MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AMBULANCE PINTAR INDONESIA

Anwar Firdaus[1], Hasanuddin[2], Jumawan[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
[1]202210325071@mhs.ubharajaya.ac.id, [2]hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id ,
[3]jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This study was motivated by fluctuations in production target achievement, a high employee absenteeism rate, and suboptimal working conditions at PT Ambulance Pintar Indonesia, which were assumed to affect employee performance. The study aimed to analyze the influence of work discipline and the work environment on employee performance. A quantitative approach with a survey method was employed. The study population consisted of 105 employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results revealed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance ($t = 5.569$; $p < 0.05$), while the work environment also had a positive and significant effect on employee performance ($t = 4.302$; $p < 0.05$). Furthermore, work discipline and the work environment simultaneously had a positive and significant effect on employee performance ($F = 470.529$; $p < 0.05$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.902$) indicated that 90.2% of the variation in employee performance could be explained by work discipline and the work environment. The findings suggest that strengthening work discipline and improving the work environment are essential strategies for optimizing employee performance and supporting the achievement of organizational goals.

***Keywords**: work discipline, work environment, employee performance*

Article history
Received: July 2026
Reviewed: July 2026
Published: August 2026

Plagiarism checker no: 80

Copyright: Author
Publish by: Musytari

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fluktuasi pencapaian target produksi, tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, dan kondisi lingkungan kerja yang belum optimal pada PT Ambulance Pintar Indonesia sehingga diduga memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 105 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda melalui bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 5,569$; $p < 0,05$), lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 4,302$; $p < 0,05$), serta kedua variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 470,529$; $p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,902 menunjukkan bahwa 90,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian menyimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja menjadi faktor penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan yang tidak hanya bersumber dari modal dan teknologi, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia berperan sebagai faktor utama yang menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara tepat menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan (Shari & Suryalena, 2025). Salah satu indikator yang mencerminkan keberhasilan pengelolaan tersebut adalah kinerja karyawan, yaitu tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja (Sitompul et al., 2023).

Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap ketentuan, prosedur, serta standar operasional yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu melaksanakan pekerjaan secara konsisten sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kelancaran aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung

produktivitas, sedangkan kondisi kerja yang kurang memadai berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Hidayat, 2021; Dian, 2021).

Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT Ambulance Pintar Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang karoseri kendaraan khusus untuk layanan kesehatan. Data perusahaan menunjukkan bahwa pencapaian target produksi selama tahun 2025 mengalami fluktuasi. Selain itu, tingkat ketidakhadiran karyawan masih relatif tinggi. Hasil observasi lapangan juga mengindikasikan beberapa kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, antara lain area produksi yang berdebu, ruang kerja yang terbatas, suhu ruangan yang cukup tinggi, serta penataan material yang kurang terorganisasi. Kondisi tersebut diduga memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada produktivitas dan pencapaian kinerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ambulance Pintar Indonesia. Secara khusus, penelitian bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada industri karoseri kendaraan kesehatan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi (Silaen & Syamsuriansyah, 2019). Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja menunjukkan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan, melaksanakan tanggung jawab, serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Penerapan disiplin yang baik akan mendorong pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Hidayat, 2021). Temuan penelitian Agustina (2022), Farisi et al. (2020), serta Yuliawati dan Oktavianti (2024) menguatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi rasa aman, kenyamanan, dan kelancaran aktivitas kerja karyawan (Nurhandayani, 2022). Suasana kerja yang tertata, aman, dan mendukung aktivitas operasional akan meningkatkan motivasi, fokus, serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menghambat efektivitas kerja dan menurunkan tingkat kinerja. Hasil penelitian Dian (2021), Handoko et al. (2021), serta Putri Hana Salsafila et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT Ambulance Pintar Indonesia yang berlokasi di Griya Asri Bahagia, Babelan, Bekasi.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Ambulance Pintar Indonesia yang berjumlah 105 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat yang mengukur indikator disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, serta literatur yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 25. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 105 karyawan PT Ambulance Pintar Indonesia sebagai responden. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (57,14%), berada pada kelompok usia produktif 25–34 tahun (41,90%) dan 35–44 tahun (40,00%), serta didominasi oleh lulusan Strata 1 (52,4%). Sebagian besar responden juga memiliki masa kerja lebih dari lima tahun (38,1%), yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di perusahaan. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki karakteristik yang memadai untuk memberikan informasi mengenai kondisi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan.

4.2 Kelayakan Instrumen dan Model Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,192), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,818 untuk disiplin kerja, 0,833 untuk lingkungan kerja, dan 0,834 untuk kinerja karyawan, yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data.

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,057 (> 0,05) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Nilai tolerance sebesar 0,101 dan VIF sebesar 9,910 pada kedua variabel independen menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu, pola sebaran titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di sekitar sumbu nol, sehingga model tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi klasik tersebut, model regresi dinilai layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Setelah proses pengolahan dan analisis data menggunakan metode regresi linear berganda selesai dilakukan, tahap selanjutnya adalah membahas hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang dianalisis meliputi disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dengan mengacu pada teori yang relevan serta dibandingkan dengan temuan penelitian terdahulu guna memperkuat pembahasan.

Tabel 1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.776	1.255		1.415	.160
	Disiplin Kerja	.539	.097	.543	5.569	.000
	Lingkungan Kerja	.427	.099	.419	4.302	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 5,569 lebih besar daripada t-tabel 1,651 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,539 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,539 satuan. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Secara empiris, temuan ini sejalan dengan kondisi perusahaan yang masih menghadapi tingkat ketidakhadiran karyawan yang relatif tinggi. Ketidakhadiran yang disebabkan oleh izin, sakit, cuti, maupun mangkir dapat menghambat kelancaran operasional dan pencapaian target produksi. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih efektif, penegakan aturan yang konsisten, serta pemberian motivasi kepada karyawan menjadi langkah yang penting untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustina (2022), Farisi et al. (2020), serta Yuliawati dan Oktavianti (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 4,302 lebih besar daripada t-tabel 1,651 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,427 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,427 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai dapat meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan.

Temuan ini relevan dengan hasil observasi di PT Ambulance Pintar Indonesia yang menunjukkan masih adanya beberapa permasalahan lingkungan kerja fisik, seperti area produksi yang berdebu, ruang gerak yang sempit, suhu ruangan yang panas akibat penggunaan atap berbahan seng, serta sistem penyimpanan barang yang kurang tertata. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Selain aspek fisik, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta kerja sama antarkaryawan juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dian (2021), Handoko et al. (2021), dan Putri Hana Salsafila et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh terhadap variabel X secara simultan terhadap Y.

Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh terhadap variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Untuk menentukan F tabel dilakukan dengan cara df (Jumlah sampel – jumlah variabel 1) = 105 – 2 = 103, maka dapat nilai F tabel 103 yaitu sebesar 3,08.

Tabel 2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultanl (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5649.814	2	2824.907	470.529	.000[b]
	Residual	612.376	102	6.004		
	Total	6262.190	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Pengujian simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F-hitung sebesar 470,529 lebih besar daripada F-tabel 3,08 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,900 menunjukkan bahwa 90,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 10,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun pelatihan dan pengembangan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi antara faktor internal dan faktor eksternal. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku individu dalam mematuhi aturan organisasi, sedangkan lingkungan kerja menyediakan dukungan fisik dan sosial yang memungkinkan pekerjaan dilaksanakan secara optimal. Apabila kedua faktor tersebut diterapkan secara bersamaan, karyawan akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, serta kualitas hasil kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustriani et al. (2022) dan Putri Hana Salsafila et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang terintegrasi antara penguatan budaya disiplin dan perbaikan lingkungan kerja untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ambulance Pintar Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan, bertanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Agustina (2022), Farisi et al. (2020), dan

Yuliawati dan Oktavianti (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan efektivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 90%, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Dian (2021), Handoko et al. (2021), Putri Hana Salsafila et al. (2023), serta Agustriani et al. (2022), sehingga perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ambulance Pintar Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan didukung fasilitas yang memadai terbukti meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan kemampuan penjelasan sebesar 90,2%, sehingga tujuan penelitian dan rumusan masalah yang diajukan dapat dijawab secara empiris. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan sinergi antara penguatan budaya disiplin dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperkuat sistem pengawasan dan penegakan disiplin kerja serta melakukan perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pandangan manajemen sumber daya manusia bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan variabel independen yang terbatas pada disiplin kerja dan lingkungan kerja serta menggunakan pendekatan kuantitatif potong lintang. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja serta menggunakan pendekatan mixed methods atau longitudinal agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera*, *1*(1), 10–21.

Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, *6*(1), 104–122.

Dian, U. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, *1949*, 127–136.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Jurnal Humaniora, 4*(1), 15–33.

Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA, 6*(1), 17–26. https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61

Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *5*(1), 16–23.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil), 1*(2), 108–110. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65

Putri Hana Salsafila, Narpati, B., Wijayanti, W., & Yulaeli, T. (2023). *The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance*. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC), 1*(6), 882–894. https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business*.

Shari, A. W., & Suryalena, S. (2025). Pengaruh pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. *ECo-Buss, 7*(3), 1611–1622. https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1642

Silaen, N. R., & Syamsuriansyah, R. C. (2019). *Kinerja Karyawan*. Widina.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *1*(1), 52–60.