

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIMAR JAYA**

Revaldo Timothy Edwardo Simanjuntak¹

Herold Moody Manalu²

Universitas Advent Indonesia

1831027@unai.edu

ABSTRAK. Tujuan dari penelitian ini guna menguji serta mengetahui lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan ialah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Simar Jaya dengan jumlah populasi sebanyak 30 karyawan. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis T dan F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Simar Jaya. Kenyamanan lingkungan serta tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT. *The purpose of this study was to examine and determine the work environment and work discipline on employee performance. The type of research used is quantitative. This research was conducted at PT. Simar Jaya with a population of 30 employees. Data processing and analysis techniques used validity and reliability tests, descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, T and F hypothesis tests, and coefficients of determination tests. The results of the study stated that the work environment and work discipline had an effect on employee performance at PT. Simar Jaya. Environmental comfort and a high level of discipline will affect employee performance*

Keywords: *work environment, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan utamanya ialah sumber daya manusia. Segala potensi serta inspirasi yang dimiliki oleh manusia yang dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik pada langsung individu atau dalam organisasi. Daya pikir atau kecerdasan yang dimiliki oleh manusia membuat manusia mampu mempunyai ide dan akal budi untuk menciptakan sesuatu yang baru dan menarik. Oleh karena itu sangatlah penting sumber daya manusia. Dengan sebab itu sumber daya manusia salah satu aset yang wajib dijaga serta ditingkatkan secara efektif serta efisien buat mencapai kinerja yang maksimal. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama periode waktu tertentu (Fahmi 2015).

Sumber daya manusia menjadi faktor dalam proses pembangunan serta pencapaian di perusahaan. Jika di suatu perusahaan sudah memiliki teknologi yang memadai, modal yang besar, sumber daya alam yang melimpah namun tidak terdapat sumber daya manusia yang bisa mengelola, memanfaatkan, serta menjalankan maka tidak akan mungkin mendapatkan keberhasilan dan tujuan asal perusahaan tersebut. Menurut Kasmir (2016), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Dalam setiap perusahaan atau organisasi harus mempunyai sumber daya manusia nya. Sumber daya manusia tidak akan ada habisnya. Perusahaan harus memiliki jumlah karyawan yang baik dan tepat. Jika terlalu sedikit, maka banyak pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan oleh karena perusahaan memiliki karyawan yang sedikit. Sedangkan jika memiliki karyawan lebih banyak dibanding pekerjaan, maka itu hanya membuat perusahaan membayar karyawan tanpa hasil. Karyawan yang hanya memakan gaji buta dan perusahaan yang mengeluarkan beban gaji secara sia-sia. Perusahaan harus sangat memperhatikan sumber daya manusia nya.

Adanya sumber daya manusia yang mencukupi pada perusahaan, namun

kinerja dari sumber daya manusia tersebut tidak maksimal dan optimal, maka perusahaan juga tidak akan mendapatkan keberhasilan dan tujuan. Kajian empiris terkait dari disiplin kerja oleh Likdanawati (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda pendapat dengan Husain (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian kajian empiris terkait kinerja karyawan oleh Pratama dan Wismar'ain (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. namun berbanding terbalik dengan penelitian Trisofia (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, permasalahan pada penelitian ini ialah apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja para karyawan?

Dari latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sudahkah perusahaan PT. Simar Jaya memiliki lingkungan kerja yang optimal dan baik untuk memberikan produktivitas bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan memiliki disiplin kerja untuk mengembangkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Serta memberikan efek yang positif pada kinerja karyawan di perusahaan PT. Simar Jaya.

Lingkungan Kerja

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dan optimal, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja pada perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja artinya suatu daerah bagi sejumlah grup di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung guna mencapai tujuan perusahaan sesuai menggunakan visi serta misi perusahaan. Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Dengan penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan efek bagi produktivitas karyawan. Efek dalam hal lingkungan kerja fisik seperti kenyamanan pada kursi atau meja tulis serta lingkungan perantara seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, bau tidak sedap, warna, serta sebagainya juga mempengaruhi para pekerja. Efek dalam hal lingkungan kerja non fisik

karyawan seperti hubungan antara karyawan, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama karyawan, atau hubungan kepada bawahan. Para pekerja akan mampu merampungkan tugas-tugasnya dengan cepat, sempurna, serta baik di dukung oleh lingkungan kerjanya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja sangatlah penting bagi pengembangan sumber daya manusia.

Setiap perusahaan pasti memiliki peraturan bagi sumber daya manusia. Guna dari peraturan tersebut untuk mendisiplinkan para pekerjanya. Oleh sebab itu disiplin kerja sangatlah penting dan diperlukan untuk menghindari kelalaian, keteledoran, dalam melakukan kerjanya. Disiplin kerja bisa memberikan efek bagi karyawan untuk tetap konsisten dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja sangatlah memberikan efek positif bagi pekerja serta perusahaan. Efek positifnya yaitu dapat memudahkan untuk perusahaan serta karyawan mencapai tujuannya, meningkatkan kebiasaan hidup yang baik. Perusahaan menciptakan peraturan dan tata tertib pada aplikasi disiplin kerja. Serta peraturan serta tata tertib tadi harus dilakukan dan dipatuhi dengan semua karyawan pada perusahaan.

Kinerja Karyawan

Hasil dari yang dilakukan oleh karyawan, sangat ditentukan dari kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan hasil yang lebih baik. Marwansyah (2016) menyebutkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari pengertian ahli diatas dapat disimpulkan seberapa pentingnya penelitian dan pengukuran kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Tujuannya yaitu untuk mengetahui apakah karyawan pada perusahaan sudah mampu menyelesaikan kewajibannya dan apakah hasil dari kinerja tersebut sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh sebab itu, sangat dibutuhkan penelitian dan pengukuran kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

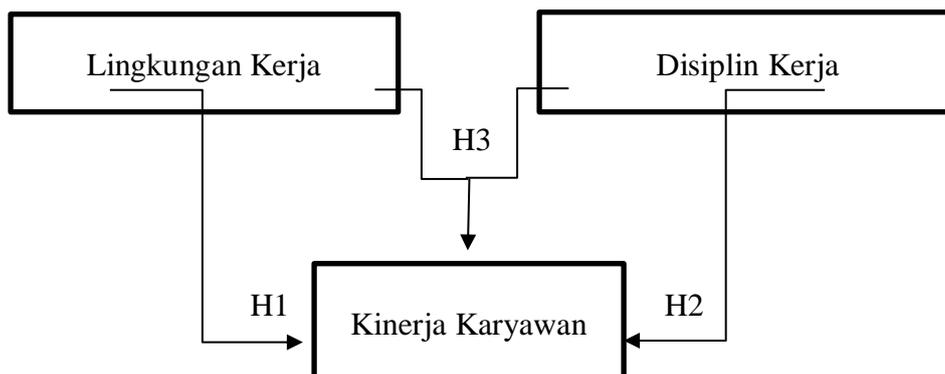
HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis yaitu suatu jawaban atau dugaan sementara terhadap sebuah masalah yang berkaitan dengan beberapa variabel, dan perlu diteliti atau dilakukan pengujian untuk mengetahui kebenarannya. Dari rumusan masalah, maka didapatkan hipotesis sementara dalam penelitian ini sebagai berikut :

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka berpikir yang pertama dalam penelitian ini yaitu ingin melihat dan mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir selanjutnya yaitu ingin melihat dan mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan variabel bebas yang memiliki indikator. Indikator lingkungan kerja terdiri atas pencahayaan pada tempat kerja, suhu udara pada tempat kerja, suara bising pada tempat kerja, fasilitas pada tempat kerja, dan hubungan antar sesama rekan kerja. Indikator disiplin kerja terdiri atas tidak berat hati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, teliti dalam melakukan pekerjaan, ketepatan waktu masuk kerja, rajin dalam bekerja, berpakaian sopan, dan berhati-hati dalam bekerja. Dan variabel tetap pada penelitian ini ialah kinerja karyawan dengan indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan, mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja, mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan, melakukan koordinasi dengan rekan kerja menjaga sarana dan prasarana yang digunakan saat bekerja.



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Untuk pengambilan data, penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang . Penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda. Untuk tahapan awal, peneliti melakukan uji validitas dan reabilitas, kemudian uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Aplikasi *IBM SPSS statistics 25*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reabilitas

Tujuan Uji Validitas dan Reabilitas adalah untuk menunjukkan sebaik apa alat ukur mampu mengukur yang ingin diukur serta sejauh mana pengukuran dilakukan tanpa ada kesalahan. Berikut hasil Uji Validitas dan Reabilitas

X1

Tabel 1

		lingkungan kerja	Keterangan
x1.1	Pearson Correlation	0.813	VALID
x1.2	Pearson Correlation	0.822	VALID
x1.3	Pearson Correlation	0.799	VALID
x1.4	Pearson Correlation	0.568	VALID
x1.5	Pearson Correlation	0.478	VALID
lingkungan	Pearson	1	VALID

kerja	Correlation		
X2			
Tabel 2			
		disiplin	
		kerja	Keterangan
x2.1	Pearson	0.393	
	Correlation		VALID
x2.2	Pearson	0.558	
	Correlation		VALID
x2.3	Pearson	0.759	
	Correlation		VALID
x2.4	Pearson	0.646	
	Correlation		VALID
x2.5	Pearson	0.592	
	Correlation		VALID
x2.6	Pearson	0.779	
	Correlation		VALID
disiplin	Pearson	1	
kerja	Correlation		VALID

Y

Tabel 3

		kinerja	
		karyawan	Keterangan
y1	Pearson	0.454	
	Correlation		VALID
y2	Pearson	0.590	
	Correlation		VALID
y3	Pearson	0.640	
	Correlation		VALID
y4	Pearson	0.764	VALID

	Correlation		
y5	Pearson	0.566	
	Correlation		VALID
y6	Pearson	0.771	
	Correlation		VALID
kinerja	Pearson	1	
karyawan	Correlation		VALID

Reabilitias

Tabel 4

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's	
	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,747	VALID
Disiplin Kerja	0,681	VALID
Kinerja Karyawan	0,775	VALID

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 5

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
lingkungan kerja	30	16	23	20.27	1.999
disiplin kerja	30	23	30	25.83	1.802
kinerja karyawan	30	26	33	29.97	2.092

Valid N (listwise)	30				
-----------------------	----	--	--	--	--

Data diatas adalah hasil uji deskriptif yang diperoleh pada penelitian ini.

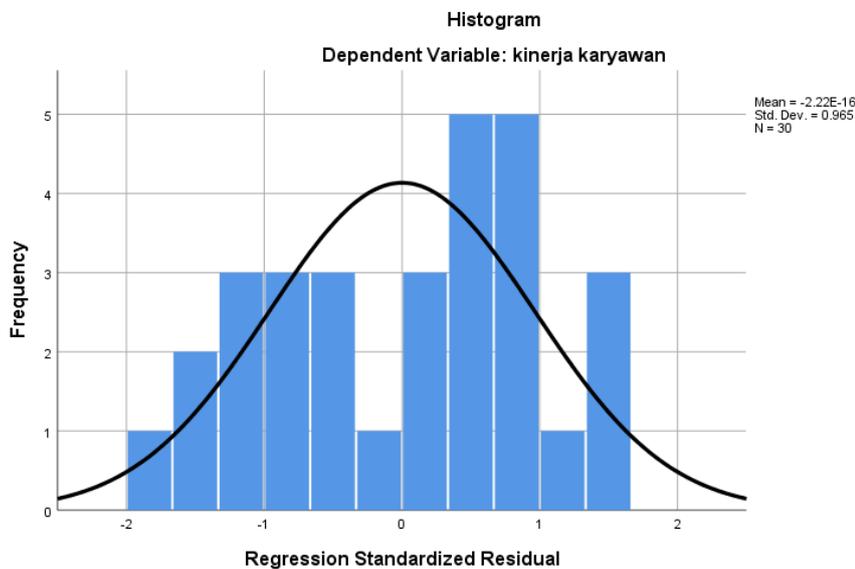
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dilakukan untuk melakukan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

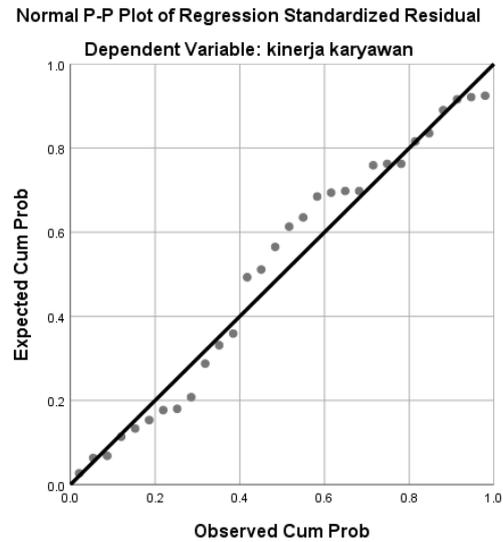
Tabel berikut menggambarkan kurva Histogram. Dimana diagram diatas harus masuk kedalam garis kurva yang artinya dapat dikatakan telah lolos normalitas.

Tabel 6



Tabel dibawah menunjukan garis P-P Plot. Didapati bahwa titik plot berputar melingkari garis kurva dan dapat dikatakan telah lolos uji normalitas.

Tabel 7



Uji Multikolinearitas

Tabel 8

Coefficients^a

Collinearity
 Statistics

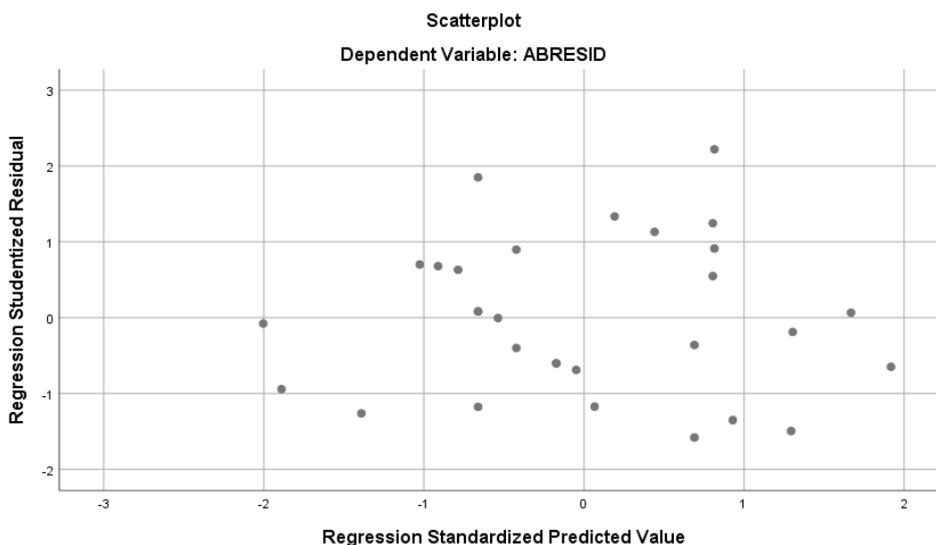
Model		Tolerance	VIF
1	lingkungan kerja	.865	1.156
	disiplin kerja	.865	1.156

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja senilai $1.156 > 0.10$. dan nilai Tolerance dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja senilai $0.865 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9



Pada tabel diatas terlihat bahwa titik plot menyebar dan tidak bersentuhan. Maka uji dapat diterima bahwa data terdistribusi normal.

Uji Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan uji regresi linear berganda dikarenakan penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel. Oleh karena itu, hal ini dapat menunjukkan hubungan antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel tetap (Y).

Tabel 10

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.755	5.154		2.669	.013
	lingkungan kerja	-.021	.181	-.020	-.115	.909
	disiplin kerja	.644	.201	.555	3.203	.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas, dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 13.755 + -0,021X_1 + 0,644X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja karyawan

X₁ = Variabel lingkungan kerja

X₂ = Variabel disiplin kerja

A = Konstanta

Berdasarkan hasil persamaan linear berganda tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai 13.755 adalah konstanta yang menunjukkan tingginya nilai kinerja karyawan jika lingkungan dan disiplin kerja sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji T dan F)

Uji T

Tabel 11

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardize		
		Coefficients		d		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.755	5.154		2.669	.013
	lingkungan kerja	-.021	.181	-.020	-.115	.909
	disiplin kerja	.644	.201	.555	3.203	.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai pada tabel Sig. < 0,05 dan tabel t > 2,05. Dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa nilai Sig. pada variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 dan nilai t lebih kecil dari 2,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X₁ (Lingkungan kerja) tidak terlalu berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). Namun variabel X₂

(Disiplin kerja) dapat disimpulkan berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan nilai t lebih besar dari 2,05.

Uji f

Tabel 12

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.062	2	19.031	5.780	.008 ^b
	Residual	88.905	27	3.293		
	Total	126.967	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

Nilai pada tabel $F > 3,35$. Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai dari tabel F yaitu 5.780 yang menunjukkan lebih besar dari 3,35. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berpengaruh signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.248	1.815

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,300 atau 30%, yang artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 30% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Jika variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan, maka nilai dari tabel R Square akan besar. Namun dikarenakan variabel X_1 (Lingkungan kerja) pada penelitian ini tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan), maka didapatkan nilai R Square sebesar 0,300 atau 30%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan menjadi berikut:

1. Dari uji T dan uji F dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Simar Jaya. Namun disiplin kerja jauh lebih berpengaruh signifikan. Karena dapat dilihat pada nilai dari t tabel -0,115 yang lebih kecil dari 2,05. Dan dapat dilihat pada nilai f tabel 5.780 yang menunjukkan lebih besar dari 3,35.
2. Dapat dibuktikan pada uji koefisien determinasi, dimana angka dari R square masih jauh dari 100%. Dapat disimpulkan pada penelitian ini, disiplin kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Simar Jaya.

Saran

Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Namun bisa dilihat dari pembahasan diatas bahwa lingkungan kerja masih kurang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simar Jaya. Oleh karena itu, perusahaan diperlukan bisa menaikkan lingkungan kerja supaya lebih baik lagi asal sebelumnya dengan tetap memperhatikan ketenangan karyawan waktu kerja. Perusahaan diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman seperti menjauhi suara kebisingan, suhu udara yang baik, penerangan yang cukup, serta lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading Sunarto, D. Q. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA*, 1-13.

- Burhannudin, M. Z. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 191-206.
- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* , 159-166.
- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AGORA*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 81-91.
- Ilham, M. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 507-513.
- Likdanawati, (2018). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM LABUHAN HAJI TENGAH ACEH SELATAN. *Jurnal Visioner & Strategis* Volume 7, Nomor 1, Maret 2018: 17-22.
- Ni Made Diah Yudiningsih, F. Y. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 1-7.
- Permadi, I. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PADA CV ALAM HIJAU SUKABUMI. *Jurnal Ekonomak*, 24-31.
- Rizal Ahmad, M. E. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA -LANGKAT. *Jurnal Manajemen Tools*, 137-146.

- SETIAWAN, A. (2013). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KANJURUHAN MALANG. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1245-1253.
- Sutanto, D. I. (2015). HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA . *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 135-144.
- Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel, dan Yantje Uhing, (2015). Pengaruh Pelatihan Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, 737-747
- Zainul Hidayat, M. &. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) . *Jurnal WIGA*, 79-97.
- Zulkifli, A. H. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *DIMENSI*, 406-422.