

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirmas Utama (INACO)

Gilang Widi Tama¹, Hendra Noor Saleh²

¹ STIE Mulia Pratama, Bekasi, Indonesia, ²Multimedia Nusantara Polytechnic

[*gilankwiditama1908@gmail.com](mailto:gilankwiditama1908@gmail.com), hendranoorsaleh@gmail.com

Informasi Artikel	Abstrak
Histori Artikel Pengiriman : 24 Nov 2025 Revisi : 28 Nov 2025 Penerimaan : 8 Des 2025 Terbit : 19 Jan 2026 Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan. DOI: JEL Classification: Email Penulis: gilankwiditama1908@gmail.com	Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nirmas Utama INACO dengan pendekatan kuantitatif pada 30 responden karyawan. Data diuji menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi kedua variabel sebesar 84,53 terhadap kinerja, sementara 15,65 dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kedisiplinan serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Pendahuluan

PT. Niramas Utama adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan minuman, merupakan salah satu perusahaan yang sangat berpengaruh dalam industri makanan dan minuman nasional. Dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja, peran disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting. Disiplin kerja menjadi salah satu tantangan yang terdapat di PT. Niramas Utama (INACO), berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terdapat beberapa masalah saat ini yang dihadapi terkait dalam hal ketepatan waktu, antarlain: kehadiran tepat waktu dan penyelesaian tugas tepat waktu. Lalu, terkait dalam hal tata cara kerja, antarlain: Standar Operasional Prosedur (SOP) dan nilai individu. Masalah ini bisa menimbulkan ketidakseimbangan operasional, yang berdampak negatif pada efisiensi Perusahaan, terdapat lingkungan kerja yang tidak memadai yang menjadi faktor penghambat produktivitas. Masalah lingkungan kerja yang dihadapi terkait dalam hal lingkungan kerja fisik, antarlain: suhu udara yang terlalu panas dan ruang gerak yang sempit. Lalu, terkait dalam hal lingkungan kerja non fisik, antarlain: hubungan antar karyawan dan dukungan manajerial. Ketika kondisi lingkungan kerja tidak ideal, hal ini akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sayangnya berdasarkan pengamatan penulis, adanya masalah disiplin kerja dan masalah lingkungan kerja ini mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya terkait dalam hal produktivitas kerja, antarlain: jumlah tugas yang diselesaikan dan ketepatan waktu penyelesaian. Lalu, terkait dalam hal kualitas kerja, antarlain: kerapihan dan ketelitian.

Masalah-masalah yang penulis uraikan diatas baik masalah disiplin kerja maupun pada masalah lingkungan kerja berdampak pada hasil kerja karyawan. Hal ini perlu dicarikan jalan keluar tujuannya agar kinerja karyawan menjadi optimal. Sehubungan dengan hal tersebut diatas penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIRAMAS UTAMA (INACO)”

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap aturan, prosedur, serta norma yang berlaku dalam organisasi atau tempat kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan profesionalisme, tanggung jawab, dan komitmen

seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Wardianti (2020) menyatakan bahwa *“Disiplin kerja merupakan bentuk rasa hormat seseorang kepada organisasi. Hal ini ditunjukkan melalui ketaatan terhadap aturan dan kesiediaan untuk menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar peraturan”*. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sebagai suatu bentuk tanggung jawab individu dalam lingkungan kerja yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan, konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan nilai dan budaya organisasi, sehingga mendukung pencapaian tujuan bersama.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas kerja, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2020), *“lingkungan kerja adalah seluruh aspek yang ada di sekitar pekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kinerja mereka”*.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah kombinasi antara kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Prawirosentono (2021), *“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”*. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang dijalankan oleh individu dalam suatu organisasi, yang mencerminkan kemampuan, kemauan, dan upaya nyata dalam menghasilkan output kerja secara efisien dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yang diukur dalam bentuk angka dan dianalisis secara statistik. Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan dan literatur terkait.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Niramas Utama bagian Produksi PP4, dengan total karyawan sebanyak 30 orang.

Variabel

a. Variabel Independen (X):

Menurut (Sugiono 2015:59) variabel independent atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel independent dalam penelitian ini ada dua, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

b. Variabel Dependen (Y):

Variabel dependent (Y) yaitu variabel terikat yang artinya variabel tersebut dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Instrumen

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah dengan menggunakan *E-Views*. Penyajian data dapat disajikan dalam tabel, kemudian dicari besarnya persentase jawaban masing-masing sampel dan selanjutnya dilakukan pembahasan dengan menggunakan teori kepustakaan yang ada.

Analisis data

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik antara lain: uji validasi, uji

reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisita, uji regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji T (parsial), dan uji F (simultan).

Hipotesis penelitian

H1: Diduga bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) H2: Diduga bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) H3: Diduga bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil dari uji validalitas terbukti seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi setiap item yang tinggi (lebih besar dari r tabel yang berlaku) dan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,000, yang berarti signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabelnya > 0.60 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas *Jerque- Bera* (JB) adalah 0.786 yang dimana lebih besar dari probabilitas (> 0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dikatakan baik dan berdistribusi normal. Hasil dari uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai korelasi koefisien seluruh variabel yaitu mempunyai nilai VIF kurang dari (<10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan dan dipastikan bahwa model tidak mengalami gejala atau terbebas dari multiklonearitas. Hasil dari uji heterokedastisitas menunjukan nilai probabilitas pada kedua variabel > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau data sudah bersifat homogen. Dan dapat dikatakan bahwa model regresi ini memenuhi uji asumsi klasik heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil uji regresi, persamaan yang diperoleh adalah:

$$Y = a + B_1.X_1 + B_2.X_2 + e$$
$$Y = 3.916787 + 0.376223(X_1) + 0.417249(X_2) + e$$

Persamaan hasil uji regresi dapat dijelaskan bahwa:

Y : Kinerja Karyawan

a : Angka konstanta bernilai 3.916787 menunjukkan bahwa jika tidak ada peningkatan terhadap nilai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja atau dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat bernilai 3.916787.

b¹ : Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) bernilai 0.376223 yang menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 pada variabel Disiplin Kerja dan variabel yang lain dianggap tetap. Maka akan terjadi kenaikan pada variabel Disiplin Kerja bernilai 0.376223. dapat dilihat bahwa koefisien tersebut positif. Artinya bahwa jika nilai Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

b² : Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0.417249 yang menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 poin pada variabel Lingkungan Kerja dan variabel yang lain dianggap tetap. Maka akan terjadi peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja bernilai 0.417249. dapat dilihat bahwa koefisien tersebut positif. Artinya bahwa jika nilai Lingkungan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya.

Hasil dari uji T (parsial) hasil *t – hitung* (*t – statistic*) dapat diketahui jumlah observasi penelitian ini sebesar 30 dengan jumlah variabel sebanyak 3 terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat dan alpha 5%. Untuk memperoleh *t – tabel* maka rumus yang digunakan : $Df = n - k$; dan $\alpha = 5\%$

$$Df = 30 - 3 = 27$$

$$T - \text{tabel} = 2,052$$

1. Disiplin Kerja (X1), hasil pengujian dengan analisis regresi data diatas menunjukkan bahwa hasil *t-hitung* (*t – statistic*) ($6.362240 > 2,052$ *t – tabel* dengan nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ sehingga variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian koefisien beta dalam aplikasi EvIEWS dapat dilihat pada tabel *coefficient*. Koefisien beta merupakan nilai prediksi sebuah variabel di dalam model terhadap variabel respon. Nilai *coefficient* beta untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0.367223, X1 dapat menjelaskan Y bernilai 0.367223 atau dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan X1 dapat

mengakibatkan kenaikan pada Y bernilai 36,72 %. , H1: Probabilitas Disiplin Kerja < alpha 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima.

2. Lingkungan Kerja (X2), hasil pengujian dengan analisis regresi data diatas menunjukkan bahwa hasil t – hitung (t – *statistic*) (9,6986 > 1,692 t – *tabel* dengan nilai probabilitas 0.0000 < 0.05 sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *coefficient* beta untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,4172. X2 dapat menjelaskan Y sebesar 0,4172 atau dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan X2 dapat mengakibatkan kenaikan pada Y sebesar 41,72 %. H2: Probabilitas Lingkungan Kerja < alpha 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) f – *hitung* (f – *statistic*) dari tabel 4.19 dapat diketahui jumlah observasi penelitian ini sebesar 30 dengan jumlah variabel sebanyak 3 terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat dan alpha 5%. Untuk memperoleh f -*tabel* dilakukan dengan cara mencari df (N^1) dan df (N^2).

$$df(N^1) = k-1 \quad df(N^1) = 3-1 = 2 \quad df(N^2) = n - k \quad df(N^2)$$

$$= 30 - 3 = 27$$

$$f - \text{tabel} = 3,3541$$

Hasil uji f -hitung (f -*statistic*) (adalah 73.7936 > 3,3541 f -*tabel* dan nilai probabilitas 0.0000 < 0.05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai diketahui nilai *adjust R-square* adalah 0,833894 atau 83,38 persen Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan bernilai 83,38 persen. Sedangkan sisanya bernilai 16,62 persen yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil output olah data menggunakan program EViews menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai p

lebih kecil dari 0.05. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 37,6%, besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 41,7%. Variable Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara simultan keduanya memberikan pengaruh sebesar 79,3% terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, produktivitas belum mencapai titik optimal dan perlu ditingkatkan melalui pendekatan manajerial dan operasional yang tepat.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Responden penelitian ini berjumlah 30 orang yang merupakan karyawan PT. Nirmas Utama (INACO) bagian produksi PP4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil olah data menggunakan analisis regresi linear berganda, diperoleh informasi bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Permasalahan yang ditemukan menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan, masih terdapat sekitar 15,65% faktor lain di luar variabel penelitian ini yang memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R- squared sebesar 0,845350. Ini berarti bahwa kontribusi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 84,53%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara parsial, variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki koefisien sebesar 0.376223 dengan nilai t-hitung sebesar 6.362240 dan probabilitas sebesar 0.0000, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Demikian pula, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0.417249, dengan nilai t-hitung sebesar 9.698649 dan probabilitas sebesar 0.0000, yang juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 73.79366 dengan nilai signifikansi 0.000000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Ini berarti bahwa secara simultan, variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) belum optimal dikarenakan terdapat permasalahan yang terjadi. Kinerja karyawan akan optimal apabila masalah-masalah pada butir-butir variabel diselesaikan sebagaimana saya sarankan dibawah ini:

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan:

Terkait Disiplin Kerja:

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen fokus dalam meningkatkan aspek- aspek kedisiplinan kerja guna mendorong produktivitas karyawan yang optimal. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja antara lain:

- a. Terkait ketepatan waktu yaitu: Menerapkan *Sistem Reward and Punishment* yang konsisten seperti memberi bonus insentif untuk karyawan yang teladan dan mengurangi tunjangan harian bagi karyawan yang terlambat. Perusahaan harus menyusun jadwal kerja yang jelas dan menentukan prioritas tugas, serta melakukan pelatihan manajemen waktu dan evaluasi berkala.
- b. Terkait ketaatan terhadap peraturan perusahaan: Manajemen perlu secara rutin menyampaikan aturan kerja dan pentingnya mematuhi kebijakan perusahaan melalui briefing dan melakukan pengawasan pada area kerja setiap harinya.
- c. Terkait tanggung jawab dalam mengerjakan tugas: atasan menjadikan dirinya contoh yang positif untuk bawahannya dalam bekerja dan melibatkan bawahan didalam mencari solusi ketika ada permasalahan didalam pekerjaan.
- d. Terkait tata cara kerja: Memastikan SOP dijalankan dengan baik serta dilakukan peningkatan terhadap pengawasan dan pembinaan SOP. Dilakukannya pelatihan kerja tim dan pelatihan komunikasi efektif.
- e. Terkait ketaatan pada atasan: Melakukan pelatihan rutin kepada karyawan mengenai etika kerja dan struktur komando serta, perusahaan perlu menciptakan sistem pelaporan kerusakan atau kendala kerja yang cepat dan mudah diakses oleh karyawan.

Terkait Lingkungan Kerja:

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disarankan agar manajemen memperhatikan dan mengoptimalkan berbagai aspek lingkungan kerja. Hal ini mencakup perbaikan antara lain:

- a. Terkait lingkungan kerja fisik: Menambah lampu dengan dengan insentitas cahaya yang lebih terang, mewajibkan karyawan menggunakan earplug dan menambah ventilasi serta menambah pendingin ruangan dengan kipas atau blower, memindahkan mesin yang tidak dipakai dari area kerja, dan memastikan karyawan memakai APD seperti sarung tangan, hairnet dan sepatu safety saat bekerja.
- b. Terkait lingkungan kerja non-fisik: Melakukan pelatihan komunikasi, memberikan ruang diskusi serta forum internal untuk menyampaikan aspirasi, menyediakan jobs description tertulis, memberikan pengarahan dan evaluasi peran. Memberikan jam kerja, lembur dan cuti yang cukup dan fleksibel.

Terkait Kinerja Karyawan:

Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, disarankan agar manajemen mengoptimalkan aspek-aspek didalamnya, antara lain:

- a. Terkait produktifitas kerja: Melakukan pelatihan manajemen waktu setiap 3 bulan sekali untuk karyawan, melakukan pengawasan dengan daftar cek (ceklist) tugas harian, dan memberikan penghargaan seperti bonus insentif bagi karyawan dengan kinerja yang bagus
- b. Terkait kualitas kerja: Memberikan pelatihan ketelitian, *problem solving*, dan inovasi kerja. Serta, melakukan evaluasi hasil kerja karyawan setiap minggu

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan dengan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga hasil yang diperoleh lebih dapat digeneralisasikan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti variabelvariabel lain yang juga mungkin berperan dalam memberi pengaruh terhadap Kinerja pegawai, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen Sumber daya Manusia.

Daftar Pustaka

Achmad, F., Fikri, A., Nitami, A., Firmansyah, A., Lestari, F., Widyananta, R., . Pradana, T. (2022). PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI DI PT. MULTI DAYA BANGUN MANDIRI (LITERATURE REVIEW MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.

- Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A. (2024). Determinasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi : Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kesehatan RS. Satria Medika Bekasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Hardianti, Sri, and Rizka Wahyuni Amelia. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan." *Journal Of Research And Publication Innovation* 1.4 (2023): 1109-1116.
- Ningrat, Bisma, and I. Nengah Suarmanayasa. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA OBJEK WISATA BATUR NATURAL HOT SPRING KABUPATEN BANGLI." *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata* 6.2 (2023): 370-375.
- Nuri, Nuri, Abdul Kodir Djaelani, and Afi Rahmat Slamet. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Selecta Kota Wisata Batu)." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 8.01 (2019).

