

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nurpadilah, Putriana

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords:</p> <p>Work Discipline Work Environment Performance</p>	<p><i>Good work discipline can be seen from the high awareness of employees in obeying and obeying all applicable rules and regulations and a good work environment will encourage employees to be enthusiastic in improving their performance. This research was conducted at PT. Nusantara Plantation V Molek I Water Garden, Indragiri Hulu Regency, Riau Province. The purpose of this study is to determine the influence of Work Discipline and work environment on Employee Performance at PT. Nusantara Plantation V Molek I Water Garden, Indragiri Hulu Regency, Riau Province. The sample in this study is employees of the office section of PT. Nusantara V Plantation, Molek I Water Garden, Indragiri Hulu Regency, Riau Province, as many as 49 people used saturated sampling techniques (census). The data analysis method used is a quantitative descriptive analysis method. The results showed that partially work discipline had a positive and significant effect on performance and the work environment had a positive and significant effect on performance while simultaneously work discipline and workload had an influence on performance at PT. Nusantara Plantation V Molek I Water Garden, Indragiri Hulu Regency, Riau Province. The amount of influence of work discipline and work environment on performance was 67.4%, while the remaining 37.6% was influenced by other variables that were not studied in this study.</i></p>
<p>Info Artikel</p>	<p>SARI PATI</p>
<p>Kata Kunci:</p> <p>Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan</p> <hr/> <p>Corresponding Author: putriana@uin-suska.ac.id</p>	<p>Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dan Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau sebanyak 49 orang menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan secara simultan disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Adapun besaran</p>

PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan berdasarkan suatu tujuan, Tujuannya antara lain memperoleh keuntungan atau tujuan sosial. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan telah didukung oleh tersedianya sumber daya yang dimiliki perusahaan. Mengelola dan menjalankan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan baik merupakan tugas perusahaan, dengan baiknya pengelolaan Sumber daya maka akan tercapai tujuan utama perusahaan. Untuk mengelola dan menjalankan seluruh sumber daya dengan baik dan tersusun secara sistematis perusahaan membutuhkan manajemen. Orang-orang yang menggerakkan manajemen merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan disebut sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian di lingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek dikelola 2 (dua) manajemen yakni Kebun Air Molek I mengelola komoditi karet dan kelapa sawit, sedangkan Kebun Air Molek II mengelola komoditi kelapa sawit, dimana perusahaan ini di mulai dari proses pembibitan, penanaman dan perawatan hingga proses panen dilakukan secara keseluruhan oleh PT. Perkebunan Nusantara V kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu.

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya jika ingin menjadi perusahaan yang lebih unggul dari para pesaingnya. Secara umum kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas. Ketika karyawan bekerja sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerjanya dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan, kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas.

Untuk mendapatkan produksi yang baik maka manajemen perusahaan harus fokus pada kinerja karyawan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah

satunya seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja. Di mana perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor ini dan semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula produksi perusahaan. Untuk itu PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek I telah menetapkan peraturan-peraturan yang harus dilakukan setiap karyawannya. Salah satu peraturannya adalah absensi wajib bagi seluruh karyawan dengan harapan karyawan akan hadir dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Selain Disiplin Kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh seluruh karyawan bagian kantor pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I. Teknik dalam pengambilan sampel dengan dengan metode sensus yang merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan. Sampel dalam penelitian ini yaitu 49 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2018) analisis regresi berganda digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk variabel terikatnya (Y) kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hubungan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai berikut. Adapun dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 26 For Windows dapat disajikan pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.571	4.211		.848	.401
	Disiplin Kerja	.451	.106	.421	4.250	.000
	Lingkungan Kerja	.724	.139	.517	5.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 3,571 + 0,451X_1 + 0,724X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,571. Artinya adalah apabila Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja diasumsikan nol (0), Kinerja Karyawan sebesar 3,571.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,451. Artinya adalah jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,451.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,724. Artinya adalah jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,724.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang m
5. Mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Tabel 2
Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.571	4.211		.848	.401
	Disiplin Kerja	.451	.106	.421	4.250	.000
	Lingkungan Kerja	.724	.139	.517	5.218	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan data dari nilai t tabel pada taraf signifikan 5% dengan persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha/2$$

$$= 49 - 2 - 1 : 0,05/2$$

$$= 46 : 0,025$$

$$= 2,012 \text{ (dilihat dari tabel t dengan df= 46 dan level of significance 0,025)}$$

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja. Diketahui t hitung (4,250) > t tabel (2,012) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.
2. Lingkungan Kerja. Diketahui t hitung (5,218) > t tabel (2,012) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Tabel 3
Uji Simultan (Uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.677	2	277.839	47.631	.000 ^b
	Residual	268.323	46	5.833		
	Total	824.000	48			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Dari tabel 3 diketahui bahwa F hitung (47,631) > F tabel (3,20) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.660	2.41518

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

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,821. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan nilai *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,674 atau 67,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Religiusitas dan Kepuasan kerja berpengaruh kepada variabel terikat yaitu Kinerja.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sinambela, 2016) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial (uji t) diketahui bahwasannya Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung (4,250) > t tabel (2,012) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Maka hipotesis menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu

Provinsi Riau diterima”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jose Beno dan Dody Nata Irawan (2019) menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Bahwa dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja, akan bisa menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Kemudian di dukung juga oleh penelitian yang dilakukan Gita Deal Dkk (2020) bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan maka kinerja perusahaan akan meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan uji parsial (uji t) diketahui bahwasannya Diketahui t hitung (5,218) > t tabel (2,012) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal apabila lingkungan tempat mereka bekerja terasa aman dan nyaman.

Maka hipotesis menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau diterima”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bayu Nanda (2020) mendukung adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat kenyamanan di lingkungan kerja dapat membuat karyawan merasa nyaman dan kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian di dukung juga oleh penelitian yang dilakukan Apfia Ferawati (2017) bahwa dengan adanya Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja perusahaan pun meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Untuk menguji hipotesis secara simultan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan menggunakan uji F. Melalui uji F ditemukan

adanya pengaruh secara simultan yang signifikan dari semua variabel independen yang digunakan meliputi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji simultan (uji f) diketahui bahwasannya F hitung (47,631) > F tabel (3,20) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,821. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,674 atau 67,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Adillah Putri dan Bambang (2021) yang menyatakan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, dari perhitungan yang dilakukan diperoleh $F = 15,91$ dan $p = 0,000$ yang artinya bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi kalimantan tengah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung (4,250) > t tabel (2,012) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya, karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Beberapa karyawan beranggapan bahwa dalam kedisiplinan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dalam melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan dari pimpinan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Ini dibuktikan dengan nilai hitung (5,218) > t tabel (2,012) atau Sig. (0,000)

$< 0,05$. Artinya, karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang baik, meskipun ada fasilitas yang kurang memadai. Beberapa karyawan beranggapan bahwa lingkungan kerja belum terlalu memadai dan perlu perbaikan khususnya beberapa fasilitas kantor yang kurang memadai.

3. Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Berdasarkan uji simultan diketahui F hitung (47,631) $>$ F tabel (3,20) dengan Sig. (0,000) $<$ 0,05. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya, semakin baik disiplin kerja dan semakin tinggi lingkungan kerja di organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Yogyakarta.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Pekanbaru: Zanava Publishing.
- Akbar, I. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pt. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi*.
- Ariana, R. (2016). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Pt. Surya Agrolika Reksa (Sar) Pmks Sei Basau Kab. Kuantan Singingi*. 1–23.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. In *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim* (Vol. 20, Issue 1).
- Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8.
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*,

- Elianti. (2020). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pertahanan nasional kabupaten wajo [universitas muhammadiyah makassar]. In *Kaos GL Dergisi* (Vol. 8, Issue 75).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131
- Heru Hendrawan. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas komunikasi dan infromatika kota binjai. In *carbohydrate polymers* (vol. 6, issue 1). Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Irma Yani. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Irmayanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomobil Finance Indonesia Makassar Provinsi Sulawesi Selatan [Universitas Muhammadiyah Makassar]. In *Teaching And Teacher Education* (Vol. 12, Issue 1).
- Julita. (2020). pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pdam tirta mountalaceh besar. universitas islam ar-raniry.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. In *Jurnal Renaissance* (Vol. 6, Issue 1).
- Nanda Ria, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 102–118.
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- Putri, A., & Noviarini, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cibinong Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta. *Al-Misbah*, 3(1), 143–154.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. In *Jurnal Inovasi Penelitian* (Vol. 3, Issue 3).

suleman, G. A. (2000). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Tojo Una-Uana*. 109–115.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau.akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 4, Issue 2).