

Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mutiara Mukti Farma MUTIFA

Impact of Work Environment, Communication, and Work Discipline on Employee Performance at MUTIFA

Permata Khairani Damanik¹, Yovie Ernanda^{2*}, Sarah Agatha Siagian³, Rahma Fadilla⁴, Edisah Putra Nainggolan⁵

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara⁵

*yovieeranda@unprimdn.ac.id

Disubmit : 25 Mei 2025, Diterima : 20 Juni 2025, Dipublikasi :30 Juni 2025

Abstract

This study aims to determine the influence of work environment, communication, and work discipline on employee performance at PT Mutiara Mukti Farma Medan. This research uses a quantitative approach with a descriptive explanatory research type. The population in this study consists of all employees of PT Mutiara Mukti Farma, totaling 120 people, who also serve as the research sample. Data collection techniques include questionnaires, interviews, and documentation studies. The data were analyzed using multiple linear regression, with hypothesis testing conducted through t-test and F-test. The results show that partially, the variables of work environment, communication, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also have a significant influence on employee performance. These findings indicate that a conducive work environment, effective communication, and high work discipline are key factors in improving employee performance in the company.

Keywords: Work Environment, Communication, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Mukti Farma Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mutiara Mukti Farma sebanyak 120 orang, yang sekaligus dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, serta disiplin kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang dinamis, persaingan bisnis semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan produktivitas guna menjaga keberlangsungan usahanya. Salah satu faktor kunci yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia, terutama terkait dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (IJSSB Authors, 2023; Pranata et al., 2023).

Lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja merupakan tiga faktor penting yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang

kondusif menciptakan rasa aman dan nyaman yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Ariani et al., 2023; Handayani et al., 2024; Nuryasin, 2021). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya ventilasi atau bau menyengat, dapat menurunkan semangat kerja dan berpotensi menimbulkan risiko kesehatan, seperti yang dihadapi oleh PT Mutiara Mukti Farma (MUTIFA).

PT MUTIFA adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi obat-obatan yang berfungsi untuk mendeteksi, mencegah, menyembuhkan, atau meningkatkan kesehatan melalui produk farmasi. Dalam proses operasionalnya, perusahaan ini menghadapi berbagai tantangan terkait lingkungan kerja, seperti ventilasi yang kurang memadai dan aroma bahan baku obat yang menyengat. Kondisi ini menjadi perhatian serius karena dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan (Fitrah, 2024; Marlinda et al., 2022).

Selain lingkungan kerja, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja menjadi pilar penting dalam organisasi. Komunikasi yang baik dapat memperkuat kerjasama tim, mengurangi konflik, dan mempercepat penyelesaian masalah (Burhan et al., 2022; Fauziah & Mulyadi, 2023; Saputri, 2024). Sebaliknya, kurangnya komunikasi dapat mengakibatkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, konflik interpersonal, bahkan kerugian perusahaan akibat miskomunikasi.

Disiplin kerja juga tidak kalah penting dalam mendukung pencapaian kinerja optimal. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan tanggung jawab pekerjaannya. Ketidakhadiran, keterlambatan, serta pelanggaran terhadap prosedur kerja menjadi indikator lemahnya disiplin, yang pada akhirnya akan berdampak negatif terhadap produktivitas (Muslikhun et al., 2023; Sukir & Supriyanto, 2007; Firmansyah et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT MUTIFA. Permasalahan yang dihadapi perusahaan seperti menurunnya produktivitas dan tingginya turnover karyawan menjadi latar belakang penting dilakukannya penelitian ini. Beberapa studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja (Dey et al., 2022; Endratno & Afrizal, 2022; Pertiwi et al., 2019; Rokhayati et al., 2022).

Referensi dari berbagai jurnal nasional dan internasional telah banyak membuktikan hubungan positif antara lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, termasuk penelitian oleh Liando & Tewal (2016), Febriantari et al. (2024), Putra et al. (2023), dan others. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di PT Mutiara Mukti Farma Medan yang berlokasi di Jl. Besar Namorambe No. 68, Medan, dimulai pada Desember 2024 hingga Mei 2025. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan explanatory, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi terdiri dari 120 karyawan, dan

seluruhnya dijadikan sampel menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui angket, wawancara, dan dokumentasi, dengan sumber data primer dan sekunder.

Definisi operasional variabel ditentukan berdasarkan teori relevan, dengan indikator diukur menggunakan skala Likert. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, sedangkan uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja (Y). Uji hipotesis dilakukan secara simultan (Uji F) dan parsial (Uji t), serta didukung oleh analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Hasil Dan Pembahasan Statistik Deskriptif

Table 1. Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximum	Mean	Std. Deviation
LK	123	4	20	17,02	2,847
KM	123	4	15	12,95	1,966
DK	123	5	15	12,93	2,079
KK	123	10	25	21,85	2,816
Valid N (listwise)	123				

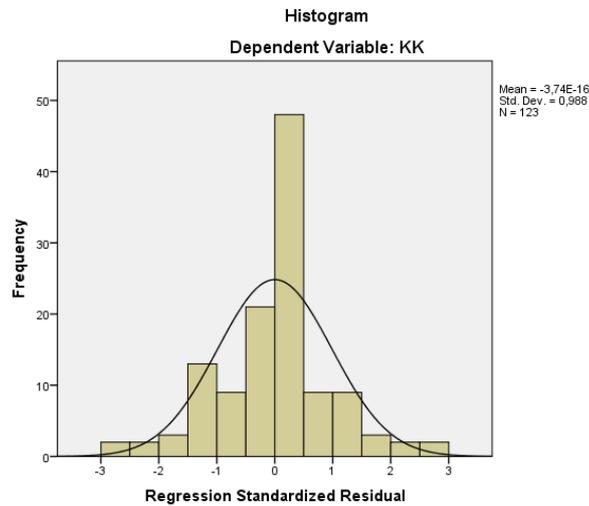
Pada tabel di atas telah ditampilkan hasil pengolahan data statistik deskriptif yang terdiri dari 123 sampel dan 4 variabel, yaitu LK, KM, DK, dan KK. Berikut hasil statistik deskriptifnya:

1. **Variabel LK** memiliki jumlah sampel sebanyak 123 responden, dengan nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum sebesar 20, nilai mean sebesar 17,02, dan nilai standar deviasi sebesar 2,847.
2. **Variabel KM** memiliki jumlah sampel sebanyak 123 responden, dengan nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum sebesar 15, nilai mean sebesar 12,95, dan nilai standar deviasi sebesar 1,966.
3. **Variabel DK** memiliki jumlah sampel sebanyak 123 responden, dengan nilai minimum sebesar 5, nilai maksimum sebesar 15, nilai mean sebesar 12,93, dan nilai standar deviasi sebesar 2,079.
4. **Variabel KK** memiliki jumlah sampel sebanyak 123 responden, dengan nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 25, nilai mean sebesar 21,85, dan nilai standar deviasi sebesar 2,816.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

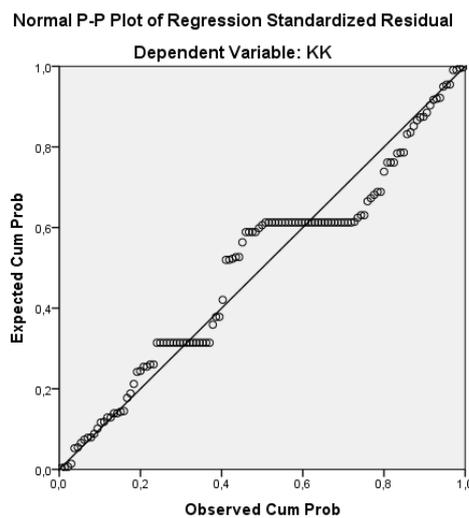
A. Grafik Histogram



Gambar 1. Grafik Histogram

Pada gambar di atas terlihat bahwa histogram residual untuk variabel KK membentuk pola yang mendekati distribusi normal. Sebagian besar data berada di sekitar nilai 0 dan menyebar secara simetris. Nilai mean mendekati nol dan standar deviasi mendekati 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

B. Grafik Normal Probability Plot



Gambar 2. Grafik Probability Plot

Gambar tersebut menunjukkan P-P Plot untuk melihat apakah data residual regresi berdistribusi normal. Titik-titik yang mendekati garis diagonal menandakan data residual menyebar normal. Karena sebagian besar titik mengikuti garis, maka bisa disimpulkan bahwa data residual cukup normal.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,39334769
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,124
	Negative	-,135
Kolmogorov-Smirnov Z		1,494
Asymp. Sig. (2-tailed)		,23

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 3.2 diatas Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,23 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

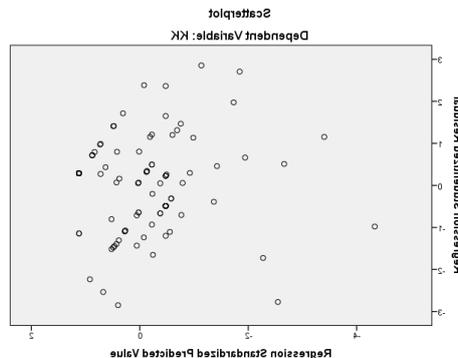
Uji Multikolineritas

Table 3. Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
LK	,236	4,234
KM	,546	1,831
DK	,257	3,890

Hasil uji multikolineritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai **Tolerance** untuk semua variabel bebas (LK, KM, dan DK) berada di atas 0,1 dan nilai **VIF** berada di bawah 10. Hal ini mengindikasikan bahwa **tidak terjadi multikolineritas** antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model layak digunakan.

Uji Heterokedasitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Pada gambar diatas scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model

regresi memenuhi asumsi linearitas dan homoskedastisitas, sehingga model layak digunakan.

B. Uji Glesjer

Tabel 4. Uji Glesjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	5,029	,918			5,480	,000		
1 LK	,247	,092	,249		2,671	,009	,236	4,234
KM	,353	,088	,246		4,012	,000	,546	1,831
DK	,623	,121	,460		5,142	,000	,257	3,890

a. Dependent Variable: KK

Tabel *Coefficients* menunjukkan hasil uji regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel bebas LK, KM, dan DK terhadap variabel dependen KK. Nilai signifikansi (Sig.) untuk ketiga variabel bebas yaitu LK (0,009), KM (0,000), dan DK (0,000) semuanya lebih kecil dari 0,05, yang berarti ketiganya berpengaruh signifikan terhadap KK. Nilai VIF untuk LK (4,234), KM (1,831), dan DK (3,890) semuanya di bawah 10, serta nilai *tolerance* di atas 0,1, sehingga tidak terdapat masalah multikolinieritas. Dengan demikian, model regresi ini dapat dikatakan baik dan ketiga variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen.

Hasil Analisis Data

Uji Regresi Linier berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5,029	,918			5,480	,000
1 LK	,247	,092	,249		2,671	,009
KM	,353	,088	,246		4,012	,000
DK	,623	,121	,460		5,142	,000

Berdasarkan tabel hasil regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 5,029 + 0,247LK + 0,353KM + 0,623DK$$

Penjelasannya:

- **5,029** adalah konstanta, yang berarti jika semua variabel independen (LK, KM, dan DK) bernilai nol, maka nilai variabel dependen KK adalah sebesar 5,029.
- **LK (Lingkungan Kerja)** memiliki koefisien sebesar 0,247, artinya setiap peningkatan satu satuan pada LK akan meningkatkan nilai KK sebesar 0,247, dengan asumsi variabel lain tetap.
- **KM (Komunikasi)** memiliki koefisien sebesar 0,353, artinya setiap peningkatan satu satuan pada KM akan meningkatkan nilai KK sebesar 0,353.

- **DK (Disiplin Kerja)** memiliki koefisien sebesar 0,623, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada DK akan meningkatkan nilai KK sebesar 0,623.

Dengan demikian, dari ketiga variabel tersebut, **Disiplin Kerja (DK)** memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel KK.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,869 ^a	,755	,749	1,411	1,969

a. Predictors: (Constant), DK, KM, LK

b. Dependent Variable: KK

Berdasarkan tabel *Model Summary*, diperoleh nilai **Adjusted R Square sebesar 0,749**, yang berarti bahwa variabel DK (Disiplin Kerja), KM (Komunikasi), dan LK (Lingkungan Kerja) secara bersama-sama mampu menjelaskan **74,9%** variasi yang terjadi pada variabel dependen **KK** (Kinerja Karyawan). Sisa **25,1%** dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dan memiliki daya prediksi yang kuat..

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	730,513	3	243,504	122,342	,000 ^b
	Residual	236,853	119	1,990		
	Total	967,366	122			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DK, KM, LK

Tabel *ANOVA* menunjukkan hasil uji regresi secara simultan (uji F) terhadap variabel DK, KM, dan LK terhadap KK. Nilai **F hitung sebesar 122,342** dengan **signifikansi 0,000**, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen KK. Jadi, model regresi layak digunakan secara simultan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,029	,918		5,480	,000		
	LK	,247	,092	,249	2,671	,009	,236	4,234
	KM	,353	,088	,246	4,012	,000	,546	1,831
	DK	,623	,121	,460	5,142	,000	,257	3,890

a. Dependent Variable: KK

Tabel *Coefficients* di atas menunjukkan hasil uji parsial (uji t) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen **KK**:

- **LK (Lingkungan Kerja)** memiliki nilai $t = 2,671$ dan $\text{Sig.} = 0,009$ ($< 0,05$), artinya LK berpengaruh signifikan terhadap KK.
- **KM (Komunikasi)** memiliki $t = 4,012$ dan $\text{Sig.} = 0,000$, juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap KK.
- **DK (Disiplin Kerja)** dengan $t = 5,142$ dan $\text{Sig.} = 0,000$, menunjukkan pengaruh paling kuat dan signifikan terhadap KK.

Selain itu, nilai **VIF** untuk semua variabel berada di bawah 10 dan nilai **Tolerance** di atas 0,1, yang berarti **tidak ada masalah multikolinearitas** antar variabel. Dengan demikian, ketiga variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap KK.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t , variabel Lingkungan Kerja (LK) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 ($< 0,05$) dan nilai t sebesar 2,671. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya, secara parsial, peningkatan kualitas Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil ini sejalan dengan temuan Ariani et al. (2023), Handayani et al. (2024), dan Nuryasin (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berkontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja. Selain itu, Marlinda et al. (2022) dan Fitrah (2024) juga menyatakan bahwa lingkungan fisik yang sehat dan aman sangat berpengaruh pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, Dey et al. (2022) menemukan bahwa dalam beberapa sektor, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bisa bervariasi tergantung pada karakteristik dan jenis pekerjaan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Komunikasi (KM) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai t sebesar 4,012. Hal ini menandakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin efektif komunikasi dalam organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil ini didukung oleh penelitian Burhan et al. (2022), Fauziah & Mulyadi (2023), dan Saputri (2024), yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik antar anggota organisasi dapat memperkuat kolaborasi, mencegah konflik, dan meningkatkan produktivitas. Penelitian serupa juga ditemukan oleh Putra et al. (2023) dan Firmansyah et al. (2020), yang menekankan bahwa komunikasi internal yang efektif menjadi landasan penting dalam pencapaian tujuan kerja dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja (DK) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan nilai t sebesar 5,142, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi ini.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Muslikhun et al. (2023), Sukir & Supriyanto (2007), dan Firmansyah et al. (2020), yang menegaskan bahwa kedisiplinan tinggi dari karyawan berkontribusi langsung terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Fitrah (2024) dan Endratno &

Afrizal (2022), yang menyoroti pentingnya aturan, kehadiran, serta kepatuhan terhadap SOP sebagai pilar penentu kinerja yang berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA), diperoleh nilai F hitung sebesar 122,342 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) lebih besar dari F tabel 2,81 pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, meskipun masing-masing variabel memberikan kontribusi secara parsial, ketiganya jika digabungkan secara bersama-sama memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi pada kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian dari Pranata et al. (2023), Rokhayati et al. (2022), dan IJSSB Authors (2023), yang menemukan bahwa gabungan variabel-variabel tersebut mampu memberikan peningkatan kinerja yang signifikan di berbagai sektor. Penelitian oleh Liando & Tewal (2016), Febriantari et al. (2024), dan Pertiwi et al. (2019) juga mendukung bahwa pendekatan simultan dalam analisis faktor-faktor kinerja dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan akurat terhadap performa karyawan di lingkungan kerja modern.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Mutiara Mukti Farma. Secara parsial, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas. Komunikasi juga terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, menandakan bahwa aliran informasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan karyawan sangat penting dalam mendukung efektivitas kerja. Disiplin Kerja turut berpengaruh secara signifikan, memperkuat temuan bahwa kedisiplinan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya berdampak langsung terhadap hasil kerja yang dicapai. Secara simultan, ketiga variabel ini—Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja—berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiganya merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan performa sumber daya manusia.

5. Daftar Pustaka

- Ariani, H. M., Tamara, D., & Misnah, M. (2023). Komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v11i1.106>
- Burhan, M., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 50–62. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.54>
- Dey, M., Bhattacharjee, S., Mahmood, M., & Uddin, M. A. (2022). The influence of leadership style, communication, and work discipline on employee

- performance of PT Sinar Gunung Sawit Raya. *International Journal of Social Science and Business*, 6(1), 45–60.
- Endratno, H., & Afrizal, F. (2022). The effects of communication, work environment and work discipline on the performance of village officers in Kroya District, Cilacap Regency. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 4(1), 15–25.
- Fauziah, S. A., & Mulyadi, M. (2023). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(3), 45–54. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i3.4002>
- Febriantari, N. K., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *EMAS*, 5(1), 17–27. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/9890>
- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono, H. (2020). The effect of work motivation, work environment, and work discipline on employees' performance of SAMSAT Office, Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(2), 122–131.
- Fitrah, I. (2024). The influence of internal communication, work discipline, and teamwork on employee performance at the Regional House of Representatives Office in Gowa Regency. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 4(6), 5511–5528.
- Handayani, N. K. D., Anggraini, N. P. N., & Setiawan, I. W. G. A. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *EMAS*, 5(1), 30–40. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10189>
- IJSSB Authors. (2023). Organizational culture and work discipline and their effect on employee performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(3), 97–108.
- Liando, L., & Tewal, B. (2016). Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 4(3), 411–554. <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14242>
- Marlinda, A., Yunita, S., & Nasution, H. A. (2022). The effect of work discipline, competency, and integrity on employee performance in regional secretariat environment in Pariaman City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(2), 77–88.
- Muslikhun, A., Ramadhon, R., & Listyawati, I. (2023). Upaya peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja, komunikasi, dan pemberian motivasi di PT Tri Cahya Purnama Semarang. *Moneter: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 1(4), 143–153. <https://doi.org/10.61132/moneter.v1i4.58>
- Nuryasin. (2021). Effect of work environment and work discipline on employee performance. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 45–56.
- Pertiwi, L. C., Heryanda, K. K., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2), 100–110. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/16953>
- Pranata, R., Salfadri, & Hadya, R. (2023). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Teluk Luas Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 3(1), 20–30. <https://doi.org/10.31933/emjm.v3i1.1223>
- Putra, M. D. W., Afriyani, F., & Kurniawan, M. (2023). Analysis of the influence of work discipline and internal communication on teamwork at Ilir Timur 1 Police

- Station, Palembang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 8(3), 112–123.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25–34.
- Saputri, R. (2024). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1), 266–277. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.21>
- Sukir, S., & Supriyanto. (2007). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 26–36.