

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRANSCAL SUNTECH INTERNATIONAL

Shelly¹, Wasiman²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: pb170910030@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This research has objective to find out the effect of work environment and discipline against employees' performance in PT Transcal Suntech International. The research was using quantitative method. The data was obtained based on 115 people's answer that participated in questionnaires. The data that already collected will be analyzed by using SPSS version 25 helping tool. This research showed that the result for the coefficient of determination (R^2) was giving value 0.750. It concluded that the work environment and discipline give 75,00% of effect to performance of employees at PT Transcal Suntech International and 25,00% remaining was influenced by different variable that unincuded as research variable.

Keywords: *Work Environment, Discipline and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kota Batam diketahui sebagai daerah perdagangan bebas di Indonesia menarik para investor untuk memperluas daerah bisnisnya terutama pada bidang industri yang memerlukan banyak tenaga kerja. Jumlah perusahaan yang bergerak di bidang industri tercatat sebanyak 2,327 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang tercatat sebanyak 913,751 WNI dan 2,990 WNA pada tahun 2018. Jumlah tenaga kerja tersebut dapat memungkinkan menghasilkan jumlah ekspor yang banyak namun pada tahun 2019 tercatat jumlah ekspor non-migas mengalami penurunan sebanyak 8,93% dari jumlah ekspor non-migas pada tahun 2018. Penurunan tersebut dapat terjadi disebabkan oleh faktor-faktor internal di perusahaan Suatu perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik apabila terjadi permasalahan dalam lingkungan

tenaga kerja perusahaan tersebut. Permasalahan tersebut bisa dapat diketahui pada salah satu perusahaan yaitu PT Transcal Suntech International.

Suasana bekerja yang tidak terasa nyaman, tidak menerima informasi dengan cepat dan terkadang salah membuat pekerjaan menjadi tertunda dan melakukan revisi berkali-kali merupakan keluhan dari karyawan menunjukkan rasa ketidaknyamanan pada lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja juga menyangkut pada ketidaklancaran komunikasi sehingga menyebabkan situasi operasi perusahaan menjadi lambat dan tidak mau bekerja sama satu dengan lainnya. Sebagian karyawan yang tidak terlibat memungkinkan berpikir mencari aman dengan menghindari permasalahan tersebut dan menuruti saja apa yang diperintah. Sebagian karyawan lainnya akan merasa tidak

nyaman sehingga terganggu pekerjaannya sendiri. Hal ini memperlihatkan bahwa peran lingkungan kerja sangat memengaruhi keberhasilan tahapan-tahapan dalam proses produksi secara tidak langsung di dalam perusahaan (Hasan & Marpaung, 2017: 39)

Selain dari lingkungan kerja, ceramah dari HRD mengenai keterlambatan dan absensi para karyawan yang tidak ada kejelasannya serta pelanggaran yang telah dilakukannya dalam perusahaan yang menunjukkan tingkat ketidaksiplinan. Kedisiplinan disebut sebagai hasil sikap dan perilaku para karyawan dengan mematuhi aturan dan ketentuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Ilham, 2019: 507-508). Karyawan yang selalu menaati peraturan perusahaan belum tentu menunjukkan kedisiplinan apabila tidak bertanggung jawab. Kejadian ini dapat terjadi pada saat salah satu karyawan mendadak mengundurkan diri tanpa memberitahukan kepada boss. Permasalahan ini memberikan pekerjaan karyawan lain yang berhubungan menjadi berantakan.

Semua permasalahan yang terjadi dalam PT Transcal Suntech International akan berakibat kinerja karyawan tidak memuaskan keinginan pelanggan. Balasan dari pelanggan menjadi kecewa dan sistem operasional perusahaan menjadi berantakan. Permasalahan ini dapat dilihat pada saat barang tidak terselesaikan tepat waktu pada saat waktu pengiriman barang sehingga kurir meninggalkannya dengan tangan kosong. Barang yang tidak siap terpaksa membuat admin perlu memesan ulang lagi. Manajer perlu memberitahukan pelanggan atas pengiriman yang tertunda. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui dan menganalisis apa adanya terjadinya antara lingkungan kerja dan kedisiplinan yang memengaruhi terhadap kinerja

karyawan di PT Transcal Suntech International.

KAJIAN TEORI

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengertian yaitu segala sesuatu dapat memengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan dari atasan kepada karyawan tersebut (Mulyadi, 2019: 121). Lingkungan kerja juga merupakan peralatan-peralatan dan bahan-bahan yang dapat digunakan secara keseluruhan dalam menghadapi lingkungan sekitar orang yang sedang bekerja, metode dalam bekerja, dan pengaturan-pengaturan saat bekerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Hariyono dkk, 2019: 280). Lingkungan kerja di perusahaan terdapat lingkungan berwujud atau fisik dan lingkungan tidak berwujud atau non-fisik. Ada beberapa indikator yang dapat diketahui, yaitu (Fadillah dkk, 2017: 4):

1. Ukuran dan tata letak
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Keamanan di tempat kerja
5. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
6. Hubungan sesama rekan kerja

2.2. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan tindakan dalam manajemen yang dapat memberikan dorongan para karyawan yang bekerja di perusahaan agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku (Setiamey, 2019: 111). Kedisiplinan merupakan suatu sikap karyawan perusahaan dalam melaksanakan semua ketentuan dalam peraturan perusahaan yang telah berlaku secara tertulis dan tidak tertulis yang dapat menjalankan peraturan tersebut dan bersedia untuk diberikan hukuman apabila karyawan tersebut telah melanggar aturan-aturan yang sedang berlaku di dalam perusahaan (Siswati, 2017: 18). Suatu perusahaan memiliki banyak cara untuk mengatur kedisiplinan para karyawannya,

menurut (Afandi, 2016: 7-8) terdapat beberapa jenis kedisiplinan yang dapat diketahui seperti kedisiplinan preventif, kedisiplinan korektif dan kedisiplinan progresif. Ada beberapa indikator yang dapat diketahui, yaitu (Fadillah dkk, 2017: 3):

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab tinggi
4. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan

Ahli lain berpendapat bahwa ada beberapa indikator kedisiplinan yang dapat diketahui, yaitu (Rizki & Suprajang, 2017: 53):

1. Tingkat kewaspadaan tinggi
2. Bekerja etis

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan jawaban atas keberhasilan dari tercapainya tujuan perusahaan yang diketahui melalui seberapa jauh karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Arifa & Muhsin, 2018: 379). Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan karyawan kepada suatu perusahaan yang melalui semua proses manajemen. Hasil pekerjaan tersebut dapat dilihat dengan buktinya, pengukuran dan perbandingan dengan standar perusahaan sehingga memotivasi para karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan (Tyas & Sunuharyo, 2018: 177). Menurut (Afandi, 2016: 70), perusahaan dapat menilai tingkat kinerja karyawan melalui kriteria-kriteria yang diketahui berdasarkan sifat tepusat pada karakteristik kepribadian individu, sikap bagaimana

melaksanakan pekerjaan dan hasil yang telah diperoleh

Beberapa indikator yang dapat diketahui, yaitu (Hasan & Marpaung, 2017: 34):

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan kerja
4. Kreativitas
5. Kerja sama
6. Inisiatif

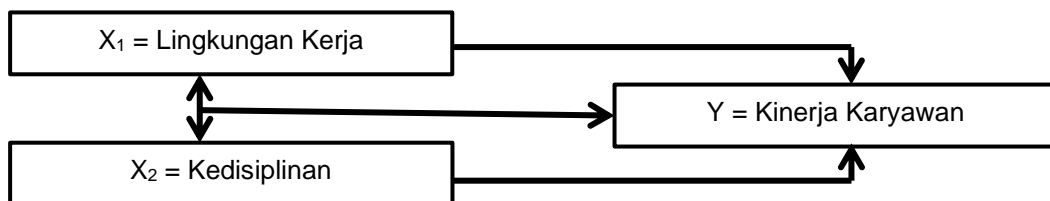
2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian sebelumnya dapat menjadi pedoman untuk penelitian ini, seperti di bawah ini:

(Wasiman, 2017: 135-149), *Influence, Motivation, Work Enviroment and Discipline Performance Against High School Teacher in the City in Bogor*. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif menghasilkan motivasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

(Hasan & Marpaung, 2017: 32-40), *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pertamina (Persero) Marketing Operation Region I Medan*, penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan hasil lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi sebanyak 77,80% terhadap kinerja karyawan.

(Sarwani, 2016: 53-67), *The Effect of Work Discipline and Work Enviroment on the Performance of Employees*. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan hasil disiplin kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber : Data Penelitian, 2020)

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian memiliki patokan terhadap variabel-variabel penelitian seperti lingkungan kerja (X_1), kedisiplinan (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini memiliki hipotesis yang dapat diketahui seperti berikut ini:

1. H_{01} : Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. H_{a1} : Adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. H_{02} : Tidak ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan
4. H_{a2} : Adanya pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan
5. H_{03} : Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan
6. H_{a3} : Adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Pelaksanaan pada penelitian dilakukan melalui metode kuantitatif dengan data diperoleh berupa angka. Hasil data diambil melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan di PT Transcal Suntech International. Jumlah data yang didapatkan disesuaikan dengan jumlah sampel yang telah ditentukan, yaitu 115 karyawan dari seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Sampel dilakukan dengan pengambilan secara acak atau dikenal dengan *simple random sampling*.

3.2. Metode Analisis Data

Hasil yang telah diperoleh melalui kuesioner dianalisis melalui program SPSS versi 25.

3.2.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis sederhana ini memiliki tujuan untuk mempermudah melakukan penafsiran hasil data primer yang telah dikumpulkan. Hasil analisis

tersebut dapat berupa dalam bentuk tabel, grafik ataupun diagram.

3.2.2. Uji Kualitas Data

Data yang telah didapatkan akan diuji untuk mengetahui valid (melalui uji validitas) dan reliabel (melalui uji reliabilitas). Hasil uji validitas dilihat berdasarkan hubungan skor butir soal dengan skor total soal sedangkan uji reliabilitas menjelaskan tingkat kehandalan dalam menjelaskan situasi yang terjadi pada objek penelitian.

3.2.3. Uji Asumsi Klasik

Data yang telah didapatkan akan diuji untuk mengetahui kecocokan data penelitian melalui empat jenis pengujian.

3.2.4. Uji Pengaruh

Uji ini dilakukan melalui analisis regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi yang dapat menganalisis apakah terjadinya variabel independen (lingkungan kerja dan kedisiplinan) memengaruhi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

3.2.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan melalui uji t dan uji f. Uji t dapat menganalisis apakah setiap variabel independen memengaruhi signifikan terhadap variabel dependen dan uji f dapat menganalisis apakah variabel penelitian secara bersamaan berpengaruh signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Data diperoleh berasal dari 115 responden dari seluruh karyawan yang bekerja di PT Transcal Suntech International. Hasil tersebut menunjukkan 87,00% dari para responden berjenis kelamin laki-laki. Kedua, sebesar 39,10% dari para responden berumur 31 sampai 40 tahun. Ketiga, sebanyak 54,80% dari para responden mempunyai tingkat pendidikan terakhir di SMA/SMK.

Terakhir adalah 29,60% dari para responden yang berpartisipasi sudah

bekeja di PT Transcal Suntech International selama 1 sampai 5 tahun.

4.2. Hasil Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pada Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,700	0,1816	Valid
X1_2	0,575	0,1816	Valid
X1_3	0,648	0,1816	Valid
X1_4	0,505	0,1816	Valid
X1_5	0,729	0,1816	Valid
X1_6	0,588	0,1816	Valid

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pada Kedisiplinan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,703	0,1816	Valid
X2_2	0,779	0,1816	Valid
X2_3	0,734	0,1816	Valid
X2_4	0,647	0,1816	Valid
X2_5	0,818	0,1816	Valid
X2_6	0,700	0,1816	Valid

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pada Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y_1	0,638	0,1816	Valid
Y_2	0,727	0,1816	Valid
Y_3	0,619	0,1816	Valid
Y_4	0,531	0,1816	Valid
Y_5	0,701	0,1816	Valid
Y_6	0,517	0,1816	Valid

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Semua pernyataan pada ketiga variabel tersebut menunjukkan hasil valid. Hasil tersebut diketahui dari hasil r-hitung pada pernyataan-pernyataan

tersebut bernilai lebih besar daripada nilai r-tabel. Berikutnya adalah mencari uji reliabilitas. Hasil tersebut dapat diketahui melalui tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,679	0,1816	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0,821	0,1816	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,671	0,1816	Reliabel

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pada tabel ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini merupakan data reliable. Hasil tersebut

diketahui melalui hasil ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* melebihi nilai r-tabel.

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
Lingkungan_Kerja	0.709	1.41
Kedisiplinan	0.709	1.41

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pada tabel ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas. Hasil tersebut diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel lingkungan

kerja dan variabel kedisiplinan melebihi 0,1 dan kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF berada dibawah nilai 10.

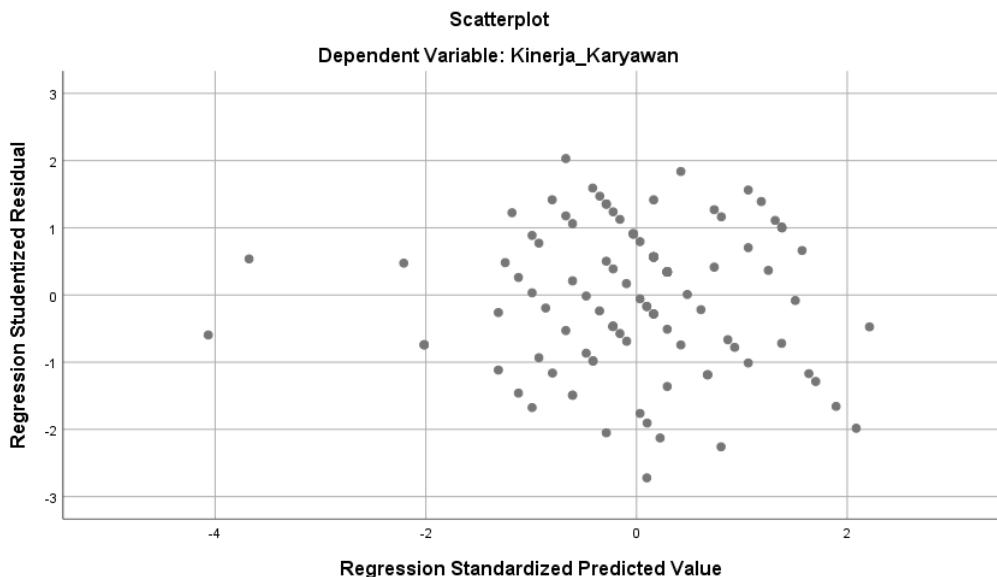
Tabel 6. Hasil Uji Autokolerasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.869a	0.754	0.75	1.18266	1.983

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pada tabel ini menunjukkan tidak ada terjadinya autokolerasi negatif dan positif. Hasil tersebut berasal dari hasil perhitungan *Durbin-*

Watson terletak pada tengah-tengah antara nilai dU dengan nilai (4-dU) yang memberikan hasilnya adalah $1,6606 < 1,983 < 2,2687$.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil grafik pada gambar tersebut menunjukkan tidak ada terjadinya heterokedastisitas. Hasil tersebut diketahui melalui titik-titik pada grafik

scatterplot menyebar secara tidak merata diatas dan dibawah nilai nol tanpa membentuk suatu pola yang teratur.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters,a,b	Mean	0
	Std. Deviation	1.17224088
Most Extreme Differences	Absolute	0.147
	Positive	0.039
	Negative	-0.147
Test Statistic		0.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000c

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil uji normalitas pada tabel ditasa memperoleh data penelitian memiliki distribusi normal. Hasil tersebut diketahui melalui nilai

Kologorov-Smirnov melebihi 0,05 dan nilai pada *Asmp. Sig (2-tailed)* berada di bawah nilai 0,05.

4.4. Hasil Uji Pengaruh

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardize d Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	4.631	1.035		4.473	0
Lingkungan_Kerja	0.133	0.047	0.156	2.809	0.006
Kedisiplinan	0.658	0.047	0.774	13.926	0

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pada tabel tersebut membentuk suatu persamaan, yaitu:

$$Y = 4,631 + 0,133 X_1 + 0,658 X_2$$

Persamaan tersebut memberikan suatu pengertian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai 4,631 memiliki pengertian apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_1) dengan variabel kedisiplinan (X_2) sebesar nol akan memberikan variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 4,631.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai 0,133

memiliki pengertian bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_1) terjadi peningkatan sebanyak 1% sehingga memberikan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,133.

3. Nilai koefisien regresi pada variabel kedisiplinan (X_2) bernilai 0,658 memiliki pengertian bahwa apabila nilai variabel kedisiplinan (X_2) terjadi peningkatan sebanyak 1% sehingga memberikan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,658.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.869a	0.754	0.75	1.18266	1.983

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pada tabel tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan dapat saling

memengaruhi kinerja karyawan sebanyak 75,00% dan 25,00% dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

4.5. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	4.631	1.035		4.473	0
Lingkungan_Kerja	0.133	0.047	0.156	2.809	0.006
Kedisiplinan	0.658	0.047	0.774	13.926	0

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pada tabel tersebut memperlihatkan pada kedua variabel tersebut memengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil tersebut diketahui pada nilai t-hitung variabel lingkungan kerja melebihi nilai t-tabel atau 2,809 melebihi 1,98137

dan nilai signifikannya 0,006 berada dibawah 0,05 sedangkan pada variabel kedisiplinan terdapat nilai t-hitung 13,926 melebihi 1,98137 dengan nilai signifikannya adalah 0,000 berada dibawah 0,05.

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	481.347	2	240.674	172.071	.000b
Residual	156.653	112	1.399		
Total	638	114			

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil pada tabel ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan saling memengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil tersebut berasal dari hasil f-hitung senilai 172,071 melebihi nilai pada f-tabel senilai 3,08 sedangkan signifikannya bernilai 0,000 berada di bawah 0,05.

signifikannya senilai 0,000 berada dibawah 0,05..

3. Lingkungan kerja dan kedisiplinan saling memengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berasal dari nilai f-hitung senilai 172,071 melebihi nilai pada f-tabel senilai 3,08 sedangkan nilai signifikannya senilai 0,000 berada dibawah 0,05.

4.6. Pembahasan

1. Lingkungan kerja memengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil tersebut diketahui dari nilai t-hitung variabel lingkungan kerja (X_1) senilai 2,809 melebihi nilai pada t-tabel senilai 1,98137 sedangkan nilai pada signifikannya senilai 0,006 berada dibawah 0,05.
2. Kedisiplinan memengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil tersebut dari nilai t-hitung variabel kedisiplinan (X_2) senilai 13,926 melebihi nilai pada t-tabel senilai 1,98137 sedangkan nilai

SIMPULAN

1. Lingkungan kerja memengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
2. Kedisiplinan memengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan..
3. Lingkungan kerja dan kedisiplinan saling memengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

- Arifa, S. N., & Muhsin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Desi, K., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan bagian Produksi* (N. Azizah, ed.). Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2006.01076.x>
- Hariyono, P. S., Suseno, Y. D., & Sutarno. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13, 280–286.
- Hasan, J., & Marpaung, S. F. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pertamina (Persero) Marketing. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS STIE IBBI Kerja*, 27(1), 32–40.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/25wnf>
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 507–513.
<https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Mulyadi, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 117–128.
<https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3465>
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 2, 49–56. Retrieved from [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/315-Article Text-460-1-10-20171013.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/315-Article%20Text-460-1-10-20171013.pdf)
- Sarwani. (2016). The Effect of Work Discipline and Work Environment On The Performance Of Employees. *Jurnal Internasional Sinergi*, 6(2), 53–67.
- Setiamy, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Sumatera Utara Medan | Jurnal Ilmiah Maksitek. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(3), 109–116. Retrieved from <http://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/95>
- Siswati, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(2), 17–23.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 172–180.
- Wasiman. (2017). Influence, Motivation, Work Environment and Discipline Performance Against High School Teacher in the City in Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 5(1), 135–149.