



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Miftah Putra Mandiri Grup

Aditya Cikal Bagakara^{1*}, Elmira Siska²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: adityacikal207@gmail.com^{1*}, elmira.ems@gmail.com²

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 10450

*Penulis korespondensi

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work environment and work discipline on employee performance at PT. Miftah Putra Mandiri Group. The main problems faced are the conditions of the work environment that are not conducive and the low level of discipline, which has a negative impact on employee performance. The method used in this study is a quantitative approach with an associative design. The population studied was all employees of PT. Miftah Putra Mandiri Group which totals 53 people, and all employees are used as samples using saturated sampling techniques. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires using the Likert scale. The data obtained were analyzed using SPSS version 25, by conducting validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, t-test, F-test, and determination coefficient. The results of the study show that both work environment variables and work discipline partially or simultaneously have a significant influence on employee performance. The t-test showed a significance value of 0.000 for both variables, which was smaller than 0.05, while the F-test yielded an Fcal value of 66.745 with a significance of 0.000. A determination coefficient (R^2) of 0.723 indicates that 72.3% of the variation in employee performance can be explained by both variables. These findings affirm the importance of creating a comfortable work environment and improving work discipline as a key factor in improving employee performance in the company.*

Keywords: *Employee Performance; Organizational Behavior; Quantitative Research; Work Discipline; Work Environment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Miftah Putra Mandiri Grup. Permasalahan utama yang dihadapi adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif serta tingkat kedisiplinan yang rendah, yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Miftah Putra Mandiri Grup yang berjumlah 53 orang, dan semua karyawan dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS versi 25, dengan melakukan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik variabel lingkungan kerja maupun disiplin kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,000 untuk kedua variabel, yang lebih kecil dari 0,05, sedangkan uji F menghasilkan nilai Fhitung sebesar 66,745 dengan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,723 menunjukkan bahwa 72,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta meningkatkan disiplin kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Penelitian Kuantitatif; Perilaku Organisasi

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut kemudian memastikan keberhasilannya. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain 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 detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Sebagai contoh yang ada di Perusahaan PT.Miftah Putra Mandiri Grup adalah Perusahaan yang memiliki focus utama pada bidang kontraktor dan pengembang properti. Berdiri dengan visi untuk menjadi salah satu pelaku industri, konstruksi, dan properti terkemuka di Indonesia, MPM Grup berkomitmen untuk memberikan layanan berkualitas tinggi, inovasi, dan solusi terbaik untuk memenuhi kebutuhan pelanggan serta mendukung pertumbuhan pembangunan di kota Depok. PT. Miftah Putra Mandiri Grup adalah perusahaan yang bergerak dibidang property. Perumahan Vila Putra Mandiri I, II, III, IV menjadi bukti kesuksesan perusahaan ini. Beberapa perumahan yang telah dibangun banyak diminati oleh banyak konsumen. Dengan Alamat Jl. Arif Rahman Hakim Graha Depok Mas Blok A 19-20 Kota Depok. Bagi Perusahaan PT. Miftah Putra Mandiri Grup kinerja karyawan menjadi hal yang sangat krusial, Setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal agar tujuan operasional dapat tercapai dengan baik. Dalam konteks ini, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong motivasi karyawan secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut (Adhisty et al., 2023) *Performance*, yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, adalah asal dari istilah “kinerja”. Namun, kinerja dapat memiliki arti yang lebih luas, mencakup bukan hanya hasil tetapi juga bagaimana proses pekerjaan dilakukan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja baik secara kualitas maupun kuantitas selama mereka melakukan tugas yang diberikan.

Menurut (Melania et al., 2021) Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal, hal tersebut akan berpengaruh positif pada perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut (Helmi & Prijati, 2022), disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah dibuat perusahaan, karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Sehingga akan berdampak positif bagi karyawan dalam aktivitas kerjanya.

Menurut (Adhistry et al., 2023) *Performance*, yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, adalah asal dari istilah “kinerja”. Namun, kinerja dapat memiliki arti yang lebih luas, mencakup bukan hanya hasil tetapi juga bagaimana proses pekerjaan dilakukan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja baik secara kualitas maupun kuantitas selama mereka melakukan tugas yang diberikan.

Menurut (Husna & Prasetya, 2024) kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan yaitu ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Miftah Putra Mandiri Grup yang berjumlah 53 orang. Populasi ini dipilih karena mereka secara langsung terlibat dalam operasional perusahaan dan dapat memberikan data yang relevan terhadap variabel yang diteliti. Karena jumlah populasi yang tergolong kecil dan memungkinkan untuk diteliti seluruhnya, maka teknik yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Teknik ini mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang karyawan, yang seluruhnya menjadi responden dalam pengisian kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan (X1).

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
X1.1	0,894	0,2706	Valid
X1.2	0,908	0,2706	Valid
X1.3	0,840	0,2706	Valid
X1.4	0,922	0,2706	Valid
X1.5	0,873	0,2706	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25.

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, hasil uji validitas terhadap variabel Lingkungan (X1) yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel. Suatu variabel dapat dinyatakan valid dengan nilai 0.2706 jika nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik mengukur variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2).

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
X2.1	0,906	0,2706	Valid
X2.2	0,889	0,2706	Valid
X2.3	0,932	0,2706	Valid
X2.4	0,895	0,2706	Valid
X2.5	0,904	0,2706	Valid

Sumber Hasil Output SPSS 25.

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, hasil uji validitas terhadap variabel Disiplin (X2) menunjukkan hasil yang sangat baik. Suatu variabel dapat dinyatakan valid dengan nilai 0,2706 atau nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik mengukur variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
Y1.1	0,875	0,2706	Valid
Y1.2	0,850	0,2706	Valid
Y1.3	0,859	0,2706	Valid
Y1.4	0,864	0,2706	Valid
Y1.5	0,892	0,2706	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25.

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja (X2) menunjukkan hasil yang sangat baik. Suatu variabel dapat dinyatakan valid dengan nilai 0,2706 atau nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

No	Instrument	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,932	Realibel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,944	Realibel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,916	Realibel

Sumber: Hasil Output SPSS 25.

Berdasarkan dari data pada taabel diatas, hasil uji reliabilitas dari 3 variabel disimpulkan bahwa nilai pada variabel memiliki $>$ 0,60 maka dinyatakan realibel dan seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas.**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		d Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	1.25797831
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	.110
Differences	Positive	.110
	Negative	-.097
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer SPSS 25.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menggunakan *Kolmogorov-smirnov* hasil signifikasinya sebesar $0,154 > 0,5$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan membandingkan kamulatof dari distribusi normal.

Uji Multikolinieritas**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinieritas.**Coefficients^a**

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	.234	4.268
	TOTAL_X2	.234	4.268

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

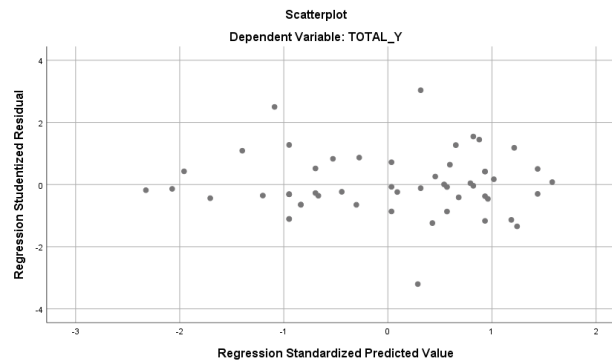
Sumber: Data Primer SPSS 25.

Berdasarkan dari data hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas, koefisien menunjukkan tabel nilai *tolerance* sebesar 0,234 yang berarti variabel independent (X1,X2) memiliki nilai

$tolerance > 0,10$ yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independent memiliki nilai VIF sebesar 4,268 yang berarti seluruh variabel independent memiliki nilai $VIF < 10,00$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinieritas antar variabel dan dapat dijadikan sebagai model regresi yang baik.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas.



Menurut ilustrasi diatas, tidak ada heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar di angka 0 pada sumbu Y dan menghasilkan pola yang tidak pasti, hingga bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.133	.862		1.314	.195
	TOTAL_X 1	.527	.092	.530	5.723	.000
	TOTAL_X 2	.423	.087	.449	4.844	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer SPSS 25.

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat persamaan regresi berganda, yaitu: Nilai konstanta sebesar 1,133 dapat diartikan apabila variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak ada maka kinerja karyawan akan sebesar 1,133. Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,527 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1 unit (1%), maka akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,527 unit (52,7%) sedangkan disiplin kerja dianggap konstan. Kenaikan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya penurunan pada variabel lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Nilai koefisien beta pada variabel

disiplin kerja sebesar 0,423 yang bermakna setiap pergantian perubahan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1 unit (1%), maka akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,423 unit (42,3%), sedangkan lingkungan kerja dan kinerja karyawan dianggap konstan. Kenaikan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan keputusan kinerja karyawan, sebaliknya penurunan pada suatu variabel disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan.

Uji Parsial (uji-t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji-t).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.133	.862		1.314	.195
	TOTAL_X1	.527	.092	.530	5.723	.000
	TOTAL_X2	.423	.087	.449	4.844	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer SPSS 25.

Menentukan H_{11} maupun H_{01} yang diterima atau ditolak maka t_{hitung} diatas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% adalah: Dengan uji parsial Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Miftah Putra Mandiri Grup karena $t_{hitung} 5.723 > t_{tabel}$ serta nilai signifikansinya dibawah 0,05. Dengan uji parsial Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Miftah Putra Mandiri Grup karena $t_{hitung} 4.844 > t_{tabel}$ serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.849	1.540

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

Sumber: Data Primer SPSS 25.

Berdasarkan ditabel diatas, diperoleh koefisien determinasi secara parsial (R Square) sebesar 0,849, yang berarti pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 84,9%, dikurang 100% dan sisanya 15,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 11. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.830	1.634

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2

Sumber: Data Primer SPSS 25.

Berdasarkan ditabel diatas, diperoleh koefisien determinasi secara parsial (R Square) sebesar 0,830, yang berarti pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 83%, dikurang 100% dan sisanya 17% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.895	1.28289

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer SPSS 25.

Hasil analisi variabel independen pada variabel dependen menetapkan sesungguhnya nilai *R Square* berbilang 0,895 berawal dari pengkuadratan nilai koefisien kolerasi atau Adjusted R Square yakni 0,895. diperoleh hasil 89,5%. Yang bermaksud bahwa variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 89,5% dikurang 100%, sementara sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Miftah Putra Mandiri Grup. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Miftah Putra Mandiri Grup. Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Miftah Putra Mandiri Grup.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya untuk memperluas variabel penelitian, tidak hanya mencakup lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan tetapi juga variabel-variabel lainnya dan masih banyak lagi. Sehingga mendapatkan informasi yang lebih lengkap serta akurat tentang unsur-unsur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., Suciati, R., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116–127.
- Adhistry, P. S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Al, R. et, & 2024. (n.d.). Teknik Pengumpulan Data. 2024, 3(1), 39–47.
- Amin et al, 2023. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Medan. *Jurnal Bening*, 8(1), 110–115.
- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.609>
- Dwi Lestari, M., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 01–14. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.592>
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Herlinda, H., Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121–125. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.652>
- Melania, I. M., Wardhani, R. K., & Munaroh, N. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Karya Pala Kediri. *Journals of Economics and Business Mulawarman*, 18(4), 2021–2554. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Millah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadura Guano Industri. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo*, 26, 27.
- Muhidin, M., & Situngkir, T. L. (2022). Pengaruh Rasio Profitabilitas Terhadap Harga Saham Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2015 - 2021. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 15–27. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i1.2093>
- Pusparini. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN

LOYALITAS KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA KURNIA MAJU SEJAHTERA. *Skripsi*, 13.

- Putri, D. R., & Winarningsih. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kedaung Group. *Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8), 1–16.
- Riadi, A. R., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Cv. Modern Optik Cirebon. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 363–372. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index363>
- Riastini, N. K. A., Junaedi, I. W. R., & Meitiana, M. (2022). Pengaruh Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di The Ritz-Carlton Bali. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(1), 49–59. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i1.3459>
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Shaleh, M. A. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>
- Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, I. B. (2020). *Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan* 89. 2(1), 89–102.