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

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOSTON INDO GLOBAL DI BEKASI

Prayoga Setiwan[1], Rini Wijayaningsih[2], Agus Dharmanto[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
[1]prayogasetiawan542@gmail.com, [2]rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id,
[3]agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This study is a quantitative study that aims to analyze the effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT Boston Indo Global. Data were collected through questionnaires distributed to all employees as the research sample, totaling 56 respondents, using a saturation sampling technique whereby the entire population was included as the study sample. Hypothesis testing was conducted using SmartPLS 4.0 statistical software. The results indicate that the variables of Work Motivation and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Boston Indo Global. However, the Work Environment variable does not have a significant effect on Employee Performance, showing that the work environment is not a primary factor in employee performance at the company. Therefore, the company needs to focus on improving work motivation through rewards and career development opportunities, as well as strengthening work discipline through consistent enforcement of regulations to support optimal employee performance.

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

Article history

Received: July 2026
Reviewed: August 2026
Published: August 2026

Plagirism 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 merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Boston Indo Global. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan sebagai sampel penelitian, sebanyak 56 responden, dengan teknik pengambilan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan alat statistik SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Boston Indo Global. Namun, variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan pertimbangan utama dalam kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memfokuskan upaya pada peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan dan kesempatan pengembangan karier, serta penguatan disiplin kerja melalui penerapan peraturan yang konsisten guna mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal.

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

1. PENDAHULUAN

Perkembangan aktivitas perdagangan internasional yang semakin dinamis telah mendorong meningkatnya kebutuhan akan jasa pendukung logistik yang andal, aman, dan memenuhi standar internasional. Perusahaan jasa fumigasi memegang peranan strategis dalam menjamin kualitas dan kelayakan komoditas ekspor maupun impor melalui pengendalian organisme pengganggu tumbuhan sesuai regulasi negara tujuan. PT Boston Indo Global merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa fumigasi dan pengendalian hama (pest control) yang melayani kebutuhan perlakuan fumigasi untuk komoditas ekspor serta jasa pengendalian hama di berbagai area operasional, seperti pabrik, gudang, dan gedung. Aktivitas operasional perusahaan menuntut ketepatan waktu, ketelitian kerja, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan, mengingat penggunaan bahan kimia seperti metil bromida yang memiliki risiko tinggi apabila tidak ditangani secara profesional. Seluruh kegiatan operasional, mulai dari penanganan komoditas ekspor impor hingga pelaksanaan fumigasi, sangat bergantung pada kinerja karyawan yang optimal.

Data operasional PT Boston Indo Global periode Oktober 2025 menunjukkan fluktuasi volume pekerjaan fumigasi yang tidak stabil dari waktu ke waktu, baik dari sisi volume, jumlah kontainer, maupun penggunaan bahan kimia CH3Br, yang mengindikasikan bahwa beban kerja karyawan bersifat dinamis. Hasil pra-survei terhadap 15 karyawan menunjukkan bahwa hanya 40% responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, 46% bekerja disiplin sesuai jam kerja, 53% merasa termotivasi, dan 40% menilai lingkungan kerja mendukung performa optimal. Data absensi periode Mei-Oktober 2025 juga menunjukkan tingkat ketidakhadiran tertinggi sebesar 5,36% pada bulan Juli, yang mengindikasikan disiplin kehadiran yang belum stabil.

Kondisi lapangan menunjukkan bahwa karyawan terpapar panas secara terus-menerus, bau bahan kimia yang menyengat, dan kebisingan dari aktivitas bongkar muat, yang berpotensi menurunkan kenyamanan dan konsentrasi kerja.

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor yang secara teoritis dan empiris diduga memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai penggerak internal yang mendorong karyawan bekerja secara sungguh-sungguh untuk mencapai target dan standar perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja, sedangkan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang dapat memengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian terdahulu oleh Abdullah et al. (2023) serta Liana dan Novitasari (2024) membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Salianto et al. (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja bukan faktor dominan yang secara langsung memengaruhi kinerja, sehingga terdapat research gap yang relevan untuk dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks karyawan PT Boston Indo Global.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab tiga pertanyaan utama, yaitu apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boston Indo Global. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental yang memberi energi, mendorong kegiatan, dan mengarahkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan (Wijayaningsih, 2021). Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Indikator motivasi kerja meliputi promosi, prestasi kerja, penghargaan, dan pengakuan (Soejarminto & Hidayat, 2022). Penelitian Saputra et al. (2024) menunjukkan bahwa insentif dan motivasi memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan kesadaran diri karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di lingkungan kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis, dengan penuh tanggung jawab (Abdullah et al., 2023). Faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, dan sanksi (Olivia et al., 2023), dengan indikator absensi, tanggung jawab hasil, kualitas disiplin kerja, dan kompensasi (Pratami, 2022).

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kinerja, kepuasan, dan kesehatan karyawan (Sanaba et al., 2022). Indikator lingkungan kerja meliputi penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan kerja (Juliani et al., 2023). Berdasarkan telaah empiris dan kerangka konseptual yang menghubungkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis: H1 motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; H2 disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan H3 lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Boston Indo Global.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, serta menjadi ukuran keberhasilan pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan perusahaan dalam periode tertentu (Noviyanti et al., 2024). Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Maulia et al., 2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mencakup kemampuan psikologis serta motivasi yang terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja (Asri & Moderin, 2024).

2.5 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual penelitian menghubungkan Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hipotesis yang diajukan: H1: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; H2: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; H3: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Boston Indo Global.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Boston Indo Global di Bekasi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2025 dan berlokasi di Ruko Grand Business Park, Grand Wisata Blok GB1 No. 29, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Boston Indo Global yang berjumlah 56 orang, dan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian (n = 56).

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form, dengan skala Likert empat tingkat (1-4) yang terdiri atas Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Data sekunder diperoleh dari laporan kegiatan operasional perusahaan, data absensi karyawan, serta literatur ilmiah yang relevan. Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator promosi, prestasi kerja, penghargaan, dan pengakuan; variabel disiplin kerja diukur melalui absensi, tanggung jawab hasil, kualitas disiplin kerja, dan kompensasi; variabel lingkungan kerja diukur melalui penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dan keamanan kerja; sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas.

Analisis data dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan software SmartPLS 4.0. Evaluasi model pengukuran (outer model) meliputi uji validitas konvergen dengan nilai faktor beban di atas 0,7 dan Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,5, uji validitas diskriminan melalui kriteria Fornell-Larcker dan cross loading, serta uji reliabilitas melalui Composite Reliability dan Cronbach's Alpha dengan ambang batas minimum 0,70.

Evaluasi model struktural (inner model) dilakukan melalui uji Adjusted R-Square untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, dengan kategori kuat (di atas 0,75), moderat (di atas 0,50), dan lemah (di bawah 0,25). Pengujian hipotesis dilakukan melalui path coefficient dengan metode bootstrapping, di mana hipotesis diterima apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari atau sama dengan 0,05, menunjukkan bahwa variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 56 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Boston Indo Global. Hasil pengumpulan data menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja yang bervariasi, mencerminkan komposisi tenaga kerja yang cukup heterogen di lingkungan operasional perusahaan jasa fumigasi dan pengendalian hama tersebut. Uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai outer loading di atas 0,7, sehingga dinyatakan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.1 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur variabel latennya. Reliabilitas dinilai melalui dua indikator utama, yaitu Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, dengan ambang batas yang disyaratkan sebesar di atas 0,70 agar suatu konstruk dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Standar (>0,70)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.937	0.910	>0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.937	0.911	>0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.917	0.880	>0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.915	0.876	>0,70	Reliabel

Seluruh variabel penelitian yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0,70. Nilai tertinggi diperoleh pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dengan Composite Reliability sebesar 0,937, sedangkan nilai terendah pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,915. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik sehingga layak digunakan untuk pengujian model struktural selanjutnya.

4.2 Hasil Uji Adjusted R-Square

Tabel 2. Hasil Uji Adjusted R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.598	0.575

Nilai Adjusted R-Square pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,575 atau 57,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 57,5%, sedangkan sisanya sebesar 42,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan kriteria kekuatan model, nilai tersebut termasuk dalam kategori moderat (sedang), sehingga model penelitian ini dapat dikatakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan kinerja karyawan pada PT Boston Indo Global.

4.3 Hasil Uji Path Coefficient dan Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficient

Hipotesis	Jalur Pengaruh	Path Coefficient	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1	Motivasi Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.498	5.746	0.000	Berpengaruh Signifikan
H2	Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.378	4.209	0.000	Berpengaruh Signifikan
H3	Lingkungan Kerja (X3) → Kinerja Karyawan (Y)	0.143	1.432	0.152	Tidak Berpengaruh Signifikan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai path coefficient sebesar 0,498 dengan T-statistics sebesar 5,746 (>1,96) dan P-values sebesar 0,000 (<0,05), sehingga H1 diterima dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai path coefficient sebesar 0,378 dengan T-statistics sebesar 4,209 dan P-values sebesar 0,000, sehingga H2 diterima dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai path coefficient sebesar 0,143 dengan T-statistics sebesar 1,432 (<1,96) dan P-values sebesar 0,152 (>0,05), sehingga H3 ditolak dan lingkungan kerja dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dua variabel lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Boston Indo Global yang memiliki motivasi tinggi, baik melalui kesempatan promosi, penghargaan, maupun pengakuan atas prestasi kerja, akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan aktivitas operasional fumigasi dan pengendalian hama. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa insentif dan motivasi memberikan dampak substansial terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya sedikit lebih rendah dibandingkan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja turut berkontribusi terhadap pencapaian target kerja karyawan. Temuan ini memperkuat data pendahuluan penelitian yang menunjukkan adanya fluktuasi tingkat ketidakhadiran karyawan pada periode Mei hingga Oktober 2025, yang berpotensi memengaruhi stabilitas kinerja apabila tidak dikelola dengan baik.

Berbeda dengan kedua variabel sebelumnya, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor dominan yang secara langsung memengaruhi kinerja, melainkan lebih dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan faktor internal karyawan itu sendiri. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan fumigasi yang memang menuntut karyawan untuk tetap bekerja optimal meskipun berada pada lingkungan kerja dengan tingkat risiko dan ketidaknyamanan

fisik yang relatif tinggi, sehingga faktor lingkungan menjadi kurang menentukan dibandingkan motivasi dan disiplin kerja.

Secara keseluruhan, hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor utama yang perlu menjadi perhatian utama manajemen PT Boston Indo Global dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Nilai Adjusted R-Square sebesar 57,5% menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki daya prediksi yang cukup baik, meskipun masih terdapat 42,5% faktor lain di luar model yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dan dapat dikaji lebih lanjut pada penelitian mendatang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Boston Indo Global; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan pertimbangan utama dalam menentukan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Perusahaan disarankan untuk memfokuskan upaya pada peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang terstruktur, kesempatan pengembangan karier dan pelatihan, serta memperkuat disiplin kerja melalui penerapan peraturan yang konsisten dan pengawasan absensi yang lebih ketat. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, atau beban kerja, serta memperluas objek penelitian pada sektor jasa logistik lain untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). The Influence of Work Discipline on Employee Performance. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(2), 85-92.

Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. MASMAN: Master Manajemen, 2(3), 25-34.

Ariyati, D., et al. (2021). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 5(2), 45-56.

Asri, D. H., & Moderin, M. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada UMKM Kota Batam. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 8(1), 1293-1310.

Azis, A. Y. M., Khairuddin, I., Putra, D. A., Junaidi, A., & Arief, S. B. (2025). Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 9(1), 1-15.

Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, 12(1), 47-56.

Fadhilah. (2022). Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen SDM, 6(1), 12-20.

Fahmi, & Wardani. (2023). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(2), 33-44.

Firnanda, F., Isabella, A. A., & Novalita. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Andalan Rasa. Jurnal Manajemen, 4(1), 10-20.

Herni, P., Sri, I., & Pujiati, P. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Duta Bangsa Bekasi. Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis, 14(1), 158-165.

Indriyaningrum, K., & Farhan, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(1), 55-66.

Irmawati, I., & H, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone. Journal of Indonesian Scholars for Social Research, 2(2), 155-169.

Jufrizen, S., & Tiara, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen, 5(2), 841-856.

Juliani, D., et al. (2023). Indikator Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Karyawan. Jurnal SDM, 7(1), 25-36.

Khumairah, M., Dharmanto, A., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan. Jurnal Manajemen, 2(3), 125-137.

Liana, L., & Novitasari, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana. Jesya, 7(2), 1748-1757.

Marisya, F. (2022). Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja yang Baik bagi Perusahaan. Jurnal Manajemen, 10(1), 12-23.

Maulia, I. R., Novita Sari, D., Rahayu, A. S., Hikmah, R., & Lestari, S. I. (2024). Teori Motivasi dan Indikator Kinerja. Jurnal Manajemen SDM, 3(1), 5-18.

Noviyanti, D., Tahir, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada Koperasi Karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero). Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 3(2), 68-79.

Olivia, S., et al. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai. Jurnal Manajemen, 8(1), 44-55.

Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas Universitas Warmadewa. Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi), 21(2), 150-157.

Pratiwi, A., & Anggarini, D. R. (2022). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. Jurnal Manajemen, 5(1), 59-67.

Putri, H. A., & Syarif, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Perum Bulog. Jurnal Manajemen, 7(2), 147-152.

Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bisman: The Journal of Business and Management, 7(3), 747-758.

Rahmat Junaidi, et al. (2024). Influence of Workload, Job Stress, and Work Discipline on Employee Performance at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Pekanbaru Branch Office Sudirman. Jurnal Manajemen, 7, 9649-9656.

Revita, F., & Hasbi, H. (2023). Implementation of Employee Performance Assessment in Polytechnic Kutaraja. Jurnal Kreasi Rakyat, 1(1), 25-35.

Riska, D., Putra, H., & Muhammad, M. (2022). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sakura Java Indonesia. Jurnal Manajemen, 4(2), 147-157.

Rizki, S., & Dwi, A. (2025). Analisis Pengaruh Manajemen Strategik Terhadap Keberhasilan Organisasi: Studi Literatur Dengan Pendekatan Teoritis Dan Empiris. Jurnal Manajemen, 1(1), 13-20.

Salianto, Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. Jurnal Kolaboratif Sains, 7(7), 2605-2609.

Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. Financial and Accounting Indonesian Research, 2(2), 83-96.

Sapriyanto, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang. Jurnal Manajemen, 18, 183-199.

Saputra, E., Sari, M. W., & Sari, V. N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Jurnal Manajemen, 3(4), 1-12.

Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 3(3), 5479-5492.

Sidharta, F., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa), 5(1), 23-30.

Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Star Korea Industri MM2100 Cikarang. Ikraith-Ekonomika, 6(1), 22-32.

Sukma, S. R., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia). Jurnal Manajemen, 2(4), 151-168.

Syahroni, M. I. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. Jurnal Metodologi Penelitian, 2(3), 43-56.

Umar, A., & Wahyuningsih, S. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan. Rekan: Jurnal Manajemen, 2(2), 89-98.

Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 24(1), 23.

Wijayaningsih, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Sebuah Sistem dan Strategi Manajemen Dalam Organisasi (Edisi Pertama). Halaman Moeka.