



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PENULIS

Putri Novia Sari

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengkaji bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan dan disiplin kerja mempengaruhi tingkat produktivitas di PT Security Operations Group Indonesia. Data survei dikumpulkan secara kuantitatif untuk penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus sebanyak 100 karyawan. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Security Operation Group Indonesia. Lingkungan dan Disiplin Karyawan menyumbang 65,1% sementara variabel lain menyumbang 34,9% pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify and examine how factors such as corporate culture and work discipline affect productivity levels at PT Security Operations Group Indonesia. Survey data was collected quantitatively for this study. The sampling technique used a saturated sample technique or a census of 100 employees. Multiple regression analysis was performed to analyze the data. The results showed that the Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) had a significant effect (X2) on Employee Performance (Y) at PT Security Operation Group Indonesia. Environment and employee discipline 65.1% of the total decisions, while other variables about 34.9%.

Keywords

Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

AFILIASI

Prodi, Fakultas
Nama Institusi
Alamat Institusi

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957
Jl. M. Kahfi II No. 33, Jagakarsa, Jakarta Selatan, DKI Jakarta

KORESPONDENSI

Penulis
Email

Putri Novia Sari
putrinoviasari242@gmail.com

LICENSE



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Ketika dunia terus menyusut, sumber daya manusia berkualitas tinggi menjadi lebih penting dari sebelumnya. SDM harus secara konsisten berkinerja seperti yang diharapkan jika perusahaan ingin memenuhi tujuannya. Orang-orang yang bekerja di sana adalah sumber kehidupan organisasi. Tujuan dari struktur ini adalah untuk menyediakan kerangka kerja bagi keberhasilan pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan dan ditangani oleh orang-orang, berdasarkan berbagai perspektif tentang apa persyaratan tersebut. Sampai saat itu, orang perlu memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi (Ekhsan, 2019: 2).

Lingkungan kerja mempunyai kiprah krusial untuk menaikkan kinerja karyawan melalui area fisik ataupun non fisik yang baik, mirip membangun suasana yang nyaman dan aman pada karyawan antara lain menyampaikan fasilitas- fasilitas serta alat untuk memastikan keselamatan pekerja, menjaga tempat kerja yang bersih, dan meningkatkan semangat kerja di semua sisi kehidupan kerja, sehingga kebutuhan material dan immaterial terpenuhi untuk memfasilitasi peningkatan *output* (Sari, Megawati & Heriyanto, 2020: 33). Se jauh mana pengaturan tempat kerja mempengaruhi produktivitas pekerja dibahas (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018: 184). Dalam hal kinerja karyawan, kurangnya dorongan intrinsik untuk bekerja adalah salah satu tanda bahwa lingkungan kerja tidak sesuai dengan standar.

Disiplin kerja merupakan aspek tambahan yang dapat mempengaruhi produktivitas. Semua tindakan seorang pekerja, termasuk memenuhi tugasnya, harus konsisten dengan standar profesionalisme dan disiplin kerja yang tinggi. Sampai saat itu, setiap manajer terus bekerja untuk meningkatkan moral di antara timnya. Untuk ketertiban di tempat kerja, pekerja harus datang dan pulang tepat waktu, memenuhi tugasnya, dan bermain sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh manajemen (Yantika et al., 2018: 177).

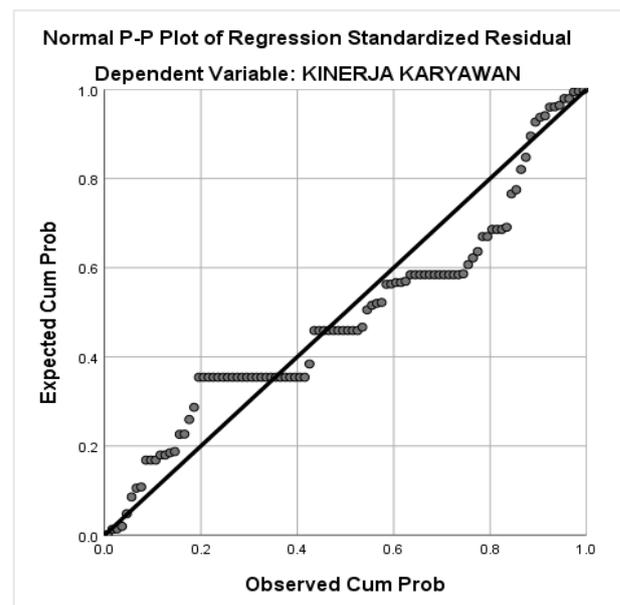
METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian yang banyak bertumpu pada proses numerik, termasuk pengumpulan, analisis, dan penyajian data, dikenal sebagai penelitian kuantitatif (Abdurrahman & Muhidin, 2011). Penelitian kuantitatif didasarkan pada

pemeriksaan sistematis terhadap data numerik (angka), yang kemudian diperiksa dengan menggunakan metode statistik. menurut (Sembiring, 2019). Subyek penelitian adalah karyawan PT Security Operations Group Indonesia, sedangkan objek penelitian adalah tempat kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Karena seluruh populasi adalah fokus penyelidikan ini, istilah "populasi" digunakan di sini untuk memasukkan semua studi yang berkaitan dengan populasi itu. Penelitian ini menggunakan informasi dari PT Security Operations Group Indonesia tentang lingkungan kerja perusahaan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data, yang kemudian dievaluasi dengan menggunakan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik merupakan pemenuhan persyaratan dasar sebelum data diproses lebih lanjut. Uji asumsi klasik yang pertama mengenai normalitas data yang dapat dideteksi dari Normal Probabilty Plot.



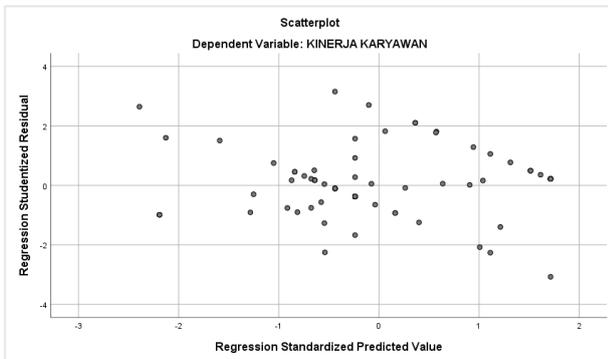
Gambar 1. Normal Probabilty Plot

Dari Gambar 1 Normal Probability Plot terlihat bahwa titik regresi menyebar di sekitar garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji asumsi klasik kedua mengenai ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antarvariabel. Dari hasil output SPSS diketahui semua variabel independen yang digunakan memiliki nilai VIF (*variance inflation factor*) lebih kecil dari 10 dan

nilai *tolerance* di atas 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Uji asumsi klasik ketiga mengenai ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas. Asumsi ini mengharuskan model regresi memiliki homokedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar di atas menunjukkan tidak adanya pola yang jelas dari titik-titik tersebut, yang berarti bahwa titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (vertikal). Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan beberapa hasil uji asumsi klasik tersebut, maka data dapat diproses lebih lanjut untuk dilakukan analisa.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kehadiran manajemen Sumber daya manusia merupakan wujud pengakuan terhadap

pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil (Schular, et al. (1992) dalam Sutrisno, 2017:6). Salah satu upaya untuk mengimplementasikan hal tersebut perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya.

Lingkungan kerja yang dimaksud termasuk sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Darmadi, 2020:242). Lingkungan kerja juga meliputi keseluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja, baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019:50). Disamping itu, lingkungan kerja juga merupakan lingkungan dimana terjadi interaksi kerja secara langsung antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan juga bawahan (Effendy & Fitria, 2019:50).

Lingkungan kerja pada PT. Security Operation Group Indonesia terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi seperti terlihat pada Tabel 1, lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,42 dengan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini berarti setiap upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,42.

Tabel 1. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.074	3.789		3.187	.002
Lingkungan Kerja	.420	.117	.275	3.606	.000
Disiplin Kerja	.708	.089	.608	7.990	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 2022

Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Security Operation Group Indonesia. Lingkungan kerja yang baik melahirkan rasa aman, nyaman dan rasa puas kepada karyawan dalam bekerja (Anam, 2018) dan merupakan salah satu aspek berharga yang mempengaruhi langsung

peningkatan kinerja organisasi (Yantika et al., 2018:175).

Hasil tersebut juga dikonfirmasi oleh jawaban responden, dimana 58% responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirasakannya cukup baik. Disamping itu hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pun memiliki koefisien korelasi sebesar 0,649 dengan ukuran korelasi moderat positif (Hinkle et al. (2003)

dalam Bland & Altman, 2011). Koefisien determinasi untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa variabel tersebut menyumbang 42,1% dari varians dalam kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dan konsisten dengan studi beberapa peneliti sebelumnya yang meneliti pada berbagai tempat berbeda, seperti hasil penelitian Ahmad, Mappamiring, et al. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja di institusi pemerintah di Kabupaten Bulukumba berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawainya. Demikian juga temuan Sihaloho & Siregar (2019) yang meneliti karyawan di perusahaan swasta di Medan menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Josephine & Harjanti (2017) yang meneliti di Perusahaan swasta di Pasuruan, Jawa Timur pun menemukan kesimpulan yang sama, yaitu lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Temuan serupa disimpulkan oleh Suryadi & Yusuf (2022) yang meneliti pada perusahaan swasta di Jakarta dimana lingkungan kerja pada perusahaan tersebut memberikan efek positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko (2001) dalam Sinambela, 2017). Disiplin kerja sendiri dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2017).

Perusahaan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan suasana kerja yang tertib dan lancar akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mengembang karyawan dapat mencurahkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Bentuk disiplin kerja yang baik akan tercermin pada tingginya rasa kepedulian karyawan

terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, dan berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan (Sutrisno, 2017).

Hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi seperti terlihat pada Tabel 1, disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,708 dengan tingkat signifikansi 0.000. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Security Operation Group Indonesia.

Hal ini berarti setiap upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Security Operation Group Indonesia berpotensi dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,708. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dengan nilai korelasi sebesar 0,777. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang kuat (Hinkle et al. (2003) dalam Bland & Altman, 2011). Disiplin kerja memberikan kontribusi (koefisien determinasi) sebesar 60,4% terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini menyiratkan bahwa karyawan PT. Security Operation Group Indonesia sangat menghormati peraturan dan ketetapan perusahaan yang menyebabkan dirinya dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan kerja ini yang mendorong dirinya untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja dirinya.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang konsisten terhadap kinerja karyawan meskipun besaran kontribusinya bervariasi. Hasil studi Zaenal Arifin & Sasana (2022) menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 62,8%. Senada dengan itu, Syarkani (2017) juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 56,5%.

Temuan lain yang mendukung studi ini adalah hasil penelitian Darmawan & Sukaja (2017) yang meneliti karyawan di salah satu perusahaan swasta di Denpasar, Bali menemukan efek yang positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 74,3%.

Dalam kehidupan berorganisasi dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku anggota organisasinya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Arah dan tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan organisasi. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Tinggi rendah disiplin karyawan tergantung pada besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin antara lain saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut (Sutrisno, 2017).

Persamaan regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 12.074 + 0.420X_1 + 0.708X_2.$$

Mengacu kepada Tabel 1. Coefficients, baik konstanta, koefisien regresi X_1 koefisien regresi maupun koefisien regresi X_2 semuanya signifikan dengan nilai $p\text{-value} < 0,05$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan dengan variabel prediktornya yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berkorelasi kuat dengan Kinerja Karyawan (0,807). Kedua variabel prediktor tersebut memberikan kontribusi atau determinasi terhadap kinerja kerja sebesar 65,1%. Kontribusi terbesar

disumbangkan dari disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,708, sedangkan lingkungan kerja hanya menyumbang 0,402. Hasil ini sejalan dengan temuan Suwondo & Sutanto (2015) yang meneliti karyawan pada sebuah bank.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu (Esthi & Marwah, 2020). Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawannya untuk selanjutnya mengambil kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Efnita, 2018).

Aspek-aspek yang dimaksud bisa berasal dari personal karyawan itu sendiri, seperti keterlibatan kerja (Setyawan, 2021; Setyawan & Fatoni, 2020), kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi karyawan seperti dengan memberikan pelatihan (Setyawan & Fatoni,, dukungan antar sesama rekan kerja, sarana dan prasarana, serta tekanan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal (Sari & Malinda, 2018

KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan dapat dibuat dari studi dan saran yang mengarah pada temuan ini.

- 1) Berdasarkan hasil analisis Lingkungan Kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,606 > 1,98447$) menggambarkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan koefisien korelasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,649. Artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Dan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Security Operation Group* Indonesia di lantai 32 Gedung Menara Kadin, 12950 Jalan HR. Rasuna Said, Jakarta Selatan, Indonesia sebesar 42,1% sedangkan faktor tambahan yang tidak dibahas di sini adalah 57,9% sisanya.
- 2) Hasil pengujian Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,990 > 1,98447$). Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan disiplin kerja (0,777). Akibatnya, jelas bahwa pengendalian diri pada pekerjaan secara langsung terkait dengan

produktivitas. Disiplin Kerja di PT. Security Operation Group Indonesia, dengan kantor di lantai 32 Gedung Menara Kadin, 12950 Jalan HR. Rasuna Said, Jakarta Selatan, Indonesia, berdampak signifikan terhadap produktivitas pekerja. sebesar 60,4%, dengan 39,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diketahui.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ ($90.459 > 3.090$), dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan Kinerja Karyawan, terlihat dari nilai korelasinya sebesar 0,807. PT. Kantor Security Operation Group Indonesia berlokasi di lantai 32 Gedung Menara Kadin, 12950 Jalan HR. Rasuna Said, Jakarta Selatan, Indonesia. Di sana, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menjelaskan signifikansi 65,1% variabel; sisanya 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Rekomendasi berikut dapat dibuat berdasarkan studi, dan temuan yang disajikan di atas.

- 1) Temuan penelitian memberikan dasar yang kuat untuk pemeriksaan mendalam di tempat kerja, peneliti memberikan beberapa saran kepada PT. *Security Operation Group* Indonesia di lantai 32 Gedung Menara Kadin, 12950 Jalan HR. Rasuna Said, Jakarta Selatan, Indonesia agar Lingkungan Kerja yang ada lebih ditingkatkan lagi dan harus memperbanyak sarana dan prasarana agar para Karyawan dapat bekerja dengan lebih baik serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Menurut pemeriksaan studi disiplin kerja, sebagian besar cukup kuat, peneliti memberikan beberapa saran kepada PT. *Security Operation Group* Indonesia berlokasi agar perusahaan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan di lantai 32 Gedung Menara Kadin, 12950 Jalan HR. Rasuna Said, Jakarta Selatan, Indonesia agar lebih baik lagi dengan cara membuat peraturan yang disesuaikan dengan kondisi karyawan yang membuat karyawan dapat mematuhi peraturan yang ada dan dapat terciptanya lingkungan karyawan yang disiplin. Perbaikan dalam kepemimpinan diperlukan untuk memastikan bahwa pekerja diawasi dengan baik, proyek selesai

sesuai jadwal, dan *output* memiliki kualitas yang cukup tinggi untuk memuaskan pelanggan.

- 3) Temuan penelitian dari Analisis kinerja Karyawan sebagian besar kuat, peneliti memberikan beberapa saran kepada PT. *Security Operation Group* Indonesia berlokasi di lantai 32 Gedung Menara Kadin, 12950 Jalan HR. Rasuna Said, Jakarta Selatan, Indonesia agar Kinerja karyawan yang ada lebih ditingkatkan lagi dan hendaknya mempertahankan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang diberikan agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abdurrahman, M., & Muhidin, S. A. (2011). *Panduan praktis memahami penelitian (bidang sosial-administrasi-pendidikan)*. CV Pustaka Setia.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287–298. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/7325>
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Bland, J. M., & Altman, D. G. (2011). Correlation in restricted ranges of data. *BMJ*, 342(mar11 1), d556–d556. <https://doi.org/10.1136/bmj.d556>
- Darmawan, A. A. P., & Sukaja, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Alami Kreasi Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 3(1), 50–55.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).
AGORA, 5(3), 1–8.
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6073>

Setyawan, I. (2021). Apakah Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Merupakan Prediktor Bagi Kinerja Individu Pada Organisasi Nirlaba? *Blogchain: Jurnal Bisnis, Logistik, Dan Supply Chain*, 1(1), 24–34.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55122/blogchain.v1i1.227>

Setyawan, I., & Fatoni, A. (2020). Meningkatkan Pelayanan Masyarakat Melalui Peningkatan Kinerja Anggota Pada Organisasi Nirlaba. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 1457–1482.
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/598>

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>

Sinambela, P. L. (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223–229.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/17123>

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 145–154.
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>

Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374.

Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>