

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha Kota Prabumulih

Regina¹, Resi Marina², Sri Suparni³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email : reginajulianty7@gmail.com, resimarina50@gmail.com, srisuparni@unpra.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,749 > 2,016$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,195 > 2,016$ dengan signifikan $0,003 < 0,05$. Lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $35,190 > 4,070$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan output model summary didapatkan tabel uji determinasi yang memberikan *Adjusted R Square* sebesar 0,608. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi antara lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

Abstrack

*This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at PT. Bumi Intitama Mega Artha in Prabumulih City. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique uses saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 45 respondents. The results of the study indicate that the work environment (X_1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) with $t_{count} > t_{table}$ or $4.749 > 2.016$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Work discipline (X_2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) with $t_{count} > t_{table}$ or $3.195 > 2.016$ with a significance of $0.003 < 0.05$. The work environment (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) with $F_{count} > F_{table}$ or $35.190 > 4.070$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Based on the model summary output, a determination test table was obtained which provided an *Adjusted R Square* of 0.608. This means that the contribution of the work environment (X_1) and work discipline (X_2) in improving employee performance (Y) is 60.8%, while the remaining 39.2% is influenced by other variables not examined in this study.*

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan itu sangat dibutuhkan kerja sama dari berbagai pihak, sebuah perusahaan harus didukung sumber daya yang baik dan fleksibel dalam menjalankan tugasnya untuk mengimbangi perusahaan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang terjadi sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal yang lebih penting yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Sutrisno (2016:116) “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan sangat nyaman akan lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga munculah sikap disiplin kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan”.

Hasibuan (2019:444) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut prestasi kerja karyawan. Karena dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain disiplin kerja yang dinilai dari absensi, disiplin kerja juga dilihat dari ketepatan waktu masuk kerja”.

Mangkunegara (2016:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan”.

Fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih yaitu suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif. Peneliti juga melihat langsung kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi, fasilitas masih kurang memadai, masih banyak dokumen-dokumen yang menumpuk di atas meja dikarenakan lemari *file* kurang memadai. Adapun fenomena yang terjadi mengenai disiplin kerja yaitu masih terdapat karyawan yang datang terlambat atau tidak tepat waktu sebagaimana mestinya yaitu masuk pukul 07.00, masih adanya karyawan keluar kantor belum pada waktunya, dan meninggalkan kantor tanpa izin.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih”**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bumi Intitama Mega Artha Prabumulih, di Jalan Prof.M.Yamin No.08 Rt 15 Rw 03 Kelurahan Muntang Tapus, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Adapun

waktu pelaksanaan penelitian ini mulai 1 Desember 2024 hingga 31 Maret 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah semua seluruh karyawan PT. Bumi Intitama Mega Artha Prabumulih yang berjumlah 45 orang. Sampel penelitian ini seluruh karyawan PT. Bumi Intitama Mega Artha.

Sumber Data

Data Primer

Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dan menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Bumi Intitama Mega Artha di Prabumulih.

Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi, sejarah perusahaan, visi misi perusahaan dan informasi lain yang didapat dari lokasi penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap perusahaan dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (*riil*) dan relevan.

2. Wawancara

Nazir (dalam Hardani, dkk. 2020:138) “wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara)”.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Daftar pertanyaan ditujukan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

4. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya.

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas

Menurut Silalahi *et al.*, (2021) “validitas merupakan suatu alat ukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya, sehingga didapat data yang valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (tabel *corrected item total correlation*) dengan *r* tabel (tabel *product moment*)” untuk *degree of freedom* $df (n-2) = 45-2 = 43$, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0.05$. Jika *r* hitung > *r* tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Diketahui nilai $r_{tabel} = 0,294$.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Indikator	<i>r</i> _{tabel}	<i>r</i> _{hitung}	Keterangan
1.	Lingkungan kerja (<i>X</i> ₁)	0,294	0.684	Valid
			0.533	Valid
			0.570	Valid
			0.562	Valid
			0.692	Valid

			0.721 0.499 0.617 0.596 0.624	Valid Valid Valid Valid Valid
2.	Disiplin kerja (X ₂)	0,294	0.694 0.661 0.728 0.608 0.619 0.700 0.695 0.673 0.693 0.673	Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid
3.	Kinerja karyawan (Y)	0,294	0.663 0.674 0.806 0.610 0.536 0.631 0.720 0.620 0.597 0.720	Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

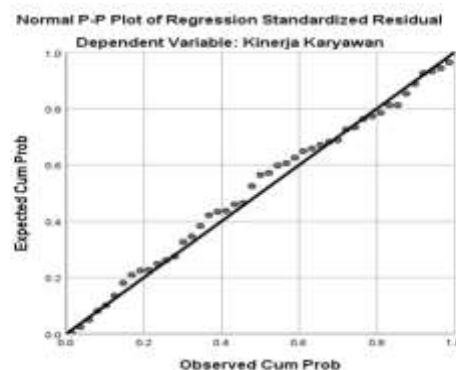
Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
X ₁	0,812	0,06	Reliabel
X ₂	0,865	0,06	Reliabel
Y	0,855	0,06	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,812 variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0,865 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,855. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Gambar 1 Hasil Uji Normal P-Plot

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *plot of regression standardized residual*.

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi maka dapat dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas :

1. Jika nilai *VIF* > 10 dan nilai *tolerance value* < 0.10 maka terjadi gejala multikolinearitas.
2. Jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance value* > 0.10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	.701	1.426
Disiplin kerja	.701	1.426

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel-variabel penelitian tersebut nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas :

1. Jika sig > 0,05 : Maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika sig < 0,05 : Maka terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.476	2.650		-.557	.580
Lingkungan Kerja	.053	.071	.135	.749	.458
Disiplin Kerja	.035	.059	.108	.602	.550

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas penelitian ini menggunakan uji *glejser* dapat diketahui bahwa

nilai sig lingkungan kerja 0,458 dan disiplin kerja 0,550 maka bisa diketahui bahwa nilai sig nya lebih besar dari 0,05. Jadi kesimpulannya penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.818	4.472	
Lingkungan Kerja	.570	.120	.535
Disiplin Kerja	.315	.099	.360

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS 26 (2025)

Hasil analisis di atas dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut :

$$Y = 4,818 + 0,570 X_1 + 0,315 X_2 + e$$

Melihat tabel di atas dan berdasarkan rumus regresi di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.818 menyatakan bahwa ketika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berubah maka kinerja karyawan sebesar 4,818.
2. Variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,570 artinya jika variabel lingkungan kerja (X_1) mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,570. Hal ini menyatakan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik, maka akan meningkat.
3. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,315 artinya jika variabel disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,315. Hal ini menyatakan bahwa jika disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkat.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa taraf tingkat signifikan 5% (0.05), untuk *degree of freedom* ($n-2$) = $45-2= 43$ maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,016. Adapun hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		T	Sig.
Model			
1 (Constant)		1.078	.287
Lingkungan Kerja		4.749	.000
Disiplin Kerja		3.195	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini:

1. Diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 4,749 kemudian nilai t_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05), sebesar 2,016. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,749 > 2,016$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh lingkungan kerja. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 3,195 kemudian nilai t_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05), sebesar 2,016. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,195 > 2,016$), yang artinya ada alasan kuat pada H_2 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh disiplin kerja (X_2). Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi ($0.003 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji simultan ini diduga ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan signifikansi $> (0,05)$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi $< (0,05)$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df_1 = 1$, dan $df_2 = 42$, dan tingkat taraf signifikan 5% (0.05), maka nilai F_{tabel} sebesar 4,070.

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.325	2	299.663	35.190	.000 ^b
	Residual	357.653	42	8.516		
	Total	956.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 35,190 sedangkan hasil F_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0.05) adalah sebesar 4,070. hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,190 > 4,070$), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H_3 dapat diterima. Diperkuat dengan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_3 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (Desi Fidiawati, dkk. 2024) yaitu lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam menjelaskan pengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.608	2.918	2.071

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26 (2025)

Hasil perhitungan regresi pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,608 atau 60,8%. Hal ini berarti sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Intitama Mega Artha di Kota Prabumulih.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t dapat diketahui variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Intitama Mega Artha Kota Prabumulih. Bisa dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 4,749 > 2,016 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t dapat diketahui variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Intitama Mega Artha Kota Prabumulih. Bisa dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,195 > 2,016 dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$.
3. Hasil penelitian dengan uji F dapat diketahui variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Intitama Mega Artha Kota Prabumulih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 35,190 > 4,070 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Barik, B., dkk. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*. Vol. 2, No. 2, 65-72.
- Fayza, R., & Siska, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur. *Jurnal Bintang Manajemen*. Vol. 2, No. 2, 195-208.
- Fidiawati, D., dkk. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting*.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta:CV. Pustaka Ilmu.



- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*.
- Sari, E. T., dkk. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1, No. 2, 48-65.
- Widowati, dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk Serpong. *Jurnal Arastirma*. Vol. 2, No.2, 191-203.
- Yahya, & Syamsuddin, R. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan. *Jurnal Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*.