

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ada Divisi *Packing General* PT Tunggal Idaman Abdi

Eva Rihadatul Aisy¹, Herayati², Vicky Windasari³
Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

*Email 64220472@bsi.ac.id; herayati.hya@bsi.ac.id; vicky.vwi@bsi.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 09-09-2026
Disetujui 14-09-2026
Diterbitkan 16-09-2026

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT Tunggal Idaman Abdi, General Packing Division. Employee performance is one of the key factors in supporting work effectiveness and achieving the company's objectives. This study employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 55 employees selected through a saturated sampling technique. The data were analyzed using validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS version 26. The results showed that, partially, the work environment had a positive and significant effect on employee performance (t -value = 2.931; Sig. = 0.005), while work discipline did not have a significant effect on employee performance (t -value = 1.771; Sig. = 0.083). Simultaneously, the work environment and work discipline had a significant effect on employee performance (F -value = 14.343; Sig. = 0.000). Furthermore, the coefficient of determination (R^2) of 0.331 indicated that the work environment and work discipline explained 33.1% of the variation in employee performance, while the remaining 66.9% was influenced by other factors outside the scope of this study. Based on these findings, it can be concluded that the work environment is a significant factor affecting employee performance, whereas work discipline does not have a significant partial effect. However, both variables simultaneously have a significant influence on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunggal Idaman Abdi Divisi Packing General. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja serta pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 55 karyawan yang dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 2,931; Sig. = 0,005), sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 1,771; Sig. = 0,083). Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung = 14,343; Sig. = 0,000). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,331 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja

karyawan sebesar 33,1%, sedangkan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun, secara bersama-sama kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Katakunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Aisy, E. R., Herayati, H., & Windasari, V. . (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ada Divisi Packing General PT Tunggal Idaman Abdi. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(5), 10641-10651. <https://doi.org/10.63822/x5y74090>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Berkembangnya suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dan ditingkatkan secara efektif dan efisien agar terwujud kinerja yang optimal. Perusahaan perlu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan mengembangkan kemampuan dan keterampilan, khususnya dalam pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian target.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan ketika menjalankan tugas. Lingkungan yang nyaman, aman, dan kondusif dapat membantu karyawan bekerja secara optimal. Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi bagian penting karena berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, waktu kerja, tanggung jawab, dan ketertiban dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pentingnya perlindungan terhadap pekerja juga sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) mengenai hak pekerja atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja juga menjadi dasar pentingnya jaminan keselamatan tenaga kerja. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja yang aman dan nyaman dipandang sebagai salah satu kondisi yang dapat mendukung kinerja.

Permasalahan kinerja ditemukan pada PT Tunggal Idaman Abdi Divisi Packing General. Berdasarkan data produksi tahun 2025, pencapaian beberapa produk masih berada di bawah target bulanan yang telah ditetapkan. Rata-rata pencapaian Gestiamin Pluz sebesar 5.961 dari target 7.000, Thrombophop Gel sebesar 11.166 dari target 14.000, Mega D 1000 sebesar 8.133 dari target 9.800, dan Makro B Tablet sebesar 4.103 dari target 5.000. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan hasil produksi.

Tabel 1. Target dan Rata-rata Pencapaian Produksi Tahun 2025

Produk	Target/Bulan	Rata-rata Pencapaian
Gestiamin Pluz	7.000	5.961
Thrombophop Gel	14.000	11.166
Mega D 1000	9.800	8.133
Makro B Tablet	5.000	4.103

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Selain pencapaian produksi, hasil observasi dan wawancara yang dicantumkan dalam skripsi menunjukkan adanya kesalahan kerja berupa kualitas obat yang kurang baik sehingga harus disortir terlebih dahulu. Kondisi tersebut dapat menyebabkan proses produksi berjalan lebih lambat dan target kerja tidak terpenuhi. Berdasarkan pra-survei terhadap 30 responden, lingkungan kerja dipilih oleh 8 responden sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, sedangkan disiplin kerja dipilih oleh 7 responden. Faktor lainnya adalah motivasi, etos kerja, kompensasi, konflik kerja, dan beban kerja.

Tabel 2. Hasil Pra-survei Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Variabel	Jumlah
Lingkungan Kerja	8
Disiplin Kerja	7
Motivasi	5
Etos Kerja	3
Kompensasi	3
Konflik Kerja	2
Beban Kerja	2

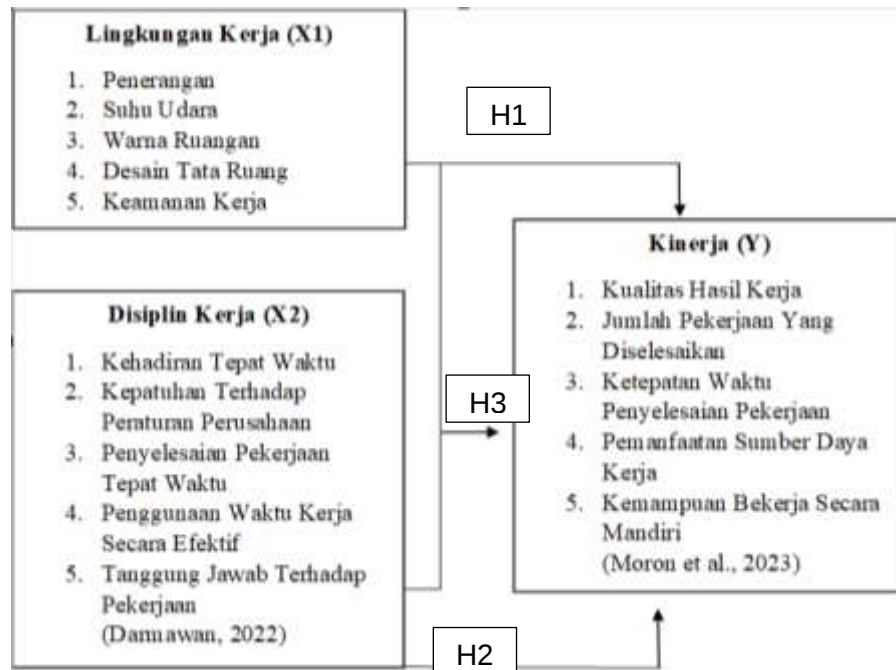
Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi menunjukkan hasil yang beragam. Jovenka dan Rosy (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Saputra et al. (2025) dan Dwi (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Juliani Enti (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menjadi salah satu dasar pengujian kembali pada objek PT Tunggul Idaman Abdi Divisi Packing General.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini merumuskan tiga permasalahan: apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan apakah lingkungan kerja serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah menganalisis ketiga hubungan tersebut. Hipotesis yang diajukan adalah H1 lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, H2 disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan H3 lingkungan kerja serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir Dan Hipotesis

Penelitian menempatkan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Secara konseptual, X1 dan X2 diduga berhubungan dengan Y baik secara parsial maupun simultan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunggal Idaman Abdi Pada Divisi Packing General.

H2 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunggal Idaman Abdi Pada Divisi Packing General.

H3: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunggal Idaman Abdi Pada Divisi Packing General.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen utama adalah kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan Divisi Packing General.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Divisi Packing General PT Tunggal Idaman Abdi yang berjumlah 55 orang. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Komposisi populasi terdiri atas Admin sebanyak 2 orang, Coding/Printing 6 orang, Gudang 1 orang, dan Packer 46 orang.

Tabel 3. Populasi Karyawan Divisi Packing General

Bagian	Jumlah
Admin	2
Coding/Printing	6
Gudang	1
Packer	46
Total	55

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju diberi skor 5, setuju 4, netral 3, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 1. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung, penyebaran kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul diolah menggunakan SPSS versi 26.

Analisis data mencakup uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan item kuesioner mengukur konstruk yang diteliti. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas sebelum model regresi diinterpretasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 55 kuesioner yang memenuhi kriteria berhasil dikumpulkan dan diolah. Karakteristik responden dalam skripsi dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	11	20%
Perempuan	44	80%
Total	55	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<25 tahun	20	36%
25–35 tahun	19	35%
36–40 tahun	12	22%
>40 tahun	4	7%
Total	55	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	31	56%
D3	6	11%
S1	18	33%
Total	55	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	2	4%
1–2 tahun	17	30%
3–5 tahun	20	37%
>5 tahun	16	29%
Total	55	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah wanita sebanyak 44 orang (80,0%). Berdasarkan usia, kelompok <25 tahun merupakan kelompok terbesar sebanyak 20 orang (36,4%). Dari sisi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 31 orang (56,4%), sedangkan berdasarkan masa kerja, kelompok 3–5 tahun menjadi yang terbesar dengan 20 orang (36,4%).

Statistik Deskriptif

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 Lingkungan Kerja	55	16	35	27,51	4,136
X2 Disiplin Kerja	55	23	45	36,49	4,354
Y Kinerja Karyawan	55	29	44	37,53	3,288

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan sebesar 37,53, disiplin kerja sebesar 36,49, dan lingkungan kerja sebesar 27,51. Secara umum, tanggapan responden terhadap ketiga variabel berada pada kecenderungan positif.

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1 Lingkungan Kerja	0,458–0,787	0,265	Seluruh item valid
X2 Disiplin Kerja	0,325–0,750	0,265	Seluruh item valid
Y Kinerja Karyawan	0,334–0,730	0,265	Seluruh item valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,265, sehingga seluruh item pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
X1 Lingkungan Kerja	0,796	0,60	Reliabel
X2 Disiplin Kerja	0,804	0,60	Reliabel
Y Kinerja Karyawan	0,628	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang memadai.

Tabel 7. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Variabel/Residual	Nilai	Keterangan
Normalitas	Unstandardized Residual	Sig. 0,200	Normal
Heteroskedastisitas	X1 / X2	0,975 / 0,739	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Multikolinearitas	X1 / X2	Tolerance 0,629; VIF 1,590	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar. Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Nilai tolerance sebesar 0,629 dan VIF sebesar 1,590 pada kedua variabel menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Uji Glejser menghasilkan signifikansi 0,975 untuk lingkungan kerja dan 0,739 untuk disiplin kerja, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	B	t	Sig.
Constant	21,684	6,840	0,000
X1 Lingkungan Kerja	0,327	2,931	0,005
X2 Disiplin Kerja	0,188	1,770	0,083

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 21,684 + 0,327X1 + 0,188X2 + e$$

Konstanta sebesar 21,684 menunjukkan nilai kepuasan pasien ketika X1 dan X2 dianggap konstan. Koefisien X1 sebesar 0,327 menunjukkan arah hubungan positif, sedangkan koefisien X2 sebesar 0,188 menunjukkan arah hubungan positif. Besarnya koefisien tidak secara langsung menunjukkan signifikansi, sehingga pengujian selanjutnya dilakukan melalui uji t.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Pembanding	Sig.	Keputusan
H1: $X_1 \rightarrow Y$	2,931	t tabel 2,006	0,005	Diterima
H2: $X_2 \rightarrow Y$	1,770	t tabel 2,006	0,083	Ditolak
H3: $X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow Y$	14,343	F tabel 3,18	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($2,931 > 2,006$; $0,005 < 0,05$), sehingga H1 diterima. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki t hitung 1,770 yang lebih kecil dari t tabel 2,006 dengan signifikansi $0,083 > 0,05$, sehingga H2 ditolak. Secara simultan, nilai F hitung 14,343 lebih besar daripada F tabel 3,18 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,596	0,356	0,331	2,68966

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Nilai R Square sebesar 0,356 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 35,6% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, 64,4% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan peningkatan kinerja. Hasil tersebut sejalan dengan Jovenka dan Rosy (2021) yang menempatkan lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, serta sejalan dengan Saputra et al. (2025), Dwi (2023), dan Azis (2024) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, hubungan antar rekan kerja memperoleh skor tertinggi pada variabel lingkungan kerja, sedangkan tata letak dan tata ruang memperoleh skor terendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek hubungan sosial sudah relatif baik, sementara aspek fisik ruang kerja masih dapat menjadi perhatian perusahaan.

Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja belum secara statistik memberikan perubahan yang cukup kuat terhadap kinerja dalam konteks penelitian ini. Temuan tersebut berbeda dengan Basirun et al. (2022), Dwi (2023), dan Azis (2024) yang menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaan dapat berkaitan dengan karakteristik responden, konteks pekerjaan, dan kondisi organisasi. Meskipun tidak signifikan, indikator disiplin tetap menunjukkan penilaian positif, terutama pada kehadiran tepat waktu.

Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan satu aspek, tetapi dapat dipengaruhi secara bersama oleh kondisi lingkungan dan perilaku disiplin. Temuan ini sejalan dengan Saputra et al. (2025), Dwi (2023), dan Azis (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh simultan kedua variabel terhadap kinerja. Dengan R Square 35,6%, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor lain di luar model untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap mengenai faktor pembentuk kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 55 responden Karyawan Divisi Packing General, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $2,931 > t$ tabel $2,006$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Sementara itu, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $1,771 < t$ tabel $2,006$ dan signifikansi $0,083 > 0,05$. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunggal Idaman Abdi Divisi Packing General, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $14,343 > F$ tabel $3,18$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,356$ menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 35,6% variasi kepuasan pasien, sedangkan 64,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

SARAN

Bagi PT Tunggal Idaman Abdi, hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan untuk mempertahankan hubungan kerja yang sudah baik sekaligus meningkatkan aspek lingkungan fisik, khususnya tata letak dan tata ruang kerja. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap penerapan disiplin kerja agar aturan, prosedur, dan target penyelesaian pekerjaan dapat diterapkan secara konsisten. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja, menggunakan sampel yang lebih besar, dan memperluas objek penelitian agar hasil dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis, A. (2024). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT . POLINDO UTAMA KABUPATEN TANGERANG. 1(2), 248–254.
- Baehaki dan Faisal Ahmad. (2020). JURNAL ILMIAH M-PROGRESS. 10(1), 10–22.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance (in Indonesian). Center of Economic Students Journal, 5(4), 318–329.
- Berkatillah Ahmad. (2023). SENTRI : Jurnal Riset Ilmiah. 2(8), 3005–3015.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Dwi, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan, 30(1), 70–98.
<https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Undip.

- Gifa Inayah, & Hari Subagio. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(3), 329–337.
<https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i3.784>
- Inayat. (2022). *Jurnal cafetaria*. 3(1), 14–23.
- Jovenka, F. M., & Rosy, B. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SMKN 2 Buduran. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 153–163.
<https://doi.org/10.26740/joaep.v1n2.p153-163>
- Juliani Enti. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 833–842.
<https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2268>
- Moron, L. M., Herdi, H., Darius, Y., & Rangga, P. (2023). SIMPAN PINJAM IKAMALA A . PENDAHULUAN Koperasi merupakan suatu badan usaha yang berbadan hukum dan mempunyai kegiatan usaha yang didasarkan atas kepentingan para anggota sekaligus dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di lingkungan koperasi . Untuk menunjang. 12(1).
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1).
- Novia Ruth Silaen. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Nurhandayani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban. 1.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., Anshori, M. I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Madura, U. T. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. 1(4).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2023). Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terha. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
- Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Tujuan untuk menganalisis hubungan Budaya kerja di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dan Lingkungan kerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung pada peningkatan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandun. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, dan R&D (Edisi ke 2). ALFABETA.
- Widyasari, Y. (2024). *KABUPATEN DONGGALA*. 1(3), 669–682.