

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. FAJARINDO FALIMAN ZIPPERSahrani Puspita Dwi ¹, Mahmud Syarif ², Desy Tri Anggarini ³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: zahranipuspita40@gmail.com¹, mahmud.may@bsi.ac.id², desy.dra@bsi.ac.id³**Abstract**

This study aims to examine the influence of work environment and work discipline on employee performance at PT. Fajarindo Faliman Zipper. The research background is grounded in suboptimal working conditions, including malfunctioning air conditioning units and inadequate lighting, as well as low levels of employee work discipline reflected in incomplete use of work attributes. This study employs a quantitative method with a sample of 87 respondents selected through Simple Random Sampling. Data were collected using a questionnaire based on a Likert Scale. Data analysis was conducted using SPSS Version 27, encompassing validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, t-test, F-test, and coefficient of determination test. The results indicate that partially, the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of $2.349 > 1.988$. Work discipline also has a positive and significant effect with a t-value of $10.568 > 1.988$. Simultaneously, both variables affect employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.658 or 65.8%, indicating that work environment and work discipline together explain 65.8% of the variation in employee performance, while the remaining 34.2% is influenced by other variables outside the scope of this study.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper. Latar belakang penelitian ini didasari oleh kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, seperti kerusakan unit pendingin udara dan pencahayaan yang kurang memadai, serta disiplin kerja karyawan yang masih rendah, yang tercermin dari ketidaklengkapan penggunaan atribut kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 87 responden menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan Skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS Versi 27 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



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

terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,349 > 1,988$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $10,568 > 1,988$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,658 atau 65,8% yang berarti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 65,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Pendahuluan: Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Karyawan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan karena kinerja yang baik dapat mendukung pencapaian target dan kelancaran operasional. Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Fajarindo Faliman Zipper merupakan produsen ritsleting terbesar di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1980. Berlokasi di Jl. Faliman Jaya No. 19, Jurumudi Baru, Kota Tangerang, Banten. Perusahaan ini menghadapi persaingan industri manufaktur yang semakin ketat seiring dengan berkembangnya perusahaan sejenis di bidang produksi garmen, permintaan pasar yang tinggi hingga ke mancanegara.

Agar kegiatan manajemen dapat dilaksanakan dengan baik, perlu adanya karyawan yang memahami dan ahli di bidangnya serta didukung dengan kinerja perusahaan yang dikelola secara optimal sehingga kinerja karyawan meningkat (Muna & Isnawati, 2022). Kinerja karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja dan disiplin kerja

Berdasarkan dari hasil observasi peneliti, lingkungan kerja di PT. Fajarindo Faliman Zipper masih memerlukan perbaikan pada beberapa aspek, seperti kerusakan pada beberapa unit pendingin udara (AC) yang menyebabkan suhu ruangan menjadi lebih panas. Di sisi lain, pencahayaan di area kerja belum optimal karena beberapa titik memiliki penerangan yang kurang mencukupi. Lingkungan kerja yang tidak ideal dapat menurunkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga berpotensi mengganggu konsentrasi dan efektivitas kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Jumady et al., 2022) Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang nyaman, yang memungkinkan tugas-tugas diselesaikan seefisien mungkin dengan tetap menjaga kenyamanan, kesehatan, dan keselamatan. Memelihara dan meningkatkan kinerja memerlukan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, baik secara psikologis (budaya perusahaan yang positif, interaksi antarpersonal yang baik) maupun secara fisik (pencahayaan, ventilasi, keselamatan)

Selain lingkungan kerja, Disiplin kerja merupakan faktor krusial selain lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan Disiplin kerja karyawan di PT. Fajarindo Faliman Zipper masih belum optimal, yang terlihat dari ketidaklengkapan atribut kerja seperti tidak mengenakan seragam dan sepatu saat bekerja. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan peningkatan dalam aspek disiplin kerja di PT. Fajarindo Faliman Zipper. Menurut (Siti Rosidah, 2025) disiplin yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Ade Apriliyani, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian (Isro Saputra et al. 2025), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan. Kemudian pada penelitian (Muna Isnawati, 2022) ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan belum menunjukkan temuan yang konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Fajarindo Faliman Zipper.

2. Tinjauan Pustaka Lingkungan Kerja

Menurut (Khaeruman, 2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari faktor-faktor di luar individu baik fisik maupun non-fisik di dalam suatu organisasi. Faktor non-fisik mencakup hubungan kerja yang terjalin di dalam organisasi antara atasan dan bawahan serta di antara rekan kerja, sedangkan faktor fisik mencakup peralatan kerja dan suhu di tempat kerja. Menurut (A. Abrar Dirgahayu, 2025), Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan, mencakup kondisi fisik dan hubungan sosial yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan, Menurut (Saputra et al., 2025) Salah satu hal yang dipikirkan karyawan ketika bekerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat akan memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan efisien dan menghasilkan hasil yang optimal

Faktor - faktor lingkungan kerja menurut (Ginting, 2025) berikut faktor yang dapat memengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang mendukung karyawan adalah Pengetahuan, bakat, kemampuan, kepercayaan diri, semangat. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, membimbing. Kerja sama, kualitas dorongan dan dukungan rekan tim, kepercayaan, kekompakan, dan kedekatan merupakan contoh faktor tim. Sistem kerja, infrastruktur atau fasilitas yang disediakan perusahaan. Indikator lingkungan kerja menurut Mangkunegara dalam (Windo Thalibana, 2022) indikator lingkungan kerja adalah Pencahayaan, Suhu udara, Tingkat Kebisingan, Penggunaan warna, Ruang yang dibutuhkan, Keselamatan kerja, Hubungan pegawai

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku yang harus ditanamkan secara mandiri untuk menghasilkan kinerja optimal, baik di tempat kerja maupun di luarnya. Disiplin kerja ini terbentuk dari kesadaran diri karyawan terhadap tugas dan kewajibannya kedisiplinan karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja, dan sebaliknya. Menurut (Pratama & Syamsuddin, 2021) Disiplin kerja karyawan Sebagaimana tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan konsistensi dalam menjalankan tugas, disiplin kerja menunjukkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan, standar, dan kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, standar, dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi, yang tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan konsistensi pelaksanaan tugas. Tingkat disiplin yang tinggi memperlihatkan komitmen dan profesionalisme, yang berimplikasi positif terhadap produktivitas. Sebaliknya, disiplin yang rendah bisa menurunkan kualitas dan efisiensi kerja (Siti Rosidah & Nazifah Husainah, 2025).

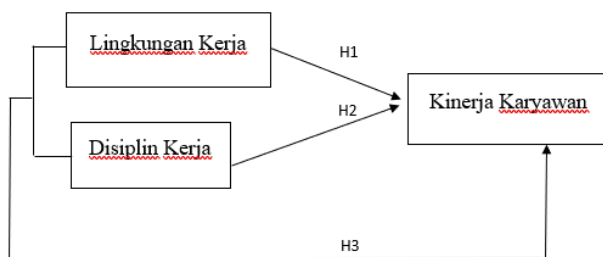
Menurut Hasibuan dalam (Sinaga, 2022) menyatakan bahwa faktor-faktor memengaruhi tingkat kedisiplinan adalah Kemampuan dan tujuan, Kepemimpina, Kompensasi, dan Keadilan. Dalam (Muna & Isnawati, 2022), indikator disiplin kerja sebagai berikut: Kehadiran ,Ketepatan waktu, Ketelitian, Perhitungan, Mematuhi aturan dan pedoman, Tanggung jawab, Kepatuhan, Kelancaran, Suasana harmonis, Saling menghormati

Kinerja Karyawan

Menurut (Hasan & Maufira, 2024) Kinerja merupakan hasil dari proses kerja yang telah ditentukan dan terorganisir, yang dilaksanakan oleh perusahaan beserta karyawannya pada waktu dan tempat tertentu. Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh tugas atau peran suatu pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu.Sedangkan Menurut wijonarko dalam (Marisyah, 2022) Kinerja adalah hasil atau pencapaian yang diraih baik secara perorangan atau tim dalam memenuhi tanggung jawab dan kewajibannya guna mencapai keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan secara hukum.

Dalam (Susanti Dharmawijaya, 2024) menyatakan bahwa faktor - faktor memengaruhi kinerja karyawan adalah Sikap mental (etika kerja, disiplin, dan motivasi).Pembelajaran, Kemampuan, Kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Lingkungan kerja, Komunikasi, Infrastruktur dan fasilitas, Peluang untuk meraih kesuksesan. Menurut Affandi dalam (Sitompul, 2024) menyatakan ada lima indikator kinerja yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian

Kerangka Berpikir



Sumber : (Peneliti, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini meliputi:

H1: Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper.

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper.

H3: Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper.

3. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper berlokasi di Jl. Faliman Jaya No. 19, Jurumudi Baru, Kota Tangerang, Banten. Dilakukan pada periode bulan Mei - Juni 2026, Penelitian ini menggunakan google form atau kuesioner dengan cara menyebarkan luaskan secara online kepada pegawai PT. Fajarindo Faliman Zipper. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper sebanyak 657 karyawan. Teknik pengambilan pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan metode *Simple random sampling*. Selanjutnya total sampel yang ditetapkan untuk penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin (*margin of error 10 %*)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{657}{1 + 657 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{657}{1 + 657 (0,1)}$$

$$n = \frac{657}{1 + 6,57}$$

$$n = \frac{657}{7,57}$$

$$n = 87 \text{ sampel}$$

Dari penelitian yang ada, maka didapat sampel sebanyak 87 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Data sekunder dikumpulkan melalui buku, internet serta jurnal. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur setiap indikator dari variabel penelitian. Instrumen penelitian memuat 6 item untuk lingkungan kerja, 6 item untuk disiplin kerja dan 6 item untuk kinerja karyawan.

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Pencahayaan, Suhu udara, Tingkat Kebisingan, Penggunaan warna, Ruang yang dibutuhkan, Keselamatan kerja, Hubungan pegawai (Windo Thalibana, 2022)	Likert 1-5
Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran, Ketepatan waktu, Ketelitian, Perhitungan, Mematuhi aturan dan pedoman, Tanggung jawab, Kepatuhan, Kelancaran, Suasana harmonis, Saling menghormati (Muna & Isnowati, 2022)	Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian (Sitompul, 2024)	Likert 1-5

4. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian melibatkan 87 responden yang merupakan karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Mayoritas responden berada pada usia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga mampu memberikan penilaian terhadap kondisi lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang dirasakan selama bekerja di perusahaan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki - Laki	45	51.7%

Perempuan	42	48.3%
Jumlah	87	100%

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	4	4.6%
31-40 tahun	12	13.8%
41-50 tahun	65	74.7%
> 50 tahun	6	6.9%
Jumlah	87	100%

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 5 tahun	6	6.9%
5-10 tahun	7	8.0%
11-20 tahun	11	12.6%
>20 tahun	63	72.4%
Jumlah	87	100%

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	6	0,546 - 0,687	0,2108	0,648	Valid & Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	6	0,659 - 0,807	0,2108	0,825	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,662 - 0,790	0,2108	0,834	Valid & Reliabel

Sumber : (Hasil olah data SPSS, 2026)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung dari semua variabel tersebut lebih besar dari nilai r table dengan nilai 0,2108. Selain itu, nilai Cronbach Alphas pada setiap variabel berada diatas 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Asymp. Sig. 0,200	Residual berdistribusi normal
Multikolinearitas: Lingkungan Kerja (X1)	Tolerance 0.847 VIF 1.181	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas: Disiplin Kerja (X2)	Tolerance 0.847 VIF 1.181	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Scatterplot)	Titik menyebar acak	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : (Hasil olah data SPSS, 2026)

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal (Asymp. Sig. 0,200 > 0,05), seluruh variabel independen memiliki Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, serta grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig	Keterangan
H1	Lingkungan Kerja - Kinerja Karyawan	0,165	2.349	0.021	Diterima
H2	Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	0,703	10.568	0.001	Diterima

Sumber : (Hasil olah data SPSS, 2026)

Regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1. x1 + b2. x2$$

$$Y = 3,290 + 0,165 (X1) + 0,703 (X2)$$

Seluruh koefisien regresi bernilai positif, yang berarti lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik searah dengan peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hipotesis H1, H2, dan H3 diterima karena nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar daripada t tabel (1,988).

Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X1) diketahui (Ho1) ditolak dan (Ha1) diterima. Sebab nilai t hitung 2.349 > 1,988 (t tabel) dan nilai signifikan 0.021 < 0,05. Dengan demikian hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper.

Hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X2) diketahui (Ho2) ditolak dan (Ha2) diterima karena nilai t hitung 10.568 > 1,988 (t tabel) dan nilai signifikan 0.001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Hipotesis	Hubungan Simultan	F hitung	Sig	R Square	Keterangan
H3	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	80.661	0,001	0,658	Diterima

Sumber : (Hasil olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai F hitung 80.661 > F tabel 3,11 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) maka hipotesis Ha3 diterima.

Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,658 atau 65,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper dipengaruhi 0,658 atau

65,8% oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 34,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan secara bersamaan dalam mendukung kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja, khususnya suhu udara dan pencahayaan, serta memperkuat penerapan aturan kedisiplinan terkait penggunaan atribut kerja, seperti seragam dan sepatu kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan tertib sehingga mendukung kinerja karyawan secara optimal.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajarindo Faliman Zipper. Disiplin kerja merupakan variabel yang lebih dominan dengan koefisien regresi sebesar 0,703, dibandingkan lingkungan kerja sebesar 0,165. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 80,661 dan signifikansi 0,001. Nilai R Square sebesar 0,658 menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 65,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 34,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Secara praktis, perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui perbaikan pendingin ruangan dan pencahayaan serta memperkuat disiplin kerja melalui pengawasan, penerapan peraturan, dan kepatuhan terhadap atribut kerja. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja, untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abrar Dirgahayu. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Tamalanrea. (4), 8186. <https://doi.org/10.56750/8dcrkn23>
2. Ade Apriliyani, & Natal Indra. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *MASMAN : Master Manajemen*, 2(3), 25-34. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.435>
3. Ginting. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo.
4. Hasan, M., & Maufira, R. (2024). *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Dan Upah Pegawai*.
5. Jumady, E., Bongaya, S., & Selatan, S. (2022). *The Role of Organizational Culture, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance* (Vol. 1, Number 1).
6. Kadek Heni Yuliana Sari, S. D. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan, Persepsi Kredibilitas dan Persepsi Manfaat Terhadap Minat Penggunaan E-Money Gopay pada Masa Pandemi Covid-19.
7. Khaeruman, CHRA. , dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia.
8. Marisya, F. (2022a). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553-562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>

9. Marlius, D., Melaguci, R. A., Keuangan, A., Padang, P., Tinggi, S., & Kbp, I. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. 17(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
10. Muna, N., & Isnowati, S. (2022a). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119-1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
11. Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021. *Rahmi Andini Syamsuddin*, 6(1).
12. Saputra, I., Rahmadiyah, F., Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187-194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
13. Sinaga, I. N. (2022). Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen.
14. Siti Rosidah. (2025). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4), 959-967. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1935>
15. Sitompul. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Quality.
16. Susanti Dharmawijaya. (2024) Disiplin Kerja, Pengertian Disiplin.
17. Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).