



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Pratama Technology

Amelia Putri Dewanti*, Sabaruddin Siagian

Universitas Bina Sarana Informatika

Abstrak: Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guna mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang berperan dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan dan sejauh mana dampaknya terhadap produktivitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 35 karyawan perusahaan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,027, sedangkan disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memperkuat disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja di PT. Artha Pratama Technology.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

*Correspondence: Amelia Putri Dewanti
Email: ameliaputridewanti13@gmail.com

Received: 15-09-2025
Accepted: 22-09-2025
Published: 30-09-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

and work discipline contribute significantly to employee performance. In conclusion, creating a supportive work environment and strengthening employee work discipline can improve performance at PT. Artha Pratama Technology.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Work Environment

Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin dinamis seiring dengan meningkatnya persaingan antar perusahaan dalam menghadapi tuntutan pasar global. Kondisi tersebut menuntut setiap organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan proses bisnis. Keberhasilan perusahaan dalam

mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada strategi manajemen dan pemanfaatan teknologi, tetapi juga pada kontribusi sumber daya manusia sebagai penggerak utama operasional. Karyawan memiliki peranan penting karena kinerja yang mereka tunjukkan secara langsung berdampak pada kualitas produk maupun layanan yang dihasilkan perusahaan (Putri, 2022).

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberlanjutan perusahaan. Pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta komitmen terhadap visi organisasi mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja optimal akan lebih mudah bersaing, sedangkan kinerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai konsekuensi, mulai dari menurunnya produktivitas hingga menurunnya kepuasan pelanggan. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat merugikan citra perusahaan dan menghambat pertumbuhan bisnis. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (Faridah & Yoeliastuti, 2024).

Salah satu faktor yang berperan adalah lingkungan kerja. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugas, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung justru dapat menurunkan motivasi serta menimbulkan stres kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kenyamanan ruang kerja, ketersediaan fasilitas, serta hubungan interpersonal yang positif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan (Apriliyani et al., 2024; Sukawati & Suwandana, 2021). Namun, beberapa hasil penelitian juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga kajian lebih lanjut masih diperlukan untuk memastikan sejauh mana faktor ini berperan dalam konteks perusahaan tertentu (Armansyah, 2024).

Selain lingkungan kerja, disiplin juga merupakan aspek yang tidak kalah penting. Disiplin diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, baik terkait jam kerja, penyelesaian tugas, maupun kepatuhan terhadap prosedur operasional. Kedisiplinan yang tinggi mampu menumbuhkan etos kerja positif serta membangun budaya organisasi yang solid. Disiplin kerja yang baik tidak hanya memberi keuntungan bagi perusahaan dalam bentuk peningkatan produktivitas, tetapi juga berkontribusi dalam pembentukan sumber daya manusia yang unggul (Jepry & Mardika, 2020; Apriliyani, 2024). Namun, seperti halnya lingkungan kerja, terdapat perbedaan temuan penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa faktor ini masih relevan untuk diteliti lebih lanjut (Muna & Isnowati, 2022).

PT. Artha Pratama Technology dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan perusahaan berbasis teknologi yang relatif baru, berdiri pada tahun 2020, dan mengalami

peningkatan pendapatan signifikan hingga tahun 2025. Meski menunjukkan pertumbuhan positif, perusahaan ini masih menghadapi sejumlah permasalahan internal yang terkait dengan lingkungan kerja dan disiplin karyawan. Suasana ruang kerja yang kurang kondusif, seperti kebisingan di sekitar kantor dan keterbatasan ruang, berpotensi menurunkan konsentrasi karyawan. Selain itu, tingkat kedisiplinan dalam hal jam masuk kerja masih rendah, sementara penyelesaian pekerjaan belum sepenuhnya sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini dapat berdampak pada alur kerja perusahaan serta pencapaian target yang direncanakan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Pratama Technology. Dengan fokus pada dua variabel tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan teknologi yang masih berkembang. Secara teoritis, penelitian ini menambah wawasan dalam kajian manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan hubungan antara lingkungan kerja, disiplin, dan kinerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan pengalaman bagi peneliti dalam mengkaji permasalahan lapangan, bagi institusi akademik sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, serta bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang strategi peningkatan produktivitas melalui perbaikan lingkungan kerja dan penguatan budaya disiplin.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena seluruh data yang diperoleh dinyatakan dalam bentuk angka. Metode yang dipakai adalah survei dengan instrumen berupa kuesioner yang disusun dalam Google Form dan dibagikan langsung kepada responden. Selain itu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Artha Pratama Technology yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pemilihan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi populasi secara menyeluruh. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan total populasi, yaitu 35 orang karyawan.

Variabel penelitian meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi fisik maupun non-fisik yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan hasil kerja, seperti pencahayaan, kebersihan, serta penataan ruangan (Sunarsi et al., 2020). Disiplin kerja dipahami sebagai kepatuhan karyawan untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, dan mematuhi kebijakan organisasi (Surono, 2020). Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan untuk menghasilkan

output dengan kuantitas serta kualitas yang sesuai standar (Sihaloho & Siregar, 2020).

Data diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh seluruh responden. Setiap pernyataan diberikan pilihan jawaban dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain itu, analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan analisis mencakup: (1) uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen memiliki keakuratan dan konsistensi, di mana item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan signifikan pada $p < 0,05$, serta reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$; (2) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk, uji multikolinearitas melalui nilai VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,10$, serta uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot*, dan (3) uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan nilai koefisien determinasi (R^2), dan uji T.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 35 responden yang merupakan karyawan PT Artha Pratama Technology. Berdasarkan deskripsi karakteristik responden pada **Tabel 1**, mayoritas adalah laki-laki (54,3%) dan sisanya perempuan (45,7%). Sebagian besar responden berada pada rentang usia 21–25 tahun (65,7%), sedangkan sisanya berada di bawah usia 20 tahun (20%) dan antara 26–45 tahun (14,3%). Jika dilihat dari lama bekerja, responden dengan masa kerja 1–2 tahun mendominasi (42,9%), diikuti oleh 2–3 tahun (34,3%), sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun berjumlah relatif kecil (17,1%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	19	54,3
Perempuan	16	45,7
Usia		
≤ 20 tahun	7	20
21 – 25 tahun	23	65,7
26 – 30 tahun	2	5,7
31 – 35 tahun	1	2,9
36 – 40 tahun	1	2,9
41 – 45 tahun	1	2,9
Lama Bekerja		
< 1 tahun	2	5,7
1 – 2 tahun	15	42,9
2 tahun 1 bulan – 3 tahun	12	34,3
3 tahun 1 bulan – 4 tahun	2	5,7
4 tahun 1 bulan – 5 tahun	4	11,4

Sumber: Peneliti, 2025

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3338), sehingga seluruh item dinyatakan valid seperti yang

ditunjukkan pada **Tabel 2**. Sedangkan, uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,853 ($> 0,70$) yang berarti instrumen penelitian konsisten dan dapat digunakan untuk pengukuran serupa seperti yang ditunjukkan pada **Tabel 3**.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Nomor 1	0,593	0,3338	Valid
	Nomor 2	0,771	0,3338	Valid
	Nomor 3	0,669	0,3338	Valid
	Nomor 4	0,709	0,3338	Valid
	Nomor 5	0,663	0,3338	Valid
	Nomor 6	0,419	0,3338	Valid
	Nomor 7	0,804	0,3338	Valid
	Nomor 8	0,542	0,3338	Valid
	Nomor 9	0,732	0,3338	Valid
	Nomor 10	0,488	0,3338	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Nomor 11	0,723	0,3338	Valid
	Nomor 12	0,574	0,3338	Valid
	Nomor 13	0,555	0,3338	Valid
	Nomor 14	0,618	0,3338	Valid
	Nomor 15	0,616	0,3338	Valid
	Nomor 16	0,663	0,3338	Valid
	Nomor 17	0,824	0,3338	Valid
	Nomor 18	0,553	0,3338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Nomor 19	0,633	0,3338	Valid
	Nomor 20	0,651	0,3338	Valid
	Nomor 21	0,712	0,3338	Valid
	Nomor 22	0,590	0,3338	Valid
	Nomor 23	0,482	0,3338	Valid
	Nomor 24	0,604	0,3338	Valid
	Nomor 25	0,352	0,3338	Valid
	Nomor 26	0,757	0,3338	Valid
	Nomor 27	0,414	0,3338	Valid
	Nomor 28	0,724	0,3338	Valid
	Nomor 29	0,536	0,3338	Valid
	Nomor 30	0,604	0,3338	Valid

Sumber: Peneliti, 2025

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	N (Responden)	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Nomor 1	35	0,853	Reliabel
	Nomor 2	35	0,853	Reliabel
	Nomor 3	35	0,853	Reliabel
	Nomor 4	35	0,853	Reliabel
	Nomor 5	35	0,853	Reliabel
	Nomor 6	35	0,853	Reliabel
	Nomor 7	35	0,853	Reliabel
	Nomor 8	35	0,853	Reliabel
	Nomor 9	35	0,853	Reliabel
	Nomor 10	35	0,853	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	Nomor 11	35	0,853	Reliabel
	Nomor 12	35	0,853	Reliabel
	Nomor 13	35	0,853	Reliabel
	Nomor 14	35	0,853	Reliabel
	Nomor 15	35	0,853	Reliabel
	Nomor 16	35	0,853	Reliabel
	Nomor 17	35	0,853	Reliabel
	Nomor 18	35	0,853	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Nomor 19	35	0,853	Reliabel
	Nomor 20	35	0,853	Reliabel
	Nomor 21	35	0,853	Reliabel
	Nomor 22	35	0,853	Reliabel
	Nomor 23	35	0,853	Reliabel
	Nomor 24	35	0,853	Reliabel
	Nomor 25	35	0,853	Reliabel
	Nomor 26	35	0,853	Reliabel
	Nomor 27	35	0,853	Reliabel
	Nomor 28	35	0,853	Reliabel
	Nomor 29	35	0,853	Reliabel
	Nomor 30	35	0,853	Reliabel

Sumber: Peneliti, 2025

Setelah itu, dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik yang menunjukkan bahwa data memenuhi kriteria analisis regresi. Uji normalitas dengan metode Shapiro-Wilk menghasilkan nilai signifikansi 0,677 pada variabel lingkungan kerja, 0,404 pada variabel disiplin kerja, dan 0,983 pada variabel kinerja karyawan seperti ditunjukkan pada **Tabel 4**. Seluruh nilai lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Sedangkan, uji multikolinearitas memperlihatkan nilai *tolerance* sebesar 0,590 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 1,694 (< 10) yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen seperti yang ditunjukkan pada **Tabel 5**. Sementara itu, untuk uji heteroskedastisitas menunjukkan pola penyebaran titik yang acak di atas dan di bawah sumbu nol, sehingga data bebas dari gejala heteroskedastisitas seperti yang ditunjukkan pada **Gambar 1**.

Tabel 4. Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	,113	35	,200*	,978	35	,677
Disiplin Kerja	,129	35	,148	,969	35	,404
Kinerja Karyawan	,076	35	,200*	,990	35	,983

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

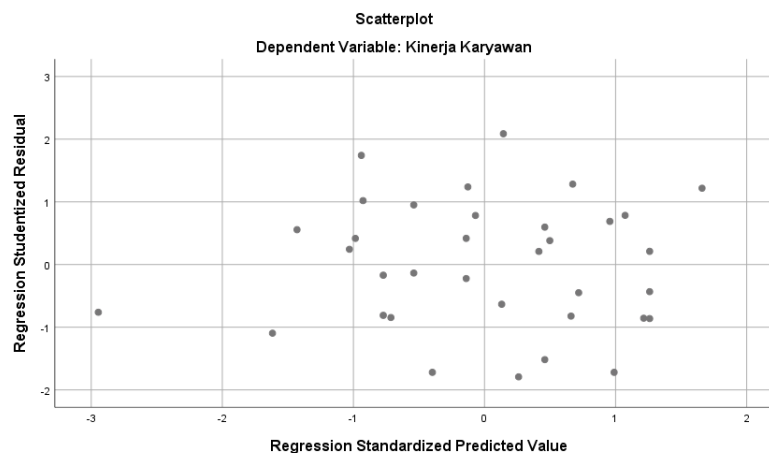
Sumber: Peneliti, 2025

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,734	7,135		3,607	,001		
	Lingkungan Kerja	-,459	,198	-,425	-2,317	,027	,590	1,694
	Disiplin Kerja	1,169	,275	,779	4,244	,000	,590	1,694

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti, 2025



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Peneliti, 2025

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pada **Tabel 6.** menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,027 (< 0,05)$. Nilai koefisien regresi negatif ($-0,459$) menunjukkan bahwa penurunan kualitas lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,734	7,135		3,607	,001
	Lingkungan Kerja	-,459	,198	-,425	-2,317	,027
	Disiplin Kerja	1,169	,275	,779	4,244	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti, 2025

Hal ini dapat dijelaskan karena lingkungan kerja merupakan faktor eksternal utama yang memengaruhi konsentrasi, kenyamanan, dan motivasi karyawan. Ketika lingkungan kerja bising, kurang bersih, atau ruang kerja sempit, fokus karyawan terganggu sehingga produktivitas menurun. Sebaliknya, pencahayaan yang baik, kebersihan, serta fasilitas kerja yang memadai menciptakan suasana kondusif untuk menyelesaikan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan temuan Posumah et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Namun, Akhiriani dan Risal (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja saja tidak cukup; kepemimpinan yang efektif juga dibutuhkan. Artinya, jika lingkungan fisik sudah baik tetapi gaya kepemimpinan otoriter atau komunikasi buruk, kinerja karyawan tetap tidak optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$ dan koefisien positif ($1,169$) seperti yang ditunjukkan pada **Tabel 6.** Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang disiplin cenderung mampu mengelola waktu dengan baik, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dan menghindari kesalahan yang merugikan perusahaan. Temuan ini mendukung penelitian Sugiyanto dan Rahmawati (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas. Namun, penelitian Irsandi et al. (2023) menunjukkan hasil berbeda, bahwa disiplin tidak selalu berpengaruh

signifikan. Hal ini dapat dijelaskan karena kinerja karyawan juga dipengaruhi faktor lain, seperti motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya memperkuat aturan kedisiplinan, tetapi juga perlu memperhatikan aspek motivasi, penghargaan, serta peluang pengembangan karir agar kinerja meningkat secara menyeluruh.

Kinerja Karyawan sebagai Hasil Kombinasi Faktor

Koefisien determinasi ditunjukkan pada **Tabel 7.** yang menunjukkan sebesar 0,364 atau dapat diartikan bahwa 36,4% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan 63,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 ^a	,364	,324	4,846
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,027 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi negatif (-0,459), yang berarti penurunan kualitas lingkungan kerja berdampak pada penurunan kinerja, sedangkan disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien positif (1,169), sehingga semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,364 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan sebesar 36,4%, sementara sisanya 63,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian, PT Artha Pratama Technology disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik dari sisi fisik seperti pencahayaan, tata ruang, kebersihan, dan fasilitas pendukung, maupun non-fisik seperti hubungan interpersonal, dukungan atasan, dan komunikasi terbuka agar kinerja karyawan lebih optimal. Perusahaan juga perlu menegakkan aturan kedisiplinan secara konsisten melalui kepatuhan pada SOP, ketepatan waktu, serta pemberian penghargaan dan sanksi yang jelas sehingga budaya disiplin dapat terbentuk dan berkontribusi langsung terhadap produktivitas.

Daftar Pustaka

- Akhiriani, A., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(1), 27–36. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i1.575>
- Apriliyani, D., Wuryaningsih, L. E., & Pratama, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 55–67.
- Apriliyani., & Indra. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Master Manajemen*.
- Armansyah (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA TANJUNGPINANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Armida., & Rahayu, M., (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Faridah & Yoeliastuti (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Aneka Jaya Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*.
- Irsandi, Alam, S., & Hamzah, M. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DISTRIBUSI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT . CMS MAJU SEJAHTERA REGIONAL MAKASSAR DAN PALU. *Cendekia Akademika Indonesia*, 2(3), 306–317.
- Jepry, & Mardika, N. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987.
- Muna., & Isnowati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 5(2).
- Posumah, T., Jan, A., & Saerang, R. (2024). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(1), 406–417.
- Putri, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socia Secretum*, 9(2), 273–281.

-
- Sugiyanto, S., & Rahmawati, R. (2025). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Kutawaringin, Kabupaten Bandung). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2623–2631.
- Sukawati, N. M., & Suwandana, I. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 10(7), 650–665.
- Sunarsi, Wijoyo, dan Andi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*. 117-123.