



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELITA AIR SERVICE PONDOK CABE TANGERANG SELATAN

Bambang Purnomo Yanuarso

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dosen02142@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of the work environment and discipline on the performance of employees of PT Pelita Air Service either partially or simultaneously.*

Methods. *This study applied a quantitative method, with a total sample of 60 respondents who were taken using the saturated sample technique. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis method used is Multiple Linear Regression Analysis.*

Findings. *Partially, the work environment has a positive and significant effect on employee performance because the sig value is $0.042 < 0.05$. Partially Work Discipline has no positive and significant effect on Employee Performance because the sig value is $0.063 > 0.05$. Simultaneously the work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance because the sign is $0.000 < 0.05$.*

Implication. *Companies must be able to create a conducive work environment and improve work discipline among employees, thus a conducive work environment and good work discipline will create high employee performance.*

Keywords. *Work environment; Work Discipline; Employee performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Pelita Air Service baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang diambil dengan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisa data yang digunakan dengan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebab nilai sig $0,042 < 0,05$. Secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebab nilai sig $0,063 > 0,05$. Secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebab signya $0,000 < 0,05$.

Implikasi. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan disiplin kerja pada karyawan, dengan demikian lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

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

1. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi atau instansi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi atau instansi tidak akan berjalan. Perhatian organisasi yang lebih besar terhadap pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, beberapa waktu belakangan ini disebabkan karena kualitas sumber daya manusia menentukan dan menggambarkan kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau instansi. Selain aspek pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, yang juga menjadi perhatian adalah penguasaan dan pemanfaatan teknologi, (Sunarno, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan yaitu kinerja karyawannya. Menurut Al-Ayyubi & Sholahuddin (2019) kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Menurut Putri (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting sehingga masuk kedalam hal yang harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja merupakan saana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan sangat nyaman akan lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga munculah sikap disiplin kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, (Pramaswara & Priatna, 2021).

Dalam menciptakan kinerja yang sempurna dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin meningkatnya gairah, semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas membuat kinerja karyawan juga semakin meningkat (Ibrahim & Eviyanti, 2020).

Pada PT Pelita Air Service menyadari bahwa dengan kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja dan rendahnya disiplin kerja pegawai maka akan berakibat menurunnya kinerja pegawai. Dengan melalui atau memperbaiki lingkungan kerja dan menerapkan sistem disiplin kerja yang baik, pegawai akan mampu dan optimal dalam bekerja serta meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja pada karyawan PT Pelita Air Service masih belum optimal. Kemampuan dan minat yang berbeda dan bertolak belakang dengan tugas yang ada sekarang memicu tidak maksimalnya kinerja yang ada. Dari sisi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang meliputi standart waktu yang digunakan masih perlu di tingkatkan lagi. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelita Air Service.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, (Sunarno, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang

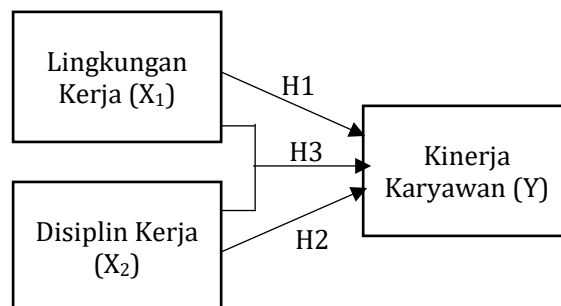
diberikan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Kusmiyatun & Sonny, 2021). Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Suparno & Zaenudin, 2017).

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela et al., (2019) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Syafrina (2017) disiplin kerja yaitu suatu perilaku dimana karyawan mentaati segala kebijakan yang diterapkan pada perusahaan baik lisan maupun tulisan dan siap diberikan sanksi bila melewati aturan tersebut. Menurut Rahman (2018) disiplin kerja adalah kemauan seorang dalam mentaati kaidah-kaidah dan aturan yang diterapkan disekitarnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Feel *et al.*, (2018) kinerja karyawan ialah hasil dari usaha yang dikerjakan seseorang dengan kemampuan serta penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima. Menurut Hillebrandt *et al.*, (2017) kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dalam kualitas dan kuantitas yang didapatkan karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Hasil dari pekerjaannya tersebut memberikan umpan balik untuk dirinya sendiri sehingga selalu akan melakukan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Menurut pendapat Suryadi & Karyono (2022) kinerja adalah proses untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi melalui kegiatan-kegiatan karyawan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016) mengatakan bahwa Metode kuantitatif adalah metode yang data penelitiannya berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Variabel bebas dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja dan Disiplin kerja sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan ialah 60 responden menggunakan pengambilan sampel jenuh. Data

diperoleh pada hasil distribusi kuesioner kepada karyawan. Setelah data terkumpul data akan diuji melalui program statistic yaitu program SPSS 26 menggunakan regresi berganda.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja				
1	LK_1	0,476	0,254	Valid
2	LK_2	0,684	0,254	Valid
3	LK_3	0,566	0,254	Valid
4	LK_4	0,624	0,254	Valid
5	LK_5	0,545	0,254	Valid
6	LK_6	0,615	0,254	Valid
7	LK_7	0,503	0,254	Valid
8	LK_8	0,472	0,254	Valid
9	LK_9	0,388	0,254	Valid
10	LK_10	0,599	0,254	Valid
Disiplin Kerja				
1	DK_1	0,375	0,254	Valid
2	DK_2	0,396	0,254	Valid
3	DK_3	0,703	0,254	Valid
4	DK_4	0,442	0,254	Valid
5	DK_5	0,296	0,254	Valid
6	DK_6	0,571	0,254	Valid
7	DK_7	0,547	0,254	Valid
8	DK_8	0,364	0,254	Valid
9	DK_9	0,551	0,254	Valid
10	DK_10	0,314	0,254	Valid
Kinerja Karyawan				
1	KK_1	0,569	0,254	Valid
2	KK_2	0,619	0,254	Valid
3	KK_3	0,513	0,254	Valid
4	KK_4	0,654	0,254	Valid
5	KK_5	0,421	0,254	Valid
6	KK_6	0,543	0,254	Valid
7	KK_7	0,614	0,254	Valid
8	KK_8	0,600	0,254	Valid
9	KK_9	0,502	0,254	Valid
10	KK_10	0,424	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Dari hasil yang didapat melalui SPSS bahwa pernyataan setiap variabel didalam penelitian ini masing-masing pernyataan dalam variabel lingkungan kerja dan Disiplin kerja dan kinerja karyawan > r-tabel (0,254) ini berarti instrument data yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil nilai <i>cronbach alpha</i>	Standar <i>cronbach alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,849	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,784	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Dilihat dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapatkan uji reliabelitas di penelitian ini boleh disimpulkan jika semua variabel didalam penelitian ini boleh diandalkan karena nilai yang didapat dari tiap-tiap variabel adalah > 0,60. Instrumen tersebut dapat dipakai dalam pengujian seterusnya.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,205	4,850		3,135	,003
	Lingkungan Kerja	,328	,158	,333	2,079	,042
	Disiplin Kerja	,329	,173	,304	1,897	,063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil dari perhitungan diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 15,205 menunjukkan kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.
- Nilai $b_1 = 0,328$, artinya setiap penambahan skor pada lingkungan kerja, maka kinerja akan mengalami peningkatan skor sebesar 0,328 pada saat disiplin kerja ($X_2 = 0$).
- nilai $b_2 = 0,329$, artinya setiap penambahan satu skor disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan skor sebesar 0,329 pada saat lingkungan kerja ($X_1 = 0$).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,354	,332	3,447

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

Sumber: Data diolah (2022)

Koefisien determinasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,354 atau 35,4%. Artinya bahwa 35,4% kinerja karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja dan disiplin. Sedangkan sisanya yakni 64,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 5. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,205	4,850		3,135	,003
	Lingkungan Kerja	,328	,158	,333	2,079	,042
	Disiplin Kerja	,329	,173	,304	1,897	,063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2022)

- a. Untuk H1 variabel lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab nilai sig X1 terhadap Y sebesar $0,042 < 0,05$ serta nilai $2,079 > t$ tabel 2,001 maka H1 diterima.
- b. Untuk H2 variabel disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab nilai sig X2 terhadap Y sebesar $0,063 > 0,05$ serta nilai $1,897 < t$ tabel 2,001 maka H2 ditolak.

Uji F Simultan

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371,718	2	185,859	15,642	,000 ^b
	Residual	677,265	57	11,882		
	Total	1048,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari uji F didapati bahwa angka F hitung $15,641 > F$ tabel 3.16 dan signya $0,000 < 0,05$, sehingga keputusan uji H_0 ditolak dan H_a diterima. Diartikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara serentak terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang membaik bisa dilihat pada suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan ketersediaan lapangan kerja. Suasana kerja dapat dilihat dari kondisi lingkungan sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, peralatan dan perlengkapan, kebersihan, penerangan, ketenangan. Hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kerja karyawan. Jika ada hubungan yang harmonis antar rekan kerja, karyawan akan tetap berada dalam organisasi yang sama. Ketersediaan peralatan kerja yang lengkap walaupun bukan barang baru, merupakan salah satu proses penunjang dalam bekerja (Nitisemito, 2013). Jadi apabila ditunjang lingkungan kerja yang mendukung pada pekerjaan bisa berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi (2017), Tyas (2018), Kusniawati (2014), Yudiningsih (2016) dan Prahazia (2018) yang menemukan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang atau karyawan atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini merangsang kerja karyawan untuk menciptakan tujuan organisasi. Seorang karyawan membutuhkan aturan-aturan sebagai pedoman dan nasihat dalam membangun disiplin yang baik dalam organisasi. Dengan aturan dan regulasi yang baik, kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muna & Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan selama periode waktu tertentu. Tujuan produktivitas ini adalah hasil pemikiran dan kesepakatan bersama. Hal yang sama berlaku untuk penilaian kinerja. Perusahaan perlu memahami bahwa produktivitas karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan, namun karakteristik setiap orang berbeda-beda, sehingga menghasilkan kinerja yang berbeda untuk setiap karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferawati (2017) dan Prahazia (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja serta disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penelitian yang akan datang diharapkan menambah variabel lain diluar variabel ini.

5. Kesimpulan

Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebab nilai sig $0,042 < 0,05$. Secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebab nilai sig $0,063 > 0,05$. Secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebab signya $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Al-Ayyubi, & Sholahuddin, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT Kerta Rajasa Raya Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 265–272.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5.
- Hillebrandt, A., Lie, D., Efendi, E., & Chandra, E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Maker*. 3(1),
- Ibrahim, M., & Eviyanti, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40–47. <https://doi.org/10.55678/prj.v8i1.202>
- Kusmiyatun, S.D., & Sonny, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*. 6(1).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 5(2).
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11140>

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratiwi. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(1), 26-39.
- Rahman, A. (2018). *Seminar nasional inovasi dan tren 2014*. 55–59.
- Sinambela, L. P., & Sartono, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). RajaGrafindo Persada
- Sunarno, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(2).
- Suparno, & Zaenudin, M. (2017). Lingkungan dan Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Kompetensi Kinerja Auditor. *PARAMETER*, 2(1), 60–82.
- Suryadi. & Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia (Studi Kasus Pada Bagian DieiCasting). *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 1–12.
- Tyas, R.D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.
- Yudiningsih, N.M.D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4: 1-7.