

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Penilaian Kinerja Menggunakan *Key Performance Indicator*

Ayu Try Handayani W, Zainal Abidin Umar, Rezkiawan Tantawi

Universitas Negeri Gorontalo

ayuhandayani15@gmail.com, zainal.umar@ung.ac.id, rezkiawan@ung.ac.id

ABSTRACT

This research aims to find out: 1) How the influence of work environment on employee performance at PT ARBA Group Gorontalo, 2) How the influence of work discipline on employee performance at PT ARBA Group Gorontalo, and 3) How the influence of work environment and work discipline on employee performance at PT ARBA Group Gorontalo. With 35 respondents determined using saturated sampling method. The approach in this study uses a quantitative approach with data collection techniques using a questionnaire (questionnaire). Data analysis techniques using multiple linear regression. Based on the results of the analysis it was found that: 1) Partially, the work environment has a significant effect on employee performance with $t_{count} > t_{table}$, namely $2.718 > 2.036$. 2) Work discipline has a significant effect on employee performance with $t_{count} > t_{table}$, namely $4.770 > 2.036$ and 3) Simultaneously the work environment and work discipline have a significant effect on employee performance at PT. ARBA Group Gorontalo with $f_{count} > f_{table}$, namely $38,140 > 3,284$. With a coefficient determination value of work environment and work discipline of 0.686 or 68.8% strong effect on employee performance at PT. ARBA Group Gorontalo. While 0.314 or 31.4% is influenced by other variables not explained in this study.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ARBA Group Gorontalo, 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ARBA Group Gorontalo, serta 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ARBA Group Gorontalo. Dengan responden sebanyak 35 orang yang ditentukan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa : 1) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.718 > 2.036$. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.770 > 2.036$ dan 3) Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ARBA Group Gorontalo dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $38.140 > 3.284$. Dengan nilai determinasi koefisien lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 0.686 atau sebesar 68.8% berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. ARBA Group Gorontalo. Sedangkan 0.314 atau 31.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset penting bagi penentu baik buruknya kinerja suatu perusahaan. Olehnya itu, perusahaan perlu memberikan perhatian penuh kepada karyawannya agar karyawan merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang baik dan benar mampu menghasilkan capaian kinerja yang efektif dan efisien. Sehingga akan memberi keuntungan pada perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan individu atau lingkungan instansi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika profesi, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, hubungan manajemen tenaga kerja dan kebijakan pemerintah tentang produksi, investasi, perizinan, teknologi, keuangan, harga, dan distribusi. Ferawati

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Ronald dan Hotlin, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan (Dolonseda dan Watung, 2020). Adapun dari lingkungan kerja fisik yang dapat memadai seperti ukuran ruangan kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, meja kerja, kursi kerja serta tersedianya peralatan kerja (Deska & Irfani, 2019). Jika lingkungan kerja tidak kondusif maka mengakibatkan stres bagi pegawai yang pada akhirnya dapat menimbulkan penurunan pencapaian kinerja pegawai (Siagian & Khair, 2018). Saing w. hidayat

Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan seperti kesadaran. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Selain itu disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis dalam (Sondakh et al., 2023).

Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja pada karyawan PT. ARBA Grup Gorontalo masih belum optimal. Target pencapaian *key performance indicator* belum mencapai nilai maksimal. Oleh sebab itu, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ARBA Grup Gorontalo.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Rasto (2015:247) lingkungan kerja adalah terdiri atas beberapa komponen yang saling bergantung meliputi orang, denah, furnitur, peralatan, pencahayaan, kualitas udara, ventilasi, kebersihan tingkat kebisingan, pola warna dan berbagai faktor lain yang meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

Sedarmayanti (2015:22) mengemukakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja atau tempat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator :

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup dan tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapa pun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan *mood* atau secara sikap.

e. Kelembaban Udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2015:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan

bawahan. Jika lingkungan kerja non fisik terjalin dengan baik, maka tujuan organisasi akan tercapai, karena sangat penting dalam membangun komunikasi antar sesama pegawai, atasan atau pimpinan dalam organisasi. . Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator :

a. Hubungan Yang Harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

b. Kesempatan Untuk Maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan Dalam Pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

d. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Murisha, (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas karyawan meningkatkan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam (Sinambela et al., 2019, hal. 506) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Syahril Maulana et al., 2022). Rivai (2013) dalam (Maryanto, 2023) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Pengamatan Penulis, Ditemui Disiplin Kerja yang kurang baik pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh mana jam masuk sudah sesuai dengan aturan yang berlaku tetapi jam istirahat dan masuk kantor yang tidak menggunakan absensi sehingga banyak pegawai yang masuk kantor setelah jam istirahat tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Berdasarkan Fenomena di atas Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh bisa dikatakan belum maksimal (Kerja et al., 2023)

Suatu kinerja dapat berjalan dengan baik berkat adanya kedisiplinan. Tanjung dalam (Muhammad Arif et al., 2020) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa

disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Sdita et al., 2023). Menurut Faslah & Savitri, (2017), Karyawan lebih mungkin untuk mengubah perilaku mereka dan untuk memahami dan mengikuti semua undang-undang dan standar sosial lokal yang berlaku Ketika manajer menggunakan disiplin sebagai sarana kontak dengan mereka. Akibatnya, salah satu cara untuk menggambarkan Disiplin kerja adalah kondisi mental yang tampak dalam perilaku individu, kelompok sosial, atau masyarakat secara keseluruhan, seperti kepatuhan terhadap aturan, persyaratan hukum, atau standar moral yang ditegakkan oleh masyarakat atau hukum.

Kinerja Karyawan

Menurut Mardjuni (Syafruddin, 2021) kinerja adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Bukhari (2019) Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan

Menurut Bangun (2012:231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang, berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bangun (2012) juga menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan yang dihasilkan, kualitas pekerjaannya, ketepatan waktu di dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran, dan kemampuan di dalam bekerja sama (Widjaja, 2021).

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kajian terhadap hasil penelitian yang pernah dilakukan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Bahwa Terdapat Pengaruh Antara Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ARBA Group Gorontalo
2. Diduga Bahwa Terdapat Pengaruh Antara Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ARBA Group Gorontalo
3. Diduga Bahwa Terdapat Pengaruh Antara Variabel Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ARBA Group Gorontalo

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai di instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 Orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan dalam kuesioner mencakup permasalahan yang berkaitan dengan Lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan Kinerja Pegawai. Pertanyaan dibuat berdasarkan skala Likert. Penelitian ini menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji angket. Kemudian dilakukan analisis regresi untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat menggunakan peralatan Statistik (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Parsial

	Model	t hitung	t tabel	sig.
1	Lingkungan Kerja	2.718	2.036	0.011
	Disiplin Kerja	4.770	2.036	< 0.001

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar $2.718 > t$ tabel 2.036 dengan nilai sig. $0.011 < 0.05$. Hal ini berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel disiplin kerja nilai t hitung sebesar $4.770 > 2.0376$ dengan nilai sig. $0.001 < 0.05$. Hal ini berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Simultan

	Model	F hitung	F tabel	sig.
1	<i>Regression</i>	38.140	3.284	< 0.001

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 38.140 dan f tabel yaitu 3.284 Sehingga diketahui f hitung $38.140 > f$ tabel 3.284 Dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ARBA Group Gorontalo.

Tabel 3. Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate
1	.839 ^a	.704	.686	6.511

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (adjusted r square) lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai sebesar 0.686 yang berarti bahwa sebesar 68.6% berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 31.4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara signifikan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. ARBA Group Gorontalo

DAFTAR PUSTAKA

- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Ananda, F. R. (2023). *Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya (Literature Review Effect of Work Environment, Work Discipline and Communication on Employees of CV. Tidar Jaya)*. 4(2), 75–85.
- Ayu, A., & Febrian, W. D. (2023). BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Ultra Teknologi Indonesia). *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(2829–2049), 1146–1162. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Budiwinarto, K., & Susilowati, S. (2021). Analisis Pengaruh Usia Dan Status Pernikahan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. *Surakarta Management Journal*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.52429/smj.v3i1.625>
- Dipura, S., Soediantono, D., Staf, S., Tni, K., & Laut, A. (2022). Benefits of Key

- Performance Indicators (KPI) and Proposed Applications in the Defense Industry: A Literature Review. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(4), 23–33. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/146>
- Fanani, E., & Astuti, W. (2023). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Key Performance Indicator (Studi Kasus Cv. Rasyid). *Jurnal Inovasi Teknik Industri*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.26753/jitin.v2i1.1096>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Imaroh, T. S., & Soleh, I. A. (2020). ANALISIS PENCAPAIAN KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) PADA SYSTEM APPLICATION AND PRODUCT (SAP) (Studi Kasus di PT. GMF AeroAsia Tbk). *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 150. <https://doi.org/10.22441/mix.2020.v10i2.001>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 1(2), 144–154. <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.27>
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja , *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Kerja, D., Kinerja, T., Pendidikan, D., & Sungai, K. (2023). 1), 2). 1(September), 87–93.
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Mawardi, R., Krisnandi, H., Digidowiseiso, K., & Ismail, S. (2024). The Influence of Communication, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 4(01), 224–235. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.680>
- Muthia, R. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Rumah Sakit Islam Klaten*.

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 1994 – 2003 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.296

- Noviyanti, I., & Asmalah, L. (2023). the Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 2(3), 28–38. <https://doi.org/10.56127/ijme.v2i3.973>
- Pamulang, U. (2021). *Article information a.* 1(6), 960–968. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Purwahita, A. R. M. P., I Ketut Saskara, & Ni Ketut Sutrisnawati. (2023). Implementasi Metode Key Performance Indicator (KPI) dalam Pengukuran Kinerja Receptionist Di Amadea Resort & Villa Seminyak. *Jurnal Kajian Dan Terapan Pariwisata*, 3(2), 11–20. <https://doi.org/10.53356/diparojs.v2i2.76>
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Saing, B., & Hidayat, W. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 6(1), 62. <https://doi.org/10.35914/jemma.v6i1.1723>
- Sdita, P., Ma, E. L., & Bogor, M. U. R. (2023). *Jurnal ekonomi bisnis dan akuntansi*. 3(1).
- Sipahelut, J. O., Erari, A., & Rumanta, M. (2021). The Influence of Work Discipline, Work Ethos and Work Environment on Employee Work Achievement: Lessons from Local Organization in an Emerging Country. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2869–2882. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1996>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sondakh, G., William Areros, & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(1), 55–60.
- Suaidah, S., & Sidni, I. (2018). Perancangan Monitoring Prestasi Akademik Dan Aktivitas Siswa Menggunakan Pendekatan Key Performance Indicator (Studi Kasus Sma N 1 Kalirejo). *Jurnal Tekno Kompak*, 12(2), 62. <https://doi.org/10.33365/jtk.v12i2.154>
- Syahril Maulana, M. Azis Firdaus, & Syahrums Agung. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Danamas Mandiri Investa. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 58–62. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i1.747>
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 1994 – 2003 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.296

Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.

Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>

Yunatan, R. O., Gaspersz, V., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Keterlibatan Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 4(1), 14–30. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v4.i1.p14-30>