



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang

Aminah<sup>1</sup>, Wulandari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Nasional Karangturi, Negara Indonesia

Email: [aminahmiin08@gmail.com](mailto:aminahmiin08@gmail.com)<sup>1</sup>, [wulandari@unkartur.ac.id](mailto:wulandari@unkartur.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat Kampus : Jl. Raden Patah No. 182-192, Rejomulyo, Kecamatan Semarang Timur,  
Kota Semarang, Jawa Tengah

Korespondensi penulis : [wulandari@unkartur.ac.id](mailto:wulandari@unkartur.ac.id)

### Abstract

Human resources constitute a vital component that plays a crucial role in determining the operational success of an organization, both in terms of effectiveness and productivity. This study is based on the urgency of human resource management, particularly regarding disciplinary aspects and work environment conditions, which are believed to impact employee performance. The focus of this research is CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang, a domestic company in the baby and children's fashion sector that has experienced significant development and successfully penetrated global markets. Internal issues such as high absenteeism rates, tardiness in work activities, and minimal compliance with operational procedures serve as the foundation for the need to evaluate the current work system implementation. This research aims to analyze the extent of the impact of work discipline and environmental conditions on employee performance. Using a quantitative method involving 100 participants, the study results demonstrate that work discipline has a meaningful influence on employee performance. Optimal discipline levels, reflected through consistent attendance and adherence to applicable regulations, encourage the formation of a constructive work culture. Additionally, work environment factors—both physical and psychosocial aspects have also proven to provide significant contributions, where conducive and supportive work atmospheres can enhance motivation and workforce effectiveness. Comprehensively, the research results indicate that both independent variables, whether partially or simultaneously, provide substantial contributions to improving employee performance. These findings offer practical recommendations for management to strengthen disciplinary policy implementation and create more optimal work conditions to support effective organizational goal achievement.

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Human Resource Management.*

### Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan komponen vital yang memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan operasional sebuah organisasi, baik dari aspek keefektifan maupun produktivitas. Kajian ini didasari oleh urgensi pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait aspek kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja, yang dipercaya memiliki dampak pada kinerja pegawai. Fokus penelitian ini adalah CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang, sebuah perusahaan domestik di bidang fashion bayi dan anak yang mengalami perkembangan signifikan hingga berhasil merambah pasar global. Persoalan internal seperti tingginya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dalam aktivitas kerja, serta minimnya kepatuhan pada prosedur operasional menjadi dasar perlunya dilakukan penilaian terhadap sistem kerja yang diterapkan. Riset ini bertujuan menganalisis sejauh mana dampak kedisiplinan kerja dan kondisi lingkungan terhadap prestasi karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 100 partisipan, hasil kajian memperlihatkan bahwa kedisiplinan kerja memberi pengaruh bermakna pada prestasi pegawai. Tingkat disiplin yang optimal, yang tercermin melalui kehadiran yang konsisten dan ketaatan pada regulasi yang berlaku, mendorong terbentuknya budaya kerja yang konstruktif. Di samping itu, faktor kondisi kerja baik dari segi fisik maupun psikososial juga terbukti memberikan sumbangan yang signifikan, di mana atmosfer kerja yang kondusif dan supportif mampu meningkatkan semangat dan efektivitas tenaga kerja. Secara menyeluruh, hasil riset menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut, baik secara parsial maupun simultan, memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan prestasi karyawan. Hasil ini memberikan masukan praktis bagi pimpinan untuk memperkuat penerapan kebijakan kedisiplinan serta membangun kondisi kerja yang lebih optimal guna menunjang pencapaian target organisasi secara efektif.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM

## **1. Latar Belakang**

Elemen krusial dalam keberlangsungan operasional organisasi dapat disebut dengan sumber daya manusia. Keberadaan tenaga kerja berdampak langsung terhadap tingkat efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan memandang karyawan sebagai aset yang sangat bernilai. Pengelolaan SDM pun menjadi salah satu prioritas utama dalam manajemen organisasi dengan menyoroti unsur tenaga kerja

CV. Putra Pelopor Pionir, yang lebih dikenal dengan nama merek Bohopanna, Bohopanna merupakan merek lokal yang menjalankan usahanya di bidang fashion bayi dan anak dengan fokus pada produk-produk *basic* yang tetap modis dan terjangkau. Brand ini berkembang pesat dan berhasil menjangkau pasar internasional, seperti Malaysia, Singapura, Thailand, Filipina, hingga Amerika Serikat. Di balik kesuksesan ini terdapat peran penting dari Devy Natalia selaku pendiri dan Chief Marketing Officer (CMO). Bohopanna juga telah menerima pendanaan dari Hypefast, Perusahaan tersebut merupakan e-commerce terkemuka di wilayah Asia Tenggara. Pertumbuhan bisnis yang cepat tersebut tidak terlepas dari pengelolaan tenaga kerja yang baik, termasuk faktor kepatuhan terhadap aturan kerja serta suasana kerja yang kondusif mampu mendorong peningkatan produktivitas.

CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang memiliki struktur organisasi cukup kompleks dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang yang tersebar dalam berbagai jabatan seperti Team Quality Control, Checker, Picker, Warehouse Production, Inbound, Team Sampling, Admin Sales Stockis, Inventory, Picker Marketplace, Packing, Picker Marketplace, RND, Quality Control Marketplace, Team Sewing, PIC, Admin Inbound, Inventory & Stock Accesoris, Purchasing, Supervisor Production, Admin Inventory Fabric. Banyaknya jumlah karyawan dengan jabatan yang bervariasi tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang baik agar produktivitas tetap optimal.

Menurut Ardana dkk (2011: 134), cerminan dari sikap respek, kepatuhan, dan ketaatan terhadap peraturan serta pedoman yang ditetapkan perusahaan disebut disiplin kerja yang diatur secara eksplisit maupun yang berlaku secara implisit dengan kesediaan untuk mematuhi serta menerima sanksi jika diperlukan. Kedisiplinan karyawan menjadi hal yang krusial agar semua aktivitas perusahaan, baik yang sedang berlangsung maupun yang direncanakan, dapat berjalan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam kerja memberikan dorongan positif terhadap produktivitas tenaga kerja serta mampu menghindari tindakan-tindakan yang berpotensi merugikan perusahaan.

Menurut Supardi (2003: 37), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik lingkungan di area kerja yang mampu menciptakan suasana menyenangkan, aman, nyaman, dan membuat karyawan merasa betah bekerja. Menurut Mathis (2002:78), kinerja karyawan adalah tindakan atau perilaku yang menjadi tindakan atau kelalaian karyawan, yang berdampak pada kontribusi mereka terhadap organisasi.

Dalam dunia industri yang semakin kompetitif, CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang dituntut untuk memiliki sistem kerja yang efisien dan tenaga kerja yang berkualitas guna mencapai tujuan secara optimal. Salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja yang maksimal tidak hanya bergantung pada kemampuan dan wawasan karyawan saja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan serta kondisi kerja yang tersedia.

Perusahaan masih menghadapi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan perilaku kerja karyawan, seperti keterlambatan hadir, tidak mengikuti instruksi kerja secara konsisten, serta kurangnya kesadaran terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat disiplin kerja sebagian karyawan belum optimal. Selain itu, faktor lingkungan kerja seperti aspek fisik (pencahayaan, pembersihan dalam ruang & sirkulasi udara) serta faktor yang bukan struktural seperti relasi antar karyawan dan staf. komunikasi dengan pimpinan turut berperan dalam pembentukan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Fenomena ini menarik untuk diteliti lebih dalam, maka dapat menurunkan mutu hasil kerja karyawan yang pada akhirnya menghambat tercapainya target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami sejauh kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja atau prestasi kerja karyawan. menjadi hal yang krusial bagi organisasi untuk menyusun rancangan langkah-langkah yang efektif dalam mengoptimalkan kinerja karyawan sekaligus membangun lingkungan kerja yang kondusif, positif, dan berorientasi profesionalisme.

Berdasarkan penelitian terdahulu Jacklin Alice Tambuwun Wilfried Manoppo, Alice et al., (2021) studi ini adalah untuk mengkaji sejauh mana Dampak disiplin kerja terhadap performa karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Disiplin kerja merujuk pada level ketaatan dan ketaatan individu terhadap peraturan yang berlaku, serta kesediaan untuk menerima sanksi apabila melanggar aturan tersebut. Di sisi lain, posisi kinerja karyawan diartikan sebagai output kerja pegawai yang dinilai berdasarkan mutu dan jumlah dalam sudut pandang karyawan yang menjadi tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian dilakukan oleh Oka Agus Murvanto dan Bonaventura Hendrawan Maranata (2024), menitik beratkan pada elemen disiplin dalam kerja dan motivasional dengan objek penelitian di PT. Wira Garda Perkasa. Namun, studi tersebut belum menelaah peran lingkungan kerja turut menjadi unsur yang berpeluang memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selain itu, karakteristik organisasi dan budaya perusahaan di PT. Wira Garda Perkasa tidak sama dengan perusahaan yang menjadi fokus penelitian ini. Oleh karena itu, studi ini ditujukan untuk menjembatani kekosongan itu dengan menganalisis efek yang memiliki kaitan antara disiplin dan kondisi kerja dengan kinerja pegawai dapat bervariasi, tergantung pada ciri khas lingkungan kerja yang berbeda.

Tan Marcella Wijaya & Wulandari, (2024), menjelaskan suasana kerja yang baik berperan penting dalam menentukan hasil kerja karyawan PT. Mataram Duta Abadi. Lingkungan kerja di sekitar karyawan memiliki peran dalam memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas. Ketika lingkungan kerja semakin mendukung dan kompensasi yang layak untuk karyawan dianggap sesuai, maka peluang tergantung dari peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik.

Berdasarkan kajian terhadap sejumlah penelitian terdahulu, ditemukan terdapat kesenjangan penelitian (research gap) terkait dampak kondisi kerja dan disiplin pada kinerja atau prestasi karyawan. Perbedaan pada kajian penelitian mengindikasikan adanya keterkaitan antara variabel-variabel tersebut belum sepenuhnya konsisten di berbagai konteks organisasi. Oleh karena itu, saya memilih untuk meneliti topik ini dengan berorientasi pada fenomena tersebut yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang”

## **2. Kajian Teoritis**

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan, (2019), sikap serta tindakan pegawai yang tercermin melalui ketaatan, keteraturan, kesetiaan, dan kejujuran dalam menaati aturan yang yang ditetapkan oleh instansi atau lembaga maupun kaidah masyarakat yang berkembang di sekitarnya dilingkungan tersebut.

### **Lingkungan Kerja**

Semua elemen yang ada di area kerja karyawan dan dapat memengaruhi jenis dan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan sudah mencakup lingkungan kerja. Sunioto (2015:38) menjelaskan bahwa kondisi kerja meliputi seluruh aspek yang ada di sekeliling pekerja dan memainkan peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan yang mereka lakukan.

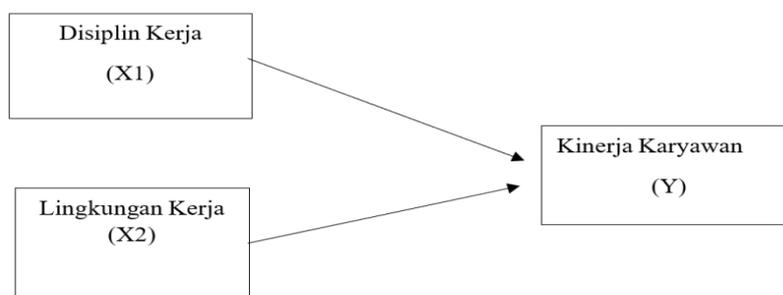
## Kinerja Karyawan

Karyawan adalah individu yang memiliki tanggung jawab atas menjalankan kewajiban yang telah diberikan dan pekerjaan sesuai dengan tujuan serta program yang telah ditetapkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Menurut Moeheriono (2010), Kinerja atau prestasi kerja menggambarkan tingkat pencapaian berbagai rencana, kebijakan, atau aktivitas dalam merealisasikan sasaran, target, dan cita-cita organisasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis perusahaan.

## Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini dilandasi oleh pemikiran bahwa tingkat kinerja pegawai dipicu oleh sejumlah elemen, baik yang bersumber dari pribadi seseorang maupun lingkungan sekitarnya. Studi ini memusatkan perhatian pada dua elemen yang menjadi fokus dalam studi ini mencakup kedisiplinan kerja serta kondisi lingkungan kerja. Suasana kerja yang mendukung, baik dari sisi fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan suhu ruangan, maupun dari sisi nonfisik seperti hubungan sosial antar karyawan, diyakini mampu mendorong peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Sebaliknya, kedisiplinan kerja merefleksikan sejauh mana karyawan menaati aturan yang berlaku serta menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan menunjukkan adanya pegawai yang sangat disiplin cenderung aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teratur, tepat waktu, dan menunjukkan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedua faktor tersebut, jika dikaji secara bersamaan, diperkirakan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berlandaskan pada penjelasan di atas, dirumuskan dengan menjadikan kedisiplinan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berperan sebagai variabel independen yang diteliti untuk melihat dampak terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Tujuan studi ini untuk menganalisis apakah kedua variabel independen tersebut berpengaruh, baik secara individual maupun kolektif yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.



H1: Kedisiplinan kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Metodologi memegang peranan krusial dalam pelaksanaan suatu penelitian. Sugiyono, (2019) menyatakan bahwa metodologi diartikan sebagai pendekatan ilmiah yang diterapkan untuk mengumpulkan informasi dengan tujuan mendukung pencapaian sasaran penelitian. Dengan menggunakan metodologi yang sesuai, setiap tahapan penelitian dapat dilakukan secara terstruktur dan tepat, sehingga menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan tipe asosiatif kausal, yang berfokus mengidentifikasi keterkaitan dua variabel bebas, yaitu kedisiplinan kerja dan kondisi lingkungan kerja, terhadap variabel terikat berupa kinerja karyawan. Pendekatan tersebut memungkinkan dilakukannya analisis data secara statistik, khususnya melalui regresi linier berganda dengan dukungan perangkat lunak SPSS.

#### **Lokasi dan Periode Penelitian**

Pelaksanaan penelitian di CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang yang berada di Jl. Setia Budi No. 285, Kelurahan Srandol Kulon, Kecamatan Banyumanik, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini berlangsung selama bulan Oktober – Juni 2025.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi mengacu pada seluruh komponen, mencakup objek individu, atau peristiwa, yang memiliki ciri-ciri khusus & menjadi sasaran dari penelitian dalam ruang lingkup dan waktu tertentu. Sugiyono, (2019), Populasi mengacu pada sekumpulan unit atau entitas yang memiliki ciri atau sifat khusus yang menjadi pusat kajian dari peneliti. Studi ini melibatkan populasi yang mencakup seluruh tenaga kerja di CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang. Jumlah populasi yang di gunakan sejumlah 100 tenaga kerja di CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang. Menurut Sugiyono, (2019) pemilihan sampel dalam studi ini sebagian dari keseluruhan jumlah populasi tenaga kerja di CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang.

#### **Teknik Penentuan Besar Sampel**

Peneliti melaksanakan studi yang selaras dengan sasaran yang ingin dicapai, diperlukan data dan informasi yang mendukung. Dalam upaya mengumpulkan data tersebut, penulis mengumpulkan data dengan cara menyebar kuesioner (angket). Kuesioner tersebut ditujukan

kepada responden yang merupakan tenaga kerja di CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang, melibatkan 100 orang responden sebagai sumber data utama.

### **Teknik Sampling**

Proses pemilihan sampel yang diterapkan bertujuan untuk memilih sampel yang dapat merepresentasikan populasi dengan akurat (Kusumastuti et al., 2020). Dalam studi ini, peneliti menerapkan menggunakan teknik purposive sampling, yakni salah satu metode pemilihan responden yang berlandaskan pada kriteria dan konsiderasi khusus yang telah ditetapkan lebih dahulu (Sugiyono, (2019)

### **Sumber Data**

Sumber data pokok dalam studi ini diperoleh dari data primer, yakni informasi yang dikumpulkan secara langsung melalui pembagian kuesioner kepada pegawai CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) di Semarang. Data primer adalah kategori data yang dikumpulkan langsung dari sumber individu dan kolektif atau sumber utama.

## **4. Hasil Dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

#### **Hasil Uji Validitas**

Validitas mengidentifikasi seberapa akurat suatu instrumen dalam melakukan pengukuran apa yang memang dimaksudkan untuk diukur (Anshori & Iswati, 2017). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila butir-butir pertanyaannya benar-benar mencerminkan konsep yang sedang diteliti. Pengujian validitas menggunakan pendekatan perbandingan antar koefisien korelasi setiap item dalam kuesioner dibandingkan dengan Nilai- nilai r-tabel digunakan sebagai acuan. Apabila r-hitung melebihi r-tabel, maka item dinyatakan valid. Namun, jika r-hitung lebih rendah dari r-tabel, maka item dianggap tidak valid. Jika jumlah responden (N) berjumlah 100 dan tingkat signifikansi 5%, nilai r-tabel adalah sebesar 0,195. Adapun hasil verifikasi validitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R tabel	R Hitung	Keputusan
X1. 1	0,195	0,605	VALID
X1.2	0,195	0,743	VALID
X1. 3	0,195	0,726	VALID
X1. 4	0,195	0,758	VALID
X1.5	0,195	0,602	VALID
X2. 1	0,195	0,778	VALID
X2.2	0,195	0,796	VALID
X2. 3	0,195	0,767	VALID
X2.4	0,195	0,626	VALID
X2.5	0,195	0,570	VALID
Y. 1	0,195	0,804	VALID
Y2	0,195	0,794	VALID
Y3	0,195	0,822	VALID
Y4	0,195	0,879	VALID
Y5	0,195	0,878	VALID

Sumber: hasil olah data peneliti (2025)

Temuan yang ditampilkan pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa seluruh item yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel (0,194), dengan begitu seluruh item dalam instrumen dapat dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabelitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu langkah untuk memastikan bahwa alat ukur dapat diandalkan sebagai metode pengumpulan data karena memenuhi kriteria konsistensi dan stabilitas (Anshori dan Iswati, 2017). Pengujian ini bertujuan untuk menentukan seberapa konsisten alat ukur memberikan hasil ketika diterapkan berulang kali dalam kondisi yang sama. Dengan kata lain, instrumen yang terpercaya dapat menghasilkan data yang akurat dan stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilaksanakan pada semua item pertanyaan menggunakan rumus **Cronbach's Alpha** yang dihitung melalui SPSS versi 26. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai koefisien Alpha melampaui jumlah r-tabel yang telah di syaratkan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keputusan
Dsisiplin Kerja	5	0,701	RELIABEL
Lingkungan Kerja	5	0,726	RELIABEL
Kinerja Karyawan	5	0,892	RELIABEL

Sumber: Data Primer hasil penelitian yang diolah (2025)

Dari tabel 2, terlihat bahwa skor Cronbach Alpha untuk seluruh variabel melebihi 0,06 atau 0,60, dengan nilai variabel disiplin kerja mencapai 0,701, lingkungan kerja 0,726, dan kinerja karyawan 0,892. Dengan begitu, semua skala dalam studi ini dapat dikatakan reliabelitas dan layak untuk analisis.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dijalankan untuk mengevaluasi apakah data dari variabel bebas dan terikat dalam model regresi terdistribusi secara normal. Keberadaan distribusi normal atau mendekati normal merupakan syarat penting bagi sebuah model regresi agar analisis yang dihasilkan valid dan reliabel. Data dinyatakan mengikuti distribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) melebihi 0,05. dari analisis data yang telah dijalankan serta keseluruhan tahapan pengolahan. Dari keseluruhan proses pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh temuan yang mendukung, dan sudah dikonfirmasi melalui hasil berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05393354
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.016
	Negative	-.015
Test Statistic		.015
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: hasil olah data peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3, pengujian normalitas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (Sig.) uji Kolmogorov Smirnov Test ditunjukkan dengan nilai 0,151, yang terletak di atas nilai kritis 0,05. Artinya, mengindikasikan distribusi residual memenuhi asumsi normalitas dan memungkinkan model regresi layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan yang bermakna di antara variabel bebas dalam model regresi. Dalam model regresi yang ideal, variabel-variabel bebas tidak boleh memiliki korelasi yang kuat satu sama lain. Ghazali (2016), model dapat dinyatakan terbebas dari multikolinearitas jika angka VIF di bawah 10 dan angka Tolerance di atas 0,1. Hasil pengujian dalam riset ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas**

		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5.854	2.640		2.217	.029			
	DISIPLIN KERJA	.507	.105	.423	4.826	.000	.946	1.057	
	LINGKUNGAN KERJA	.257	.087	.259	2.960	.004	.946	1.057	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil olah data peneliti (2025)

Kajian tabel 4, hasil tes multikolinearitas memperlihatkan bahwa angka tolerance untuk kedua variabel bebas, yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja, adalah 0,946, yang berada di atas 0,10. Di sisi lain, angka VIF untuk masing-masing variabel mencapai 1,057, yang tetap berada jauh di bawah ambang batas maksimal 10. Oleh karena itu, model ini tidak mengalami permasalahan multikolinearitas, dan persyaratan regresi terkait kemandirian antar variabel bebas telah dipenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2006), penilaian keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilakukan melalui analisis grafis dengan memplot nilai prediksi variabel independen (ZPRED) terhadap residual yang telah distudentisasi (SRESID). Jika pada scatterplot antara ZPRED dan SRESID tidak tampak pola tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi. Pada diagram pencar ini, sumbu Y menunjukkan nilai prediksi (Y'), sedangkan sumbu X menunjukkan residu yang diperoleh berbeda antara nilai prediksi

dengan nilai aktual yang telah distudentisasi (Ghozali, 2006). Berdasarkan survai yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.599	1.958		2.859	.005
	DISIPLIN KERJA	-.048	.078	-.062	-.614	.540
	LINGKUNGAN KERJA	-.152	.064	-.238	-2.358	.238

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: hasil olah data peneliti (2025)

Mengacu pada perhitungan yang ada di bagian 5, diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel “disiplin kerja” ialah 0,540 dan variabel “lingkungan kerja” sebesar 0,238, di mana keduanya melebihi 0,05. Oleh karena itu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam studi ini terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas, sehingga dapat dinyatakan telah memenuhi persyaratan klasik

## Uji Hipotesis

### Uji T

Ghozali (2006), penggunaan uji ini untuk mengetahui sejauh mana sumbangan setiap variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Pengujian ini akan memperlihatkan apakah variabel bebas tertentu secara parsial memberikan pengaruh yang bermakna pada variabel terikat. Jika angka signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka variabel tersebut dipandang memiliki dampak yang signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.854	2.640		2.217	.029
	X1	.507	.105	.423	4.826	.000
	X2	.257	.087	.259	2.960	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data peneliti (2025)

Setelah melakukan uji t maka untuk menentukan  $t_{\text{tabel}}$  pada tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 menggunakan formula berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y = 5,854 + 0,507X_1 + 0,257X_2 + 0,05$$

Penjelasan dari hasil regresi linear berganda melalui uji t tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (intersep) yang tercatat sebesar 5,854 menyiratkan bahwa ketika variabel independen, yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), dianggap tidak bernilai atau tidak berubah, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) diprediksi bisa mencapai angka 5,854. Angka konstanta yang positif ini menunjukkan adanya sumbangan dasar terhadap kinerja, walaupun pengaruh dari variabel independen tidak ada.
2. Angka koefisien regresi untuk disiplin kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai 0,507, yang menandakan bahwa setiap kenaikan 1% pada disiplin kerja akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,507, dengan catatan variabel lain bersifat konstan. Nilai positif ini menandakan adanya hubungan searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Angka koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai 0,257. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu persen pada kualitas lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,257, dengan catatan variabel lainnya dalam kondisi tetap. Nilai positif ini menandakan bahwa lingkungan kerja turut berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

## **Uji F**

Sugiyono (2005), uji F dalam hipotesis berfungsi untuk menguji apakah semua variabel independen memiliki dampak signifikan apabila dipertimbangkan secara bersamaan pada variabel terikat. Maksud dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi sumbangan total dari faktor-faktor bebas seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu, uji F tidak sekadar mengevaluasi dampak setiap variabel secara individual namun juga menganalisis dampak kolektif dari semua variabel independen dalam kerangka model regresi yang diterapkan.

Tabel 7. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.114	2	88.057	20.452	.000 <sup>b</sup>
	Residual	417.646	97	4.306		
	Total	593.760	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: hasil olah data peneliti (2025)

Berdasarkan perhitungan pada poin 7 di atas, diperoleh nilai Fhitung adalah 20,452. angka Ftabel dengan n 100, k=3, df pembilang (df1)=2, dan df penyebut (df2)= 97 menghasilkan Ftabel senilai 3,09. Tingkat signifikansi untuk tes F mencapai 0,000. Karena Fhitung melampaui Ftabel dan angka signifikansinya di bawah 0,05, maka HO dinyatakan ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, hipotesis diterima yang menunjukkan terdapat dampak bermakna secara bersamaan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi untuk mengevaluasi kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi yang berlangsung pada variabel terikat. Semakin mendekati angka 1 nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), menandakan semakin tepat model tersebut dalam menggambarkan fluktuasi pada variabel terikat. Dengan mengikuti prosedur-prosedur tersebut, penelitian dapat dianalisis dengan akurat dan dapat diandalkan, serta memberikan jawaban yang solid terhadap pertanyaan ilmiah yang telah diajukan sebelumnya. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variable independen dalam model ini dapat menjelaskan sebagian besar variasi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji R<sup>2</sup>

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 <sup>a</sup>	.297	.282	2.075

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data peneliti (2025)

Pada Tabel 8, bagian ringkasan Model ditemukan tingkat angka R Square yang didapatkan mencapai 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kondisi lingkungan berkontribusi sebesar 29,7% pada kinerja karyawan CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang. Adapun sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang berada di luar ruang lingkup kajian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang**

Pengujian hipotesis, diperoleh hasil uji t yang melampaui angka t-tabel, dengan taraf signifikansi senilai  $0,000 < 0,005$ . Oleh karena itu, mengindikasikan terdapat dampak disiplin terhadap kinerja karyawan. Ini disebabkan karena disiplin mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab, penggunaan waktu yang efisien, serta ketaatan terhadap prosedur yang meningkatkan produktivitas. Ketika disiplin diterapkan secara konsisten dan ketat, produktivitas dan efisiensi kerja meningkat. Dengan demikian, terbukti bahwa H1 diterima.

Adapun menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian selaras dengan temuan dari Novalita Silalah dan Wilson Bangun (2020), yang dibuktikan bahwa disiplin kerja secara nyata memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja di Universitas Kristen Maranatha (UKM) dikategorikan sebagai “baik”, yang berarti UKM menerapkan disiplin dengan serius dan semua karyawan mematuhi. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan UKM. Berdasarkan temuan Xel Nathaniel dkk. (2024), hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai disiplin kerja karyawan UD Nyoto Permadi adalah 35,95 dari 40 poin, yang menunjukkan bahwa disiplin karyawan berada pada tingkat yang tinggi.

Bukti analisis, menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan di UD Nyoto Permadi. Penemuan tersebut selaras dengan hasil studi yang dilakukan Purba dkk. (2019) dan Susanto (2019), sekaligus memperkuat argumen Sinambela (2016) bahwa disiplin kerja merupakan elemen vital dalam suksesnya manajemen sumber daya manusia di mana tingginya indikator disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran yang tinggi dari karyawan UD Nyoto Permadi dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan melaksanakan tugas sesuai dengan kebijakan perusahaan, termasuk dalam hal ketepatan waktu, proses kerja, dan standar operasional lainnya.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang**

Analisis hipotesis menghasilkan nilai uji t yang lebih tinggi dari pada ttabel yaitu  $0,004 < 0,05$ , yang mengidentifikasi lingkungan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan merasa lebih aman, lebih percaya diri, dan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk bekerja dengan optimal. Di sisi lain, kondisi yang buruk dapat memicu gangguan stres, kelelahan, konflik, dan pada akhirnya menurunkan kinerja. Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan konsentrasi, mempercepat penyelesaian tugas, serta mengurangi kesalahan. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa H2 diterima.

Penemuan selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Tan Marcella Wijaya & Wulandari, (2024) yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan variabel lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi pendidikan adalah  $0,002 < 0,05$ . Ini berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak (H1 diterima), mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh bermakna pada kinerja karyawan PT Mataram Duta Abadi. Oleh sebab itu, hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Sudah dipahami bahwa kondisi tempat kerja memberikan pengaruh yang berarti pada tingkah laku kinerja pekerja di tempat kerja. Hal tersebut didukung dengan hasil temuan dari penelitian terdahulu Beauty Hidayah Rizky pada tahun 2024. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien pada variabel lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan berada pada angka 0,263. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan dampak positif, yang berarti lingkungan kerja sejalan dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara terpisah menunjukkan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,012, yang terletak di bawah 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ). Di samping itu, angka thitung sebesar 2.544 melampaui t tabel yang bernilai 1,980. Dengan demikian, hipotesis yang menyebutkan bahwa "lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan bermakna pada kinerja karyawan" dapat diterima. Hasil ini juga sejalan dengan riset yang dijalankan Sihaloho dan Siregar pada tahun 2019, yang menunjukkan terdapat dampak signifikan antara lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, semakin kondusif dan nyaman suasana kerja di sebuah perusahaan, maka hal ini akan memberikan efek positif bagi kinerja para pegawai.

Sementara itu, Afnina et al., (2024) menyatakan bahwa untuk variabel X1 (lingkungan kerja) diperoleh angka t hitung senilai 2,159 dengan taraf signifikansi 0,041. Angka t tabel mencapai 1,66 pada taraf signifikansi 0,05 yang menandakan bahwa angka t hitung melampaui

angka t tabel. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai t-hitung yang melebihi t-tabel mengindikasikan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) dinyatakan ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kondisi ini menunjukkan terdapat dampak positif dan bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mendorong kepuasan kerja sehingga mereka akan bekerja dengan lebih dengan antusias.

## **5. Kesimpulan dan Saran**

Menunjukkan hasil studi ini, penulis menyajikan Kesimpulan dari uraian diatas sebagai berikut:

1. Terbukti disiplin kerja menguatkan bahwa dampaknya cukup besar dalam mengutamakan peningkatan kualitas kinerja kerja karyawan. Tingginya tingkat kedisiplinan tercermin melalui kehadiran yang tepat waktu, ketaatan terhadap aturan yang berlaku, serta pelaksanaan tugas secara konsisten. Hal ini berkontribusi secara positif dalam peningkatan kinerja individu. Penerapan disiplin yang optimal dapat membentuk budaya kerja yang efisien dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara lebih terarah. Kinerja karyawan turut diberikan pengaruh signifikan yang berasal dari lingkungan kerja.
2. Lingkungan kerja yang mendukung ditandai dengan rasa nyaman, aman, bersih, serta adanya dukungan baik secara sosial maupun fisik—dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Temuan ini menegaskan bahwa memperhatikan mutu lingkungan kerja adalah langkah strategis dalam mendorong kinerja kerja, baik personal maupun kolektif. Oleh karena itu, kedua variabel yang diteliti, yakni kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja, terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama.

## **Saran**

Mengacu pada kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Untuk Pihak Manajemen Perusahaan

Manajemen disarankan untuk secara konsisten menerapkan kebijakan kedisiplinan yang objektif dan tegas, disertai dengan pembinaan yang dilakukan secara berkala guna menumbuhkan perilaku kerja yang disiplin. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan terhadap kualitas lingkungan kerja, Baik dari sisi fisik seperti sarana kerja, penerangan, serta kebersihan lingkungan, maupun dari sisi non-fisik seperti interaksi antarpegawai dan

atmosfer kerja yang positif, semuanya berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas.

## 2. Untuk Karyawan

Karyawan diharapkan mampu menjadikan disiplin sebagai bagian dari budaya kerja yang profesional. Selain itu, penting bagi setiap individu untuk berkontribusi dalam menciptakan suasana kondusif di lingkungan kerja yang sehat melalui kerja sama tim, komunikasi yang efektif, serta sikap saling menghargai antar rekan kerja.

## 3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Mengingat penelitian ini hanya mengkaji dua variabel independen, disarankan agar penelitian di masa mendatang mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau sistem kompensasi. Hal ini bertujuan untuk memperoleh Diperlukan pemahaman yang komprehensif terhadap berbagai Elemen yang terbukti secara signifikan memengaruhi performa kerja karyawan.

## **Ucapan Terima Kasih**

Penulis bermaksud mengucapkan terima kasih kepada Universitas Nasional Karangturi Semarang atas segala bentuk bantuan dan sarana yang disediakan sepanjang tahapan penulisan artikel ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Ibu Wulandari atas bimbingan, nasehat, serta dorongan yang sangat berarti dalam penyelesaian artikel ini.

Penulis dengan penuh rasa syukur mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Ibu Retno Werdinigrum atas bantuan pembiayaan yang diberikan selama masa studi. Meskipun tidak memiliki hubungan sebagai orang tua kandung, Ibu telah menunjukkan perhatian dan kasih sayang yang luar biasa. Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan pahala dan keberkahan atas segala kebaikan Ibu.

Tak lupa, apresiasi turut diberikan kepada seluruh jajaran manajemen dan karyawan CV. Putra Pelopor Pionir (Bohopanna) Semarang atas kerja sama dan kesempatan yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian.

## Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Afnina, Erni Junaida, Herna Linda, Elvina Sari, & Hanafiah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3
- Alice, J., Wilfried, T., Dantje, (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hasjrat Abadi Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 3).
- Anshori, M. , & I. S. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif. *Airlangga University Press*.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Beauty Hidayah Rizky. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3.
- Gunarda. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nugraha Metal Zinc The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance In Pt. Nugraha Metal Zinc. In *Jurnal Disrupsi Bisnis* (Vol. 3, Issue 1).
- Gusti Maulana Izhar, Irawanto, Misransyah, Samuel Risal, & Anhar Yani. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Pendidikan* , 3.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- I Made Agus Gita Wijaya Krisna, & I Gusti Bagus Honor Satrya. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Parasari. *E-Jurnal Manajemen*, 12.
- Kholisa Mirzayati, Hamron Zubadi. (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang. *Jurnal Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Refika Aditama.
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (N.D.). Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 195–203.
- Nadya Rahmawaty. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kalisabuk Lintas Samudera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*,
- Nasrulloh, M. (N.D.). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dwi Guna Swadaya Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, 7(3).
- Novalita Silalah, & Wilson Bangun. (2020). Pengaruh Disiplinkerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 9.
- Oka Agus Murvanto, & Bonaventura Hendrawan Maranata, (2025), Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wira Garda Perkasa, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, (Vol. 10, Issue 1)
- Sandika, & Kurniawati W. Andani. (2020), Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* (Vol. 2, Issue 1)
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 3). Stie Ykpn.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabet.
- Tan Marcella Wijaya, & Wulandari. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompesansi

- Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mataram Duta Abadi. *Jurnal Sean Institute*,  
Wahyuni, A., & Badri, J. (2023). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal  
Economina*, 2(5), 1022–1037. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i5.508>
- Wenas, K. P., & Ikhrum, M. A. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 902–916.  
<https://doi.org/10.21776/Jki.2023.02.3.23>
- Xel Nathaniel, I Ketut Mastika, Sutrisno, & Dwi Rahmawati. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja  
Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud Nyoto Permadi. *Jurnal Strategi  
Bisnis*,