

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PAN PUTRA SAMUDRA PANDANGAN- REMBANG TAHUN 2024

Nikmatus Shoimah^{1*}, Muhammad Yusuf²

^{1,2} Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Ronggolawe

*Email: nikmatusshoimah914@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk mengkaji dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pan Putra Samudra Pandangan-Rembang pada tahun 2024. Penelitian ini menerapkan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian diambil melalui metode *sample random sampling* dengan total 75 responden. Data didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda menggunakan bantuan SPSS (versi 27). Hasil analisis menunjukkan bahwa data valid dan reliabel berdasarkan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data bersifat normal, tanpa adanya multikolinearitas, dan tanpa heteroskedastisitas. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, disiplin kerja (X_1) secara individual tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,799 yang lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, lingkungan kerja (X_2) secara individual memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 26,4%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan era globalisasi saat ini, terdapat kebutuhan yang kritis terhadap sumber daya manusia (SDM) yang bermutu unggul, mengingat industri saat ini bergantung pada tenaga kerja atau kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dan bisa mengelola agar tercapainya tujuan organisasi atau bisnis. Sumber daya manusia awalnya mencakup individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi dan memiliki peran penting sebagai penggerak operasional, pemikir, serta perencana agar tercapainya tujuan suatu organisasi. Saat ini, sesuai perkembangan terkini, karyawan tidak hanya dianggap sebagai sumber daya, tetapi sebagai aset dalam suatu lembaga atau organisasi. Inilah mengapa Sumber Daya Manusia (SDM) kini disebut sebagai *Human Capital* (Modal Manusia). Dalam konsep ini, SDM dilihat bukan hanya sebagai aset biasa, tetapi sebagai aset yang memiliki nilai, dapat ditingkatkan, dikembangkan, dan diperbanyak seperti halnya portofolio investasi. Sebaliknya, SDM juga bisa menjadi liabilitas jika tidak dikelola dengan baik. Pandangan ini menekankan bahwa SDM adalah bentuk investasi penting bagi institusi atau organisasi (Susan, 2019).

PT. Pan Putra Samudra ini resmi dioperasikan di Pandangan-Kragan, Rembang pada bulan Januari 1991 dan hanya memproduksi chirimen atau teri nasi dan benur udang. Berhubung produksi tersebut sulit berkembang, maka pada tahun 1991 perusahaan memperluas usahanya dengan memproduksi daging rajungan pasteurisasi dalam kaleng yang direncanakan untuk di ekspor ke luar negeri. Perusahaan ini terletak di Jl. Sunan Bonang, Beos, Sumurtawang, Kec. Kragan, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59273.

Namun, terdapat masalah di PT. Pan Putra Samudra terkait disiplin kerja, seperti halnya masih banyak karyawan yang terlambat bahkan ketidakhadiran mereka di ruang kerja selama jam kerja. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting untuk perkembangan organisasi atau perusahaan, karena berfungsi untuk memotivasi karyawan supaya menjaga kedisiplinan baik secara

individu maupun dalam kelompok (Herlambang, 2023). Menurut Sutanjar & Saryono dalam (Mulang, 2022), disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan pada aturan yang telah ditetapkan, baik yang resmi maupun yang informal.

Di sisi lain, masalah lingkungan kerja di perusahaan mencakup kondisi fisik yang sudah cukup memadai, namun ada kekurangan seperti tidak adanya kantin dan banyaknya karyawan yang sering mengobrol saat bekerja. Ketika karyawan lebih banyak mengobrol daripada fokus pada pekerjaan, hal ini dapat memperlambat penyelesaian tugas dan berdampak pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, serta psikologis di dalam perusahaan yang mempengaruhi performa atau kinerja serta perilaku para karyawan (Putra & Mardikaningsih, 2021).

Selain itu, lingkungan kerja tidak hanya mencakup tempat kerja para karyawan, tetapi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi baik peningkatan maupun penurunan performa atau kinerja mereka (Aditya & Kharisma, 2022). Lingkungan kerja yang positif bisa meningkatkan pelaksanaan tugas, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dan kinerja mereka meningkat. Perusahaan memerlukan kinerja maksimal dari para karyawan supaya tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai (Yanuari, 2019).

Penelitian yang dilakukan (Sari, 2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Security Operation Group* Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) serta Disiplin Kerja (X_2) berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) di PT tersebut.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut yang memiliki hubungan dengan berbagai variabel yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana disiplin kerja serta lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dan membangun lingkungan kerja yang positif serta mendukung, sehingga kinerja para karyawan menjadi lebih optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Karena penelitian ini menggunakan sistem numerik serta mempunyai prinsip-prinsip ilmiah yaitu bersifat konkret, rasional, objektif, terukur, dan juga sistematis. Penerapan metode asosiatif juga digunakan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variable-variabel yang digunakan.

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Pan Putra Samudra Pandangan – Rembang yang berada di Jl. Sunan Bonang, Beos, Sumurtawang, Kec. Kragan, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59273. Menurut Sugiyono dalam (Fitriani, 2020), populasi adalah dimana suatu individu atau elemen dengan karakteristik tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk digunakan sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini, populasinya yaitu seluruh karyawan PT. Pan Putra Samudra, dengan jumlah populasi sebesar 300 orang. Menurut Arikunto dalam (M. Amin, 2021), sampel merupakan representasi dari populasi yang akan diteliti. Dalam pengambilan sampel dalam konteks ini, peneliti memakai teknik *Sample Random Sampling*, yang disebut sederhana karena pengambilan sampel dilakukan secara acak dari populasi (N. F. Amin, Garancang, & Abunawas, 2023). Jumlah sampel diperoleh dengan menerapkan rumus Slovin yang diajukan oleh Aloysius Rangga Aditya Nalendra, dkk dalam (Junaedi & Dinantara, 2024), dimana rumus Slovin ini dipakai untuk mendapatkan jumlah sampel minimal ketika perilaku populasi tidak diketahui secara pasti. Rumusnya yaitu;

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel.

Dengan menerapkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel;

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{300}{1 + 300(0.1)^2} = 75 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan diatas populasi dengan jumlah 300 orang, ukuran sampel ditentukan sebesar 75 responden menggunakan rumus Slovin.

Teknik pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Observasi pada penelitian ini dilakukan di PT. Pan Putra Samudra dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai gambaran umum dari operasional serta interaksi antara pimpinan dan karyawan. Wawancara dilakukan dengan manager PT. Pan Putra Samudra peneliti dapat mendapatkan informasi mengenai berbagai aspek yang relevan dengan penelitian, termasuk persepsi dan pengalaman dari pihak yang terlibat. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi dan kemudian memverifikasinya. Kuesioner memanfaatkan skala likert dengan lima kategori untuk mengukur sikap dan opini. Setelah data terkumpul akan di uji menggunakan SPSS versi 27, termasuk melakukan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, serta uji hipotesisnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam (Ikhlas & Alfian, 2023), uji validitas adalah perhitungan yang memastikan bahwa variabel yang diukur merupakan variabel yang sebenarnya. Dengan kata lain uji ini didefinisikan sebagai alat ukur yang membuktikan apakah instrumen pertanyaan dalam kuesioner valid atau tidak.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0.696	0.2272	Valid
	2	0.481	0.2272	Valid
	3	0.727	0.2272	Valid
	4	0.468	0.2272	Valid
	5	0.563	0.2272	Valid
	6	0.452	0.2272	Valid
	7	0.554	0.2272	Valid
	8	0.678	0.2272	Valid
	9	0.724	0.2272	Valid
	10	0.742	0.2272	Valid
	11	0.701	0.2272	Valid
	12	0.625	0.2272	Valid
	13	0.689	0.2272	Valid
	14	0.694	0.2272	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	15	0.429	0.2272	Valid
	16	0.481	0.2272	Valid
	17	0.446	0.2272	Valid
	18	0.625	0.2272	Valid
	19	0.750	0.2272	Valid
	20	0.643	0.2272	Valid
	21	0.574	0.2272	Valid
	22	0.670	0.2272	Valid
	23	0.715	0.2272	Valid
	24	0.623	0.2272	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	25	0.758	0.2272	Valid
	26	0.770	0.2272	Valid
	27	0.833	0.2272	Valid
	28	0.801	0.2272	Valid
	29	0.690	0.2272	Valid
	30	0.811	0.2272	Valid

Berdasarkan informasi pada tabel 1, seluruh hasil uji validitas mengindikasikan bahwa keseluruhan pertanyaan pada setiap variabel dinilai valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,2272). Maka dapat dikatakan keseluruhan pertanyaan tersebut valid dan diukur dengan tepat serta akurat.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam (Hendra, 2022), reliabilitas adalah uji yang digunakan dalam pengukuran kekonsistenan suatu variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika responden memberikan nilai yang stabil dari segala kondisi terhadap pernyataan. Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha.	N of Item	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.877	14	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.799	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.841	6	Reliabel

Berdasarkan informasi tabel 2, dapat diketahui hasil uji reliabilitas membuktikan bahwa seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Menurut Sugiyono dalam (Fiona, 2021), uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dinyatakan valid, dan variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

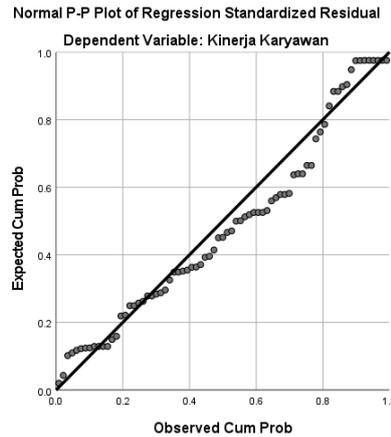
Untuk menyatakan bahwa distribusi data yang diuji melalui nilai residual bersifat normal atau tidak, menurut Ghozali dalam (Itsaini, 2023), untuk dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini menggunakan Monte Carlo adalah: apabila probabilitas signifikan lebih dari 0,05, maka dapat dibuktikan bahwa data yang diuji dianggap berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,000000
	Std. Deviation		2,54632506
Most Extreme Differences	Absolute		,124
	Positive		,124
	Negative		-,083
Test Statistic			,124
Asymp. Sig. (2-tailed)			,006 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,189 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,179
		Upper Bound	,199

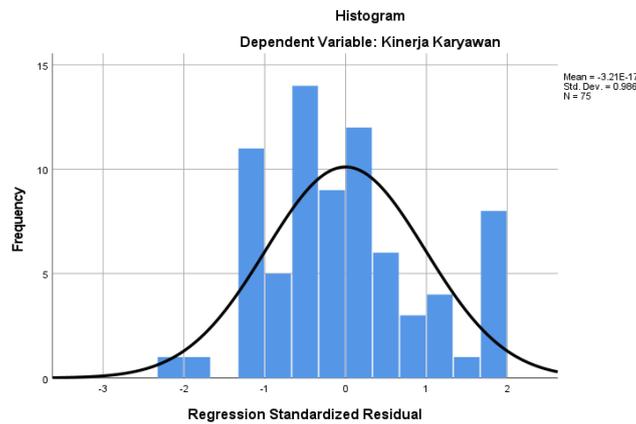
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan informasi pada tabel 3, hasil uji ini menunjukkan dengan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,189. Dapat dinyatakan data tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikan lebih dari 0,05. Tidak hanya itu, hal ini juga ditegaskan lagi dengan adanya grafik Normal P-P Plot serta histogram:



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plof Of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar 1, data terlihat menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini telah memenuhi asumsi kenormalitasan.



Gambar 2. Histogram

Berdasarkan grafik pada gambar 2, terlihat bahwa pola data tidak condong ke kiri atau ke kanan. Oleh sebab itu, hasil tersebut menyatakan bahwa pola distribusi yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengidentifikasi apakah dalam regresi tersebut terdapat korelasi atau hubungan yang kuat atau sempurna antara variabel independen, maka digunakan uji multikolinearitas. Ketika korelasi dalam variabel independen tinggi maka bisa menjadi indikasi adanya multikolinearitas dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

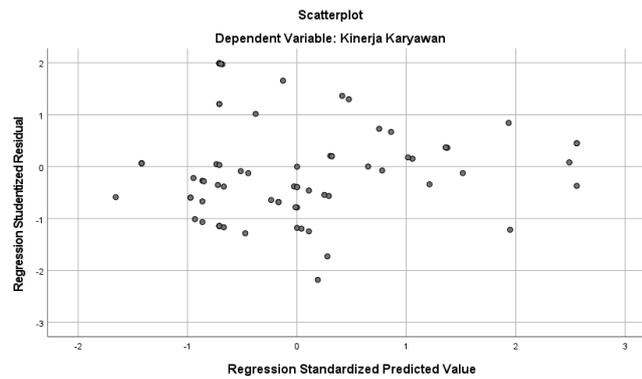
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance		VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	9,400	3,813		2,465	,016			
Disiplin Kerja	,021	,081	,033	,256	,799	,597	1,676	
Lingkungan Kerja	,361	,096	,492	,759	,000	,597	1,676	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan informasi yang tersaji pada tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 1,676 kurang dari 10 dan nilai tolerance value sebesar 0,597 lebih besar dari 0,1 sehingga tidak terjadi indikasi dengan masalah multikolinearitas dalam variabel independen ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varian residu antara satu pengamatan ke pengamatan lain, maka dilakukan uji heteroskedastisitas. Apabila terdapat pola tertentu, dimana penyebaran titik data membentuk pola teratur, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika penyebaran titik data tersebar secara acak atau tidak jelas maka tidak terjadi masalah keheteroskedastisitan pada data ini.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan informasi yang tersaji dari gambar 3, menunjukkan bahwa titik data menyebar secara merata. Gambaran ini mengindikasikan tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas di dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengidentifikasi seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen, maka dilakukan analisis regresi berganda.

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,400	3,813		2,465	,016
	Disiplin Kerja	,021	,081	,033	,256	,799
	Lingkungan Kerja	,361	,096	,492	3,759	,000

Berdasarkan informasi yang tersaji pada tabel 5, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dimana $Y = 9,400 + 0,021X_1 + 0,361X_2$. Interpretasi dari persamaan ini adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 9,400 membuktikan bahwa variabel kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), maka nilai kinerja karyawan akan sebesar 9,400.
- Koefisien b_1 sebesar 0,021 membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- c. Koefisien b_2 sebesar 0,361 membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Digunakan uji t ini guna menilai pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,400	3,813		2,465	,016
Disiplin Kerja	,021	,081	,033	,256	,799
Lingkungan Kerja	,361	,096	,492	3,759	,000

Berdasarkan informasi yang tersaji pada tabel 6, hasil uji t menunjukkan, nilai t untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,256 yang lebih kecil dari t-tabel 1,993, dan nilai signifikansi sebesar 0,799 lebih besar dari 0,05. Dalam hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja tidak berdampak signifikan pada variabel dependen. Sedangkan, nilai t untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,759 lebih besar dari t-tabel 1,993, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Maka terbukti bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada variabel dependen.

2. Uji F

Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh secara simultan antara gabungan dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan uji F.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	172.201	2	86.100	12.920	.000 ^b
Residual	479.799	72	6.664		
Total	652.000	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan informasi yang tersaji pada tabel 7, hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05 dan nilai F-hitung sebesar 12,920 yang lebih besar dari F-tabel 3,12. Hal ini menunjukkan bahwa adanya dampak signifikan dari gabungan kedua variabel independen pada variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi

Dalam menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen, maka dilakukan uji koefisien determinasi ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.244		2.58145

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan informasi yang tersaji pada gambar 11, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,264 atau 26,4%. Maka dapat dibuktikan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 26,4%. Sisa variannya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN

Pertama, dapat diketahui hasil uji parsial variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,799 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t-hitung sebesar 0,256 lebih rendah dari t-tabel 1,993. Maka dari itu, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti hal ini dibuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pan Putra Samudra Pandangan-Rembang.

Kedua, dapat diketahui hasil uji parsial variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 3,759 lebih tinggi dari t-tabel 1,993. Ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pan Putra Samudra Pandangan-Rembang.

Ketiga, dapat diketahui hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai f-hitung sebesar 12,920 lebih besar dari f-tabel 3,12. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang membuktikan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pan Putra Samudra Pandangan-Rembang.

Keempat, berdasarkan analisis dengan SPSS, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,759 yang merupakan nilai tertinggi di antara variabel disiplin kerja (X_1) hasil t-hitung sebesar 0,256. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pan Putra Samudra Pandangan-Rembang.

Dengan demikian, penelitian ini untuk mengungkapkan pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT. Pan Putra Samudra Pandangan-Rembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, N., & Kharisma, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 4(1), 120–128.
- Amin, M. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15–31.
- Fiona, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Presisi Jaya Sakti. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 14–25.
- Fitriani, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. SAWIT RIAU MAKMUR PKS TELUK MEGA KABUPATEN ROKAN HILIR. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Hendra, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Pundi*, 5(3), 325–338.
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115.
- Ikhlas, N., & Alfian, A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA, BUDAYA DAN OLAHRAGA SOLOK SELATAN. *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(11), 1296–1310.
- Itsaini, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok: Pendahuluan, Kajian Pustaka, Metode, Hasil dan Pembahasan, Pembahasan, Kesimpulan, Saran, Daftar Pustaka. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 151–161.
- Junaedi, J., & Dinantara, M. D. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup di Serpong. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 27–36.
- Mulang, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 531–543.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44–53.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (Blockchain)*, 3(1), 11–17.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.