

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MANDIRI TUNAS FINANCE

Sifah Martandita

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
smartandita@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan telesales pada perusahaan pembiayaan (multifinance) menjadi perhatian penting karena berkaitan langsung dengan pencapaian target penjualan dan pembiayaan perusahaan. Studi ini berangkat dari kondisi lapangan di Mandiri Tunas Finance (MTF) yang menunjukkan gejala kinerja belum optimal, antara lain capaian target yang bervariasi antarindividu, pola keterlambatan yang berulang, serta suasana kerja yang dinilai belum sepenuhnya kondusif. Artikel ini bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja, baik secara terpisah maupun bersama-sama, terhadap kinerja karyawan bagian telesales di MTF. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan seluruh populasi (50 karyawan telesales) dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Instrumen berupa kuesioner skala Likert diolah menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi berbantuan SPSS versi 26. Temuan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (nilai t sebesar 3,898 dengan signifikansi 0,000), lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (nilai t sebesar 2,117 dengan signifikansi 0,040), sedangkan secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja (nilai F sebesar 15,991 dengan signifikansi 0,000) dan mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 40,5 persen. Implikasinya, penguatan kepatuhan terhadap aturan kerja serta perbaikan kondisi fisik dan sosial tempat kerja dapat menjadi strategi yang relevan bagi manajemen dalam mendorong performa tim telesales.

Kata Kunci: *disiplin kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan; telesales*

Article history

Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author Publish



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

The performance of telesales staff at multifinance companies matters directly for how well sales and financing targets are met. This study is motivated by field conditions at Mandiri Tunas Finance (MTF) indicating suboptimal performance, marked by uneven target achievement among staff, recurring tardiness, and a work atmosphere considered not fully supportive. This article examines the effect of work discipline and the work environment, both individually and jointly, on the performance of telesales employees at MTF. An associative quantitative approach was applied, with the entire population of 50 telesales employees taken as respondents through saturated sampling. A Likert-scale questionnaire was analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with SPSS version 26. The results show that work discipline has a positive and significant effect on performance ($t = 3.898$, $sig. = 0.000$), the work environment likewise has a positive and significant effect ($t = 2.117$, $sig. = 0.040$), and the two variables jointly have a significant effect on performance ($F = 15.991$, $sig. = 0.000$), accounting for 40.5 percent of the variance in performance. These findings suggest that strengthening compliance with workplace rules and improving the physical and social conditions of the workplace are relevant strategies for management to raise telesales team performance.

Keywords: *work discipline; work environment; employee performance; telesales*

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan sektor pembiayaan (multifinance) di Indonesia tidak lepas dari meningkatnya kebutuhan masyarakat akan akses modal dan barang konsumsi yang tidak selalu dapat dipenuhi melalui jalur perbankan konvensional. Skema leasing menawarkan proses pengajuan yang relatif sederhana dan tenor pembayaran yang fleksibel, sehingga jumlah nasabah yang bergantung pada layanan ini terus bertambah. Kondisi tersebut menuntut perusahaan pembiayaan memiliki tenaga kerja yang produktif, khususnya pada lini yang bersentuhan langsung dengan calon nasabah, yaitu bagian telesales. Baik-

buruknya kinerja lini ini akan tercermin pada capaian target penjualan dan pada akhirnya memengaruhi daya saing perusahaan secara keseluruhan.

Di antara berbagai faktor yang diyakini turut membentuk kinerja karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja kerap disebut sebagai dua penentu yang saling melengkapi. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan bersedia mematuhi aturan, prosedur, dan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun hubungan sosial di sekitar tempat kerja yang dapat mendukung atau justru menghambat produktivitas. Ketika disiplin lemah dan lingkungan kurang nyaman, risiko penurunan kinerja menjadi lebih besar.

Pengamatan awal di lingkungan kerja telesales MTF memperlihatkan indikasi permasalahan pada kedua aspek tersebut. Data pencapaian target bulanan memperlihatkan sebaran hasil yang cukup lebar antarindividu, dari yang jauh melampaui target hingga yang jauh di bawahnya. Selain itu, catatan kehadiran turut menunjukkan pola keterlambatan yang berulang pada sejumlah karyawan dalam beberapa bulan berturut-turut. Kondisi ruang kerja, tingkat kebisingan peralatan, dan suasana hubungan antarkaryawan juga menjadi keluhan yang muncul dalam pengamatan lapangan. Berangkat dari kondisi tersebut, artikel ini disusun untuk menjawab tiga pertanyaan penelitian: (1) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan telesales MTF; (2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan telesales MTF; dan (3) apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan telesales MTF. Hasil kajian ini diharapkan memberi masukan praktis bagi manajemen MTF dalam merancang kebijakan penguatan disiplin dan perbaikan lingkungan kerja, sekaligus memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia pada sektor pembiayaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Disiplin Kerja*

Disiplin kerja pada dasarnya menggambarkan kesediaan seseorang untuk tunduk pada aturan kerja secara sadar, bukan semata karena tekanan atau pengawasan. Sejumlah kajian terdahulu memaknai disiplin sebagai sikap taat pada norma tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di tempat kerja, yang tampak dari ketepatan waktu, kepatuhan pada prosedur, dan tanggung jawab dalam menuntaskan tugas. Dari berbagai pandangan tersebut dapat dirangkum bahwa disiplin kerja merupakan perpaduan antara kesadaran, sikap patuh, dan rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai ketentuan perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin besar peluang perusahaan menegakkan tata kelola kerja yang konsisten, yang pada gilirannya turut mendorong perbaikan kinerja.

Tingkat kedisiplinan seorang karyawan dipengaruhi beberapa unsur, di antaranya kejelasan tujuan kerja yang dibebankan, kualitas keteladanan pimpinan, rasa keadilan dalam pemberian penghargaan maupun sanksi, serta konsistensi penerapan sanksi itu sendiri. Dari sisi bentuknya, disiplin dapat bersifat preventif (mencegah pelanggaran sebelum terjadi), korektif (menindak pelanggaran yang telah terjadi

agar tidak berulang), maupun progresif (memberi sanksi yang meningkat pada pelanggaran berulang). Dalam artikel ini, disiplin kerja diukur melalui tiga dimensi, yaitu disiplin waktu (kehadiran dan ketepatan penyelesaian tugas), disiplin peraturan (kepatuhan pada ketentuan tertulis maupun kebiasaan kerja yang berlaku), dan disiplin tanggung jawab (kesungguhan dalam menjaga dan menggunakan sarana kerja).

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada keseluruhan kondisi di sekitar karyawan saat bekerja, meliputi fasilitas, tata ruang, kondisi fisik tempat kerja, metode kerja, hingga relasi sosial antarpekerja. Lingkungan yang nyaman dan suportif memberi ruang bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih tenang dan fokus, sementara lingkungan yang kurang kondusif berpotensi menurunkan semangat dan memperlambat penyelesaian tugas. Faktor pembentuk lingkungan kerja umumnya mencakup suasana kerja sehari-hari, kualitas hubungan antarrekan kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana penunjang.

Secara garis besar, lingkungan kerja dibedakan menjadi dua jenis. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek yang dapat dirasakan secara indrawi, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan atau getaran, kebersihan, dan keamanan ruang kerja. Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan aspek sosial, misalnya kualitas komunikasi, kerja sama tim, serta dukungan dari atasan maupun rekan sejawat. Kedua dimensi ini digunakan dalam artikel ini sebagai indikator pengukuran lingkungan kerja telesales MTF.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah capaian hasil kerja beserta perilaku kerja yang ditunjukkan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu, diukur berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan. Kinerja tidak hanya berbicara tentang seberapa banyak pekerjaan diselesaikan, tetapi juga menyangkut mutu hasil kerja dan konsistensi dalam memenuhi kewajiban. Faktor-faktor yang lazim memengaruhi tingkat kinerja meliputi kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian, tingkat kehadiran, serta sikap kooperatif dalam bekerja sama. Dalam artikel ini, kinerja karyawan diukur melalui indikator yang mencerminkan ketercapaian target, kualitas kerja, dan konsistensi kehadiran karyawan telesales.

2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan di atas, disiplin kerja dan lingkungan kerja diposisikan sebagai variabel bebas yang diduga memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama. Kerangka ini konsisten dengan sejumlah studi terdahulu pada sektor jasa dan manufaktur yang umumnya menemukan hubungan positif antara kedua variabel tersebut dengan kinerja. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, dirumuskan tiga hipotesis penelitian sebagai berikut.

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan telesales MTF.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan telesales MTF.

H3: Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan telesales MTF.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian telesales MTF yang berjumlah 50 orang, dan mengingat jumlahnya yang relatif kecil, seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin (dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju) yang disebarluaskan secara daring, dilengkapi dengan observasi partisipatif dan penelusuran dokumen pendukung sebagai data pelengkap.

Tiga variabel diukur dalam penelitian ini: disiplin kerja (X1) melalui dimensi disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab; lingkungan kerja (X2) melalui dimensi lingkungan fisik dan non-fisik; serta kinerja karyawan (Y) melalui indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran kerja. Sebelum digunakan untuk pengujian hipotesis, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung tiap butir terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5 persen (dengan derajat bebas $n-2 = 48$, sehingga r tabel = 0,278), sedangkan reliabilitas dinilai dari koefisien Cronbach's Alpha dengan ambang batas 0,60.

Selanjutnya, sebelum regresi dijalankan, dilakukan tiga pengujian asumsi klasik, yaitu uji normalitas residual dengan metode Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, dan uji multikolinearitas berdasarkan nilai tolerance dan VIF. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dilengkapi uji parsial (uji t) untuk menilai pengaruh masing-masing variabel bebas, uji simultan (uji F) untuk menilai pengaruh gabungan kedua variabel bebas, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur proporsi variasi kinerja yang mampu dijelaskan oleh model. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Dari 50 responden yang berpartisipasi, komposisi berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki (30 orang atau 60 persen), sedangkan perempuan berjumlah 20 orang (40 persen). Ditinjau dari usia, kelompok 20-25 tahun menjadi yang terbanyak dengan 16 orang (32 persen), diikuti kelompok 26-30 tahun dan 31-35 tahun yang masing-masing berjumlah 14 orang (28 persen), serta kelompok 36-40 tahun sebanyak 6 orang (12 persen). Dari sisi pendidikan terakhir, mayoritas responden berlatar belakang sarjana (S1) sebanyak 22 orang (44 persen), diikuti lulusan SMA/SMK sebanyak 14 orang (28

persen), magister (S2) sebanyak 8 orang (16 persen), dan diploma (D3) sebanyak 6 orang (12 persen). Profil ini menunjukkan tim telesales MTF didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan latar belakang pendidikan yang relatif beragam.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas terhadap seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan) menghasilkan nilai r hitung yang seluruhnya berada di atas ambang r tabel sebesar 0,278, dengan kisaran nilai r hitung antara 0,368 hingga 0,651. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data. Hasil uji reliabilitas turut memperkuat kelayakan instrumen: variabel disiplin kerja memperoleh koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,657, lingkungan kerja sebesar 0,666, dan kinerja karyawan sebesar 0,689. Karena seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,60, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten digunakan.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, jauh di atas ambang 0,05, sehingga residual model dinyatakan berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dengan pendekatan Glejser menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas berada di atas 0,05 ($X_1 = 0,974$ dan $X_2 = 0,427$), yang berarti model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Adapun uji multikolinearitas memperlihatkan nilai tolerance sebesar 0,807 dan VIF sebesar 1,240 pada kedua variabel bebas, yang berada jauh dari batas kritis (tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10). Ketiga hasil ini menunjukkan model regresi memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengujian hipotesis lebih lanjut.

4.4 Hasil Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 4,803 + 0,507 X_1 + 0,324 X_2$, sebagaimana dirangkum pada Tabel 1.

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	4,803	1,331	0,190
Disiplin Kerja (X_1)	0,507	3,898	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	0,324	2,117	0,040

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: data primer diolah, 2026

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,507 dan X_2 sebesar 0,324, yang keduanya bernilai positif, mengindikasikan bahwa peningkatan pada disiplin kerja maupun lingkungan kerja searah dengan peningkatan kinerja karyawan. Uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,898 dengan signifikansi 0,000, melampaui t tabel sebesar 2,012, sehingga H_1 diterima: disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja

memperoleh t hitung sebesar 2,117 dengan signifikansi 0,040, juga melampaui t tabel, sehingga H_2 diterima: lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji simultan (uji F) menghasilkan F hitung sebesar 15,991 dengan signifikansi 0,000, jauh melampaui F tabel sebesar 3,20, sehingga H_3 diterima: disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan telesales MTF. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,405 menunjukkan bahwa 40,5 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 59,5 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti kompensasi, beban kerja, atau tingkat stres kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sejalan dengan pandangan bahwa kepatuhan pada waktu dan prosedur kerja membentuk pola kerja yang lebih terstruktur dan terarah pada pencapaian target. Karyawan yang konsisten hadir tepat waktu dan menaati aturan kerja cenderung lebih siap dalam menjalankan aktivitas hariannya, sehingga peluang untuk memenuhi atau bahkan melampaui target kerja menjadi lebih besar. Hasil ini juga selaras dengan sejumlah kajian sejenis pada sektor jasa keuangan yang menegaskan pentingnya kedisiplinan sebagai fondasi produktivitas kerja.

Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja memperkuat argumen bahwa kondisi fisik dan sosial di tempat kerja bukan sekadar faktor pendukung, melainkan turut menentukan seberapa optimal karyawan dapat bekerja. Kenyamanan ruang kerja, minimnya gangguan seperti kebisingan atau getaran alat, serta relasi yang sehat dengan atasan dan rekan kerja memberi ruang psikologis bagi karyawan untuk berkonsentrasi penuh pada tugasnya. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu pada berbagai jenis organisasi yang juga menemukan keterkaitan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Ditinjau dari besaran koefisiennya, disiplin kerja memberikan kontribusi yang relatif lebih besar dibandingkan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks pekerjaan telesales yang sangat berorientasi target dan berbasis rutinitas harian, faktor kepatuhan pada aturan dan ketepatan waktu memiliki bobot pengaruh yang sedikit lebih dominan dibandingkan kondisi lingkungan fisik maupun sosial semata. Meskipun demikian, pengaruh signifikan dari kedua variabel secara simultan menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja idealnya tidak dijalankan secara terpisah, melainkan melalui kombinasi kebijakan yang menyasar kedisiplinan sekaligus kualitas lingkungan kerja secara bersamaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan tiga hal pokok. Pertama, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telesales MTF, ditunjukkan oleh nilai t hitung 3,898 yang melampaui t tabel 2,012 pada signifikansi 0,000. Kedua, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung 2,117 yang melampaui t tabel 2,012 pada signifikansi 0,040. Ketiga, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung 15,991 melampaui F tabel 3,20 pada signifikansi 0,000, serta mampu menjelaskan 40,5 persen variasi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Bagi manajemen MTF, disarankan menerapkan sistem pemeriksaan dan pemeliharaan peralatan kerja secara terjadwal melalui checklist harian atau mingguan yang diawasi supervisor, mengingat temuan lapangan menunjukkan keluhan signifikan terkait kondisi alat kerja dan tingkat getarannya. Penguatan budaya disiplin waktu, misalnya melalui pemantauan kehadiran yang lebih konsisten dan pemberian umpan balik berkala, juga layak dipertimbangkan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas model dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, atau stres kerja, serta memperluas cakupan sampel ke unit kerja lain agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Jurnal RIEMBA, 1(1), 183-196.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, 6(1), 104-122.
- Angga Pratama, & Rahmi Andini Syamsuddin. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021. Buana Ilmu, 6(1), 179-191. <https://doi.org/10.36805/bi.v6i1.1995>
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. Jurnal EMBA, 9(2), 1185-1196.
- Azzahra, W. K., Aziz, F. W. D. A., & Mubarak, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA), 4(1), 270-277.
- Fauzi, A., & S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Simprug di Jakarta Selatan. Jurnal Almatama, 3(2), 148-170.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 2(2), 174-184.

- Irfan, & Mahargiono, P. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 70-88.
- Kantohe, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria, Kabupaten Banyumas. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Krisna, I. M. A. G. W., & Suryana, I. G. B. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Parasari. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 415-426.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10-21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Pandiangan, K. M., & Sudjiman, L. S. (2022). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industri pada Tahun 2022. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora*, 3(10), 13-21.
- Pramaisella, K., & Abdi, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 902-916.
- Rafi Muhammad Farhan, & K. I. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance. 72-83.
- Sari, R. K., Rony, Z. T., & Anggraini, S. D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 49-58.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Sain Manajemen*, 4(1), 47-56. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/3446>