



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Drop Center 08 Depok

Dwi Fuji Hastuti

dwifuji0008@gmail.com

Universitas Pamulang

Anisa Nurdina

dosen0100@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *dwifuji0008@gmail.com*

Abstrak. *The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at J&T Express Drop Center 08 Depok. The method used in this research is quantitative method. The population in this study were all employees as many as 56 respondents. The sampling technique in this study was saturated sampling technique or all members of the population were sampled. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis t test, and hypothesis f test. Thus H0 is rejected and H3 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) simultaneously on Employee Performance (Y) at J&T Express 08 Depok.*

Keywords: *Work Discipline; Work Environment; Employee Performance.*

Abstrak. penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express 08 Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan sebanyak 56 responden. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau semua anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t hipotesis, dan uji f hipotesis. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada J&T Express 08 Depok

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, diperlukan adanya kinerja yang baik dari para karyawan untuk mencapai kinerja organisasi yang baik pula. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dengan kinerja karyawan. Kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dengan bawahannya (karyawan)

Menurut Rivai (2017:138) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sinambela (2018) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja

seorang karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Menurut Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Selain disiplin kerja karyawan, Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Enny (2019:56) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Masalah yang sering ditemui di perusahaan adalah adanya ketidaksesuaian antara karyawan. Selain itu sifat karyawan yang berperilaku negatif terhadap rekan kerja juga mempengaruhi kenyamanan dari karyawan lainnya, maka menimbulkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dalam bekerja, dan merasa untuk malas menyelesaikan tugas yang ada. Hal demikian merupakan masalah yang sering terjadi dan mempengaruhi kinerja karyawan (Nurjaya, 2021).

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok. Selanjutnya untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok. Dan untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antar disiplin kerja dan lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

MSDM

Menurut Ardana (2017:5) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017:60), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan 2017:139 Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 56 karyawan yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan atau golongan yang berbeda di J&T Express Drop Point 08 Depok. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya yang diteliti 56 orang, tidak lebih dari 100 orang responden maka menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan subjek penelitian. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t hipotesis, dan uji f hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengolah uji validitas, dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada tiap butir pernyataan. Nilai r_{tabel} dalam penelitian ini dengan 56 responden adalah 0,263 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (5%) dengan tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%. Adapun kriteria validitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} < 0,263$, maka dinyatakan tidak valid.
- b. Jika $r_{hitung} > 0,263$, maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versis 26 yang hasilnya sebagai berikut :

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,838	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,877	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,862	0,600	Reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah spss v.26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan masing-masing variabel dependen dan variabel independen dinyatakan Reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yaitu variabel disiplin kerja sebesar 0,838, variabel lingkungan kerja sebesar 0,877, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,862.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas juga dapat menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika *Significancy* $> 0,05$, maka data dinyatakan normal.
2. Jika *Significancy* $< 0,05$, maka data dinyatakan tidak normal.

Berdasarkan hasil SPSS, menunjukkan bahwa nilai signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,241 dan lingkungan kerja sebesar 0,241, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar

4,143 serta lingkungan kerja 4,143 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian Autokorelasi, pada penelitian regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *durbin-watson* sebesar 2,130 yang berada diantara 1,550-2,460.

d. Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini diperoleh nilai:

- a. Nilai sig disiplin (X1) $0,816 \geq 0,05$
- b. Nilai sig motivasi (X2) $0,453 \geq 0,05$

Maka dapat disimpulkan dari hasil data diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Analisis Linear Sederhana

a. Variabel X1 (Disiplin Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian regres, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,777 + 1,004 X1$.

b. Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,305 + 0,896 X2$.

Analisis Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan uji regresi, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 7,099 + 0,676 X1 + 0,350 X2$.

Analisis Koefisien Korelasi

1. Variabel X1 (Disiplin Kerja)

Berdasarkan hasil pengolahan uji koefisien korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,877. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

2. Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Berdasarkan hasil pengolahan uji koefisien korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,843. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

3. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil pengolahan uji koefisien korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,892. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien

1. Variable X1 (Disiplin Kerja)

Diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,769 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 76,9 % sedangkan sisanya 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

2. Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,711 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 71,1 % sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

3. Variable Y (Kinerja Karyawan)

Diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,796 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 79,6 % sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial Disipln Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.777	2.429		3.202
	Disiplin	1.004	.075	.877	13.426

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $(13,426 > 1,674)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $value < Sig$ 0,05, atau $(0,000 < 0,05)$. Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada J&T Express 08 Depok.

2. Uji Hipotesis Parsial Lingkungan Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.305	2.521		4.485
	Lingkungan Kerja	.896	.078	.843	11.540

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,540 > 1,674)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $value < Sig$ 0,05, atau $(0,000 < 0,05)$. Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada J&T Express 08 Depok.

3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

4. ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	784.662	2	392.331	103.167
	Residual	201.552	53	3.803	
	Total	986.214	55		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.31 diatas diperoleh $t_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(103,167 > 3,17)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig\ 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada J&T Express 08 Depok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Drop Center 08 Depok” adalah sebagai berikut Pertama, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,777 + 1,004 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,877 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 76,9% sedangkan sisanya 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $13,426 > 1,674$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Kedua, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,305 + 0,896 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,843 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh pada variabel kinerja sebesar 71,1% sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $11,540 > 1,674$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,099 + 0,676 X_1 + 0,350 X_2$. nilai korelasi sebesar 0,892 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan yang menyatakan bahwa variabel motivasi sebesar 79,6% sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $103,167 > 3,16$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017:67). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanaf Publishing. Riau

- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irfan. (2021). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta CV : Bandung.
- Fauzi, A., & Nugroho, R.H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press
- Flippo, Edwin B dalam R Supomo dan Eti Nurhayati. 2018:7. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, Imam. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan EvIEWS 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Nurhayati Eti, R Supomo 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung Yrama Widya
- Nitisemito, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sinambela, P. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman dalam R Supomo dan Etti Nurhayati. 2018:11. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Rivai, dan Basri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Jurnal:

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Riemba-Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183-196.
- Ardana, I. K. (2017). Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Ekawati, zuni. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Plastik BRONTOSENO DI KABUPATEN NGANJUK.

- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*,
- Napisoh, A. D., & Wiguna, M. (2024). PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KORIN TECHNOMIC KABUPATEN TANGERANG. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1330-1341.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14-31.
- Pratama, M. O. G., & Adiwaty, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 368-373.
- Pramadita, A. A. G. O., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(8), 255013.
- Ramadhan, A. S., & Fitriansyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Studies and Research*, 4(1), 94-103.
- Rizki, M., & Ekawaty, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Otscon Safety Indonesia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(1), 22-30.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1).
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514-526.