

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RADIX BERKAH NUSANTARA HPAI KC. JAKARTA BARAT

Tata Nurul Sabila

tatanuruls78@gmail.com

Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Pada penelitian ini, terdapat lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dijadikan sebagai variable independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini telah dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja di PT. Radix berkah nusantara baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menggambarkan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Radix BerkahNusantara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. dengan populasi dan sampel seluruh 54 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik Probability Sampling atau sampel jenuh dengan jenis data dan teknik pengumpulannya berupa penelitian rancangan analisis data yang digunakan adalah dengan mengaplikasikan uji asumsi klasik dari regresi berganda. diolah menggunakan program SPSS29 Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukan bahwa secara parsial, variabel independent lingkungan kerja (X1) dengan t hitung $> t$ tabel ($2,620 > 2,007$) signifikan $0,00 < 0,05$. Disiplin Kerja (X2) t hitung $> t$ tabel ($2,442 > 2,007$) signifikan $0,00 < 0,05$ dengan menarik kesimpulan berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan hasil penelitian koefisien determinasi secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 42,1%, disiplin kerja (X2) sebesar 47,1%, hasil dari koefisien determinasi secara bersamaan (simultan) sebesar 52,8%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In this research, there is a work environment and work discipline which are used as independent variables, and employee performance as a dependent variable. This research has been carried out with the aim of evaluating the impact of the work environment and work discipline at PT. Radix blessings of the archipelago both partially and simultaneously. This research aims to describe the work environment and work discipline on employee performance at PT. Radix Berkah Nusantara. This research uses quantitative research methods. with a population and sample of all 54 employees. This research uses a Probability Sampling technique or saturated sample with the type of data and the collection technique is in the form of research, the data analysis design used is to apply the classic assumption test of multiple regression. processed using the SPSS29 program. Based on the results of research that has been carried out, it shows that partially, the independent variable work environment (X1) with t count $> t$ table ($2.620 > 2.007$) is significant $0.00 < 0.05$. Work Discipline (X2) t count $> t$ table ($2.442 > 2.007$) is significant $0.00 < 0.05$ with the conclusion that it has a positive and significant effect, while the research results of the partial coefficient of determination of the work environment variable (X1) are 42.1%, work discipline (X2) is 47.1%, the results of the coefficient of determination simultaneously are 52.8%.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting dalam suatu bisnis, karena perannya yang krusial dalam mengelola pelaksana kebijakan, kegiatan, dan operasional perusahaan. Sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, seperti modal, metode, dan mesin, tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal tanpa pengelolaan SDM yang efektif. Peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjadi indikator kunci bagi perusahaan dalam mengevaluasi peningkatan kinerja dan kepuasan

kerja karyawan. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia semakin vital dalam menciptakan keberhasilan suatu perusahaan. Banyak perusahaan yang menyadari bahwa faktor manusia dalam organisasi dapat memberikan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, mereka merumuskan tujuan, strategi, dan inovasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. ((Edison Emron et al, 2020)

Perusahaan diharapkan tidak hanya memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan terampil, tetapi juga menginginkan pegawainya untuk bekerja dengan penuh semangat dan komitmen guna mencapai hasil kerja yang optimal. Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor manusia, yaitu karyawan, dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat berkontribusi secara signifikan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan sesuai dengan standar yang berlaku. Kinerja, pada hakikatnya, mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini mencakup segala yang dikerjakan maupun yang tidak dikerjakan oleh karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kontribusi mereka terhadap perusahaan. (Ni Kadek, 2019)

Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Keosan Indonesia” menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ferawati et al, 2020) Selain itu, Dalam penelitian (Yantika et al, 2021) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan Oleh (Sunarno et al, 2021) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya, ditemukan adanya research gap yang mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Radix Berkah Nusantara adalah perusahaan herbal yang berlandaskan prinsip syariah. Salah satu entitas yang dikenal di Indonesia adalah Perusahaan Herba Penawar Alwahida Indonesia (HPAI), yang juga dikenal sebagai Halal Network International (HNI). HNI fokus pada penyediaan produk barang konsumsi halal dan berkualitas, berlandaskan pada Thibbunnabawi. HPAI menawarkan sekitar 80 jenis produk, termasuk Habbatussauda untuk meningkatkan daya tahan tubuh, kopi radix, minyak but-but, minyak zaitun, dan berbagai produk lain yang bermanfaat untuk kesehatan.

Dalam menjalankan bisnisnya, HPA Indonesia menerapkan sistem penjualan yang transparan, membedakan harga bagi konsumen non-member dengan harga distributor untuk member. Selain itu, HPAI memberikan bonus kepada anggota yang berhasil menjual produk, ditambah dengan selisih harga antara penjualan kepada konsumen dan harga beli dari distributor. Untuk memasarkan produk-produk mereka, HPA Indonesia bekerja sama dengan para anggota (member) yang melakukan promosi kepada masyarakat untuk mengenalkan berbagai produk HPAI. Bagi mereka yang bergabung sebagai distributor, terdapat keuntungan berupa potongan harga produk, meskipun harga produk tersebut relatif sedikit lebih tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Radix Berkah Nusantara HPAI Kc. Jakarta Barat menunjukan adanya ketidakstabilan absensi selama pada tahun 2023.

Tabel I.
Data Absensi Ketidakstabilan karyawan PT. Radix Berkah Nusantara Kc. Jakarta Barta Tahun 2023

Bulan	Terlambat	Persentase
Januari	3	6%
Febuari	7	14%
Maret	10	20%
April	12	24%
Mei	8	16%
Juni	2	4%
Juli	14	28%
Agustus	11	22%
September	11	22%
Oktober	6	12%
November	9	18%
Desember	17	32%

Sumber : PT. Radix Berkah Nusantara Jakarta barat 2023

Dari tabel I. yang diatas bisa dilihat bahwa keterlambatan kehadiran karyawan ke kantor sempat mengalami penurunan pada bulan Juni akan tetapi pada bulan Desember, mengalami peningkatan jumlah keterlambatan kaaryawan sebanyak 17, yang setara dengan peningkatan persentase sebesar 32% , Hal ini disebabkan Oleh Karena para pegawai diharuskan untuk bekerja lembur dalam upaya mencapai target, hal ini menyebabkan banyak pegawai mengalami kelelahan.

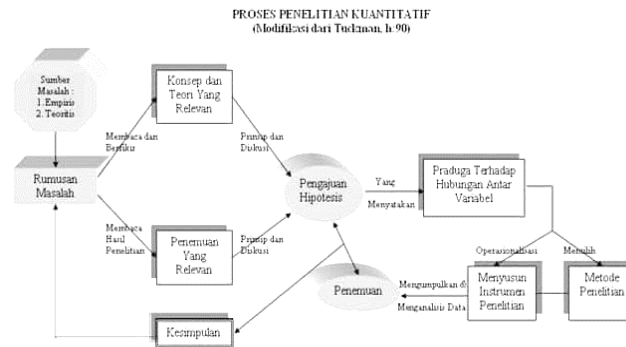
Adapun absensi kerja karyawan. Disiplin kerja dapat diklasifikasikan menjadi beberapa indikator Ketaatan karyawan terhadap waktu kedatangan dan keberangkatan, penggunaan peralatan kerja yang benar, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dibahas sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan kajian serta melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Radix Berkah Nusantara HPAI Kc. Jakarta Barat”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu rencana yang menguraikan langkah-langkah sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data. Rancangan ini penting agar penelitian dapat dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, penulis memilih pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada filosofi positivisme (Antari et al., 2023). Pendekatan tersebut diterapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kuantitatif atau numerik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono et al, 2022).



Gambar 1
Desain Penelitian Kuantitatif

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

(Wiratna Sujarweni et al, 2020) mengatakan bahwa populasi adalah jumlah seluruh obyek atau Subjek yang mempunyai ciri atau sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan darinya. Dalam penelitian ini populasinya terdiri dari seluruh karyawan PT. Radix Berkah Nusantara, populasi 54 Orang.

Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh satu populasi (Sugiyono et al, 2022). Teknik ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Menurut (Amin et al., 2023) *non-probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Dalam Penelitian ini yang akan menjadi sampel sebanyak 54 karyawan pada PT Radix Berkah Nusantara.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai subjek penelitian. Teknik ini dipilih mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga memungkinkan untuk melibatkan seluruh anggota populasi tanpa perlu melakukan pemilihan sampel tertentu. Dengan menggunakan sampel jenuh, diharapkan data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi sebenarnya dari populasi secara lebih akurat (Sugiyono et al., 2020). Dalam penelitian ini yang akan menjadi sampel sebanyak 54 Karyawan pada PT Radix Berkah Nusantara.

Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono et al, 2020) mengatakan bahwa beramsumsi sebagai variabel tunduk pada penyelidikan dengan harapan mengumpulkan information yang relevan untuk membuat kesimpulan. Dalam variable ini yang terdapat atas penelitian ini yaitu dua variabel bebas beserta satu variabel terikat. Variabel tersebut yaitu pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Instrument Penelitian

Menurut Purwanto dalam (Komang & Surya et al, 2020) "Instrument penelitian pada dasarnya adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam sebuah penelitian". Terdapat 3 (tiga) variabel pada penelitian ini yaitu:

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Dimensi	Indikator	No. Butir
Lingkungan Kerja (X1) (Darmadi et al, 2021)	Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja efisien.	Pencahayaan	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah cukup	1.
		Warna	dekorasi di tempat kerja membuat nyaman	2.
		Sirkulasi Udara	sirkulasi udara ditempat kerja membuat nyaman	3.
		Hubungan dengan rekan kerja	Hubungankerja dengan atasan dan rekan kerja cukup baik.	4.
Disiplin Kerja (X2) (Andini et al, 2022)	Disiplin kerja merupakan suatu peraturan atau kebijakan yang berkembang dalam diri pegawai dan mendorong pegawai untuk secara sukarela menyesuaikan diri terhadap keputusan, peraturan, serta nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi."	Ketepatan waktu	Datang tepat waktu dalam bekerja.	5.
		Tanggung jawab pekerjaan	bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan.	6.
		Bekerja secara efisien	menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	7.
		Hubungan komunikasi	menghormati pendapat karyawan menyelesaikan pekerjaan	8.
Kinerja Karyawan (Y) Menurut Sumitradkk. (2023),	kinerja pegawai adalah seperangkat hasil yang dicapai dan mengacu pada kinerja serta pelaksanaan kerja individu atau kelompok yang diminta	Ketelitian	berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sangat teliti.	9.
		Kuantitas kerja	mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa mengabaikan pekerjaan utamanya	10.
		Kualitas		

	oleh atasan.	kerja	berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sangat rapi dan benar.	11.
		Kerja sama	dapat memberikan kepercayaan pada rekan kerja saat di berikan tugas untuk saling membantu.	12.

Sumber : Data diolah peneliti2024

Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan untuk mengukur dengan tujuan memperoleh data kuantitatif yang tepat. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut (Sugiyono et al, 2022) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dalam penerapannya, skala likert mengidentifikasi variabel yang akan diukur sebagai

dasar untuk menyusun item-item instrument, yang bisa berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 2
Skala *Likert*
(Scoring Jawaban Kuisioner)

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber (Sugiyono, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan Kerja (X1) Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dengan hasil t hitung sebesar 2,620 > dari t tabel 2,007 signifikansi 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan dari penelitian tersebut semakin tingkatnya yang dimiliki oleh kinerja karyawan maka *berpengaruh positif* dan *signifikan* terhadap Kinerja karyawan menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan hasil pada peneliti sebelumnya yg dilakukan oleh bahwa variabel lingkungan kerja *berpengaruh positif dan signifikan* terhadap kinerja karyawan (Ferawati et al, 2020)

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Disiplin Kerja (X2) Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dengan hasil t hitung sebesar 2,442 > dari t tabel 2,007 signifikansi 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan dari penelitian tersebut semakin tingkatnya yang dimiliki oleh kinerja karyawan maka *berpengaruh positif* dan *signifikan* terhadap Kinerja karyawan menjelaskan bahwa hasil dari peneliti sebelumnya yg dilakukan oleh (Yantika et al, 2021)) Disiplin erja terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Hasil Penelitian menyatakan Fhitung sebesar 0,193 < Ftabel sebesar 3,18 dan signifikansi sebesar 0,441 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak

dan Ha diterima . Dikatakan hasil Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh pada variabel kinerja karyawan serta signifikan , Sedangkan hasil dari penelitian sebelumnya yang dibuat oleh (Sunarno et al, 2021) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ” mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif *namun tidak signifikan* terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki implikasi dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Adapun Implikasi Teoritis dalam melakukan penelitian sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan berada dalam suasana kerja yang optimal, aman, sehat, dan nyaman, mereka dapat berkontribusi dengan lebih baik.
- b. Disiplin kerja juga menjadi faktor penentu dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin tidak hanya bekerja secara efektif, tetapi juga mematuhi norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Dengan demikian, disiplin yang baik berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini akan digunakan sebagai rekomendasi bagi Perusahaan untuk memberikan Disiplin kerja yang sudah tertera sesuai dengan SOP Ketika karyawan merasa bahwa diberi Peraturan yg harus di taati atas kontribusi mereka bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka yang lebih baik. Dengan Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan efisiensi dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian :

1. Jumlah responden hanya 54 orang yang dibatasi untuk menjelaskan kondisi saat ini.
2. Selama proses pengumpulan data, informasi yang diperoleh dari responden melalui kuesioner tidak mencerminkan pendapat responden sebagaimana mestinya sehingga mengakibatkan perbedaan persepsi, sudut pandang dan kecerdasan masing-masing responden.
3. Menurut penelitian, hal tersebut hanya bisa diterapkan di PT Radix Berkah Nusantara Jakarta Barat saja dan tidak bisa dapat diterapkan secara langsung pada berbagai organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Radix Berkah Nusantara KC. Jakarta Barat :

1. Diketahui variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menyatakan lingkungan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan tentang Kinerja Karyawan pada PT Radix Berkah Nusantara Jakarta Barat.
2. Diketahui variabel Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Radix Berkah Nusantara Jakarta
3. Dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) terdapat tidak berpengaruh namun signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Radix Berkah Nusantara Jakarta Barat

4. Hasil dari perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial (Lingkungan Kerja) sebesar 42,1% pada variabel Kinerja Karyawan (Y) Hubungan antara lingkungan kerja dalam penelitian tersebut mampu menjelaskan 42,1% dari perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial (Disiplin Kerja) sebesar 47,1% pada variabel Kinerja Karyawan (Y) Hubungan antara disiplin kerja dalam penelitian tersebut mampu menjelaskan 47,1% dari perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari nilai determinasi R square diketahui pengaruh dari variabel independent (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) dinyatakan nilai R square yaitu Sebesar 52,8% dapat diartikan bahwasan menunjukan kedua dari variabel tersebut dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Saran

PT Radix Berkah Nusantara Jakarta Barat seharusnya menjadi lebih baik lagi untuk menegakkan disiplin seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan. Dengan disiplin kerja Kepemimpinan yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kemungkinan karyawan PT Radix Berkah Nusantara yang mempunyai pengalaman profesional cukup bisa memberikan arahan dan saran baru mengenai pengalaman yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan diberikan agar lebih mudah mendapatkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari et al. (2020). Manfaat Penilaian Kinerja. Journal of Economics, Management, and Business Research (JEMBER) ISSN 2646-1106 Vol 1, No.2, 2020.
- Afandi et al. (2020). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manivestasi, Vol. 2 No.2, 8.
- Afandi et al. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Journal.Unismuh.Ac.Id/Index., 2021.
- Andini et al. (2022). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, Vol. 18 No. 01, April 2022.
- Antari et al. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran, Volume 7 Nomor 3.
- Aris et al. (2023). Kinerja Karyawan Tinjauan Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Jurnal Ekonomika Vol. 04, No. 01.
- Burhannudin et al. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PUSKESMAS. Ejournal.Mandalanursa Volume 1 2021.
- Chewe dan Taylor et al. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA. Jurnal Ilmiah Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021., 2021.
- Darmadi et al. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PERKASA MOTOR. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 12(1), 73–78., 2020.
- Dhermawan dan pratama. (2020). INDIKATOR DISIPLIN KERJA. Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri Volume 10 Nomor 03,
- Duli et al. (2019). PENERAPAN UJI MULTIKOLINERITAS DALAM PENELITIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. <https://Ejournal.Unama.Ac.Id/Index.Php/Jumanage>, 2019.
- Effendy & Fitria. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. Jurnal Administrasi Dan Manajemen Vol 11, No 2 (2019).
- Enny et al. (2021a). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA. E-Jurnal.Nobel.Ac.Id Vol. 11 No. 2 Tahun 2021.

- Enny et al. (2021b). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiangin. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*.
- Eric Hermawan et al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 864-874.
- (Edison Emron et al, 2020) Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika Vol.3, No.1*
- Ferawati et al. (2020). judul "Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Keosan Indonesia." PT Keosan Indonesia, 2020.
- Gunawan et al. (2020). koefisien determinasi berganda. *Jurnal Manajemen Vol. 16 No. 1 2020*.
- Indiyati et al. (2021). LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR. *Journal.Uny.Ac.Id*, 2021.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>.
- Menurut Sugoyono et al. (2022). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Jurnal.Diklinko*.
- Nabilla Sagitadewi Hendini1, A. P. 2023. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Vapor Group. PT Indonesia Vapor Group.
- Ni Kadek, et al. (2019). SDM Yang Berkualitas Dan Terampil, 11(1), *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 3*.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & ... (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. WidyaAmrita: Jurnal 2021. <https://www.academia.edu/download/100433393/478493076.pdf>
- Ridwan Basirun, Amir Muh. Haerdiansyah Syahnur Etik Prihatin. (2021). pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM).
- Sahir et al. (2021). Uji normalitas Pengaruh Penggunaan Metode Mind Mapping. *Jurnal Kajian Pendidikan Dasar Volume 4. Nomor 2 2021*.
- Sari & Sitorus et al. (2023). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Indeks Pembangunan. *Jurnal v. 15, n. 2, p. 2023, 2023*.
- Sedarmayanti et al. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2 (2020).
- Sedarmayanti et al. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN. *JURNAL ECONOMINA Volume 2, Nomor 8*.
- Shinta et al. (2020). PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA SUKSESINDO. 25 JES [*Jurnal Ekonomi STIEP*] Vol.7, No.1, 2020.
- Sianipar & Tampubolon et al. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Sinamble et al. (2021). Pengaruh Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Sugiyono & hafni et al. (2022). UJI F KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PT. JNE. *Jurnal Manajemen Volume 7 Nomor 1 (2022)*, 2022.
- Sugiyono et al. (2022). Uji T PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *JURNAL ILMIAH VOL.12, NO. 1, 2022*.
- (Sunarno et al). (2021). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI. *Jurnal Ekonomika Vol. 15, No. 2, 2021*.
- Sugiyono et al. (2020). Operasional Variabel Pengaruh Harga, Pelayanan Dan Promosi Pnline. *Jurnal Manajemen Diversifikasi Vol. 1. No. 3 2020*.
- Sugiyono et al. (2022a). ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA DALAM ESTIMASI

- PRODUKTIVITAS. Jurnal.Umj.Ac.Id, 2022.
- Sugiyono et al. (2022b). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data. Jurnal Ilmu Multidisiplin, 3(1), 1–12.
- Sugiyono et al. (2022c). PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN DAN KONSENTRASI PASAR TERHADAP KUALITAS. JURNAL ILMU MANAJAMEN, EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN, Sugiyono, 5.
- Sugiyono et al. (2022d). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Jurnal Pendidikan Islam, 1(2), 2022.
- Sunarno et al. (2021). penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Bekasi” mengatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh serta signifikan terhadap kin. Kantor Kecamatan Bekasi, 2021.
- Wiratna Sujarweni et al. (2020). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data. Jurnal Ilmu Multidisiplin, 3(1), 1–12.
- Yantika et al. (2021). “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV. Koperasi Puri Kecana.” CV. Koperasi Puri Kecana, 2021.
- (Yulianto et, A. (2020). Indikator kinerja. 14 Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 11.