

The Influence Of Leadership, Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan

Jeslyn Liona¹, Yovie Ernanda^{2*}, Stanley Smilewon³, Emma Novirsari⁴

PUI Human Resource Management Research and Innovation Center, Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

Universitas Mahkota Tricom Unggul⁴

yovieernanda@unprimdn.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study has a background in analyzing employee performance factors caused by leadership, work environment, and work discipline. The success of the business is indicated by the effectiveness of the performance of the company's employees, so it is necessary to review the factors that can influence it. Methodology based on quantitative approach by utilizing the distribution of questionnaires. Puposive sampling as a direction in the research sample. In data analysis apply multiple regression. The resulting conclusion that leadership, work environment, and work discipline significantly affect the performance of employees both individually and simultaneously. These findings imply the importance of the role of Management in creating a conducive work climate, implementing proper leadership, as well as establishing a culture of discipline in the organization to encourage optimal performance of employees.

Keyword : Leadership, work environment, work discipline and Employee Performance

ABSTRAK

Studi ini memiliki latar belakang dalam menganalisa faktor kinerja karyawan yang disebabkan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Keberhasilan usaha ditunjukkan dengan keefektifan kinerja dari karyawan perusahaan, sehingga perlu ditinjau faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Metodologi yang dilandaskan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan pendistribusian angket. Puposive sampling sebagai pengarah dalam sampel penelitian. Dalam analisis data menerapkan regresi berganda. Simpulan menghasilkan yakni kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan baik secara individual maupun secara serempak. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, menerapkan kepemimpinan yang tepat, serta membangun budaya disiplin dalam organisasi untuk mendorong kinerja optimal karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan terdapat peran vital dalam pencapaian tujuan yang didukung oleh hasil kinerja para karyawan. Hasil kinerja yang optimal yang dicapai jika faktor vital yang mempengaruhi kinerja dikelola dengan baik oleh perusahaan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan sebagai department store yang menjual makanan, minuman dan peralatan rumah tangga lainnya, tentunya keberhasilan dan daya saing di pasaran yang mengantungkan keberhasilan pada kualitas pekerjaan para karyawan.

Pada kenyataannya, berbagai kesulitan kerap muncul dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Diantaranya faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang memengaruhi motivasi serta produktivitas karyawan. Keterampilan manajerial dalam mengerakkan karyawan untuk mencapai tujuan dan visi dikenal sebagai kepemimpinan, menurut Robbins (2015:410). Supervisi adalah salah satu dari tiga (atau tiga) tindakan

supervisi, dan kepemimpinan adalah salah satu komponen pengendalian mutu. Seorang pemimpin sangat penting bagi organisasi, dan peran pemimpin memiliki dampak yang signifikan dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Pemimpin seharusnya memiliki keahlian dan pengetahuan yang lebih besar dalam manajemen dan strategi. Mereka juga harus berperilaku baik, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan, dan bertanggung jawab untuk menyampaikan ide yang bijak, mengayomi, dan memberi motivasi.

Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan serta memperkuat reputasi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman, kesejahteraan, kolaborasi, dan pengaruh positif terhadap sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Pada akhirnya, ini menghasilkan kinerja yang optimal dan kesetiaan yang tinggi. Menurut Hasibuan (2000), disiplin menggambarkan keteraturan karyawan dalam penerapan aturan yang diberlakukan dalam perusahaan agar mendukung penerapan tugas yang lebih baik. Untuk itu, sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan perlu memahami korelasional kinerja karyawan berguna dalam peningkatan potensi bagi karyawan nantinya memengaruhi hasil kinerja. Penelitian ini memaparkan pemahaman bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan.

Tujuan diberlakukan penelitian ini yakni menguraikan hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menguraikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menyelidiki hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan menilai kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan menjadi hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan yakni proses memberikan kesan karyawan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pimpinan yang bagus dapat menerapkan penciptaan lingkungan yang mendukung, menjelaskan arahan yang jelas, dan menyampaikan motivasi tingkat tinggi kepada karyawan. Penelitian Givens (2008) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik mewariskan peningkatan kinerja yang pada akhirnya mendorong produktivitas. Untuk itu, kepemimpinan menjadi kunci bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja.

Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam mendukung kinerja perlu adanya penerapan lingkungan kerja yang kondusif. Dessler (2015) berpendapat lingkungan kerja kondusif dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat meliputi atmosfer kerja yang aman, tentram, dan hubungan harmonis. Aspek lingkungan kerja yang baik mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan produktivitas. Penyediaan dukungan lingkungan kerja seperti kelengkapan fasilitas, suasana harmonis dan komunikasi yang erat antar departemen sehingga membantu dalam peningkatan kinerja.

Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan karyawan, menurut Mangkuprawira (2007:122), artinya ketika seorang karyawan secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai latihan karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan. Disiplin karyawan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

3. Metode Penelitian

Peneliti menerapkan metode kuantitatif dengan eksplanatori, yang bertujuan agar menyelidiki hubungan dan pengaruh antar variabel yang ada. Populasi ialah objek atau subjek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dengan kuantitas serta karakteristik tertentu, yaitu semua karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan. Sampel berjumlah 92 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan program SPSS dengan analisis regresi linear berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 3.1. Statistik Deskriptif

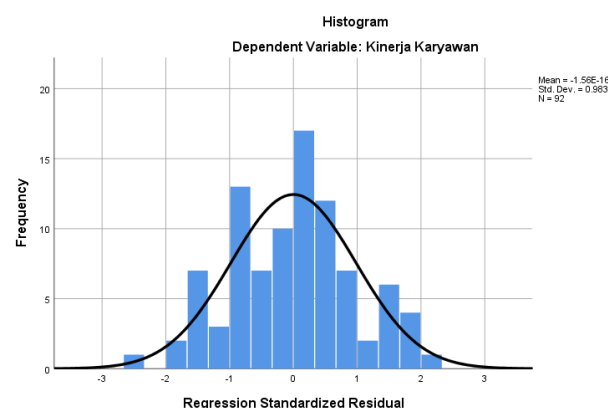
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	92	4	20	13.61	4.865
Lingkungan Kerja	92	4	20	14.02	5.318
Disiplin Kerja	92	4	20	13.14	4.923
Kinerja Karyawan	92	4	20	14.24	4.973
Valid N (listwise)	92				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Dari tabel di atas memperoleh dapat statistik deskriptif variabel kepemimpinan (X1) mempunyai 92 karyawan yang menghasilkan rata-rata sebesar 13.61 dengan jumlah minimum 4 dan nilai maksimum 20 dan standard deviasi 4.865. Variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai 92 karyawan yang menghasilkan rata-rata sebesar 14.02 dengan jumlah minimum 4 dan nilai maksimum 20 dan standard deviasi 5.318. Variabel disiplin kerja (X3) mempunyai 92 karyawan yang menghasilkan rata-rata sebesar 13.14 dengan jumlah minimum 4 dan nilai maksimum 20 dan standard deviasi 4.923. Variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai 92 karyawan yang menghasilkan rata-rata sebesar 14.24 dengan jumlah minimum 4 dan nilai maksimum 20 dan standard deviasi 4.973.

Uji Normalitas

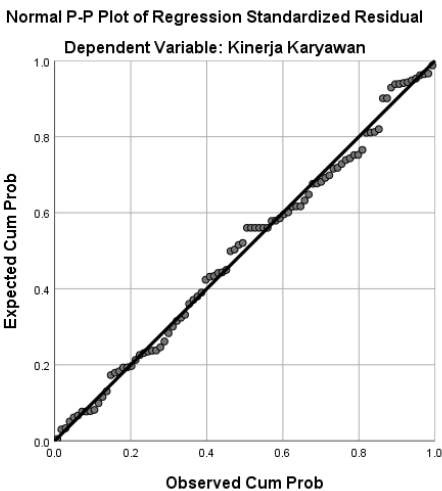
Dalam penelitian menekankan pentingnya uji normalitas, khususnya dalam penerapan analisis regresi berganda. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal.



Gambar 3.1. Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Histogram yang menunjukkan pola lonceng simetris, dengan puncak tunggal di tengah, mengindikasikan normalitas.



Gambar 3.2. Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Gambar 3.2. data berdistribusi normal disebabkan titik-titik pada plot P-P akan mengikuti garis diagonal.

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91566301
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.048
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 1. menunjukkan nilai signifikan 0,200 > 0,05. sehingga dapat disimpulkan terjadi distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.928	1.078
	Lingkungan Kerja	.672	1.489
	Disiplin Kerja	.700	1.428

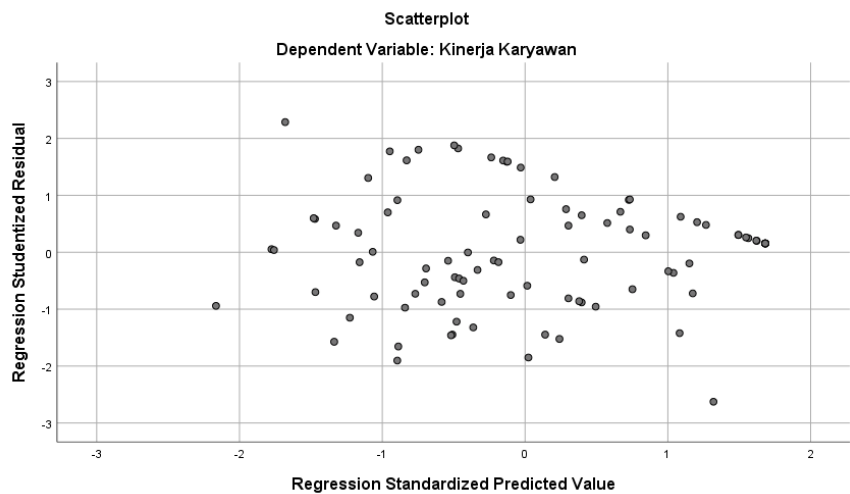
Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *tolerance* >0,1 (0.928, 0.672 dan 0.700) sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas < 10 (1.078, 1.489 dan 1.428) berarti kondisi ini dapat disimpulkan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varians dari kesalahan residual tidak bersifat

konstan pada setiap tingkat variabel independen. Berikut hasil pengujian ini antara lain:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot
Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Titik-titik menyebar secara acak tanpa pola yang jelas, maka menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Gletjer

Model	Sig
1 (Constant)	.000
Kepemimpinan	.211
Lingkungan Kerja	.456
Disiplin Kerja	.196

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 3. bahwa nilai signifikan > 0.05 (0.211, 0.456 dan 0.196) Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Model Analisis Data Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.616	1.594
Kepemimpinan	.182	.089
Lingkungan Kerja	.193	.096
Disiplin Kerja	.415	.101

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

$$Y = 3.616 + 0.182 X_1 + 0.193 X_2 + 0.415 X_3$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 3.616 yang menunjukkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dianggap nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 3.616.
2. Apabila kepemimpinan mengalami peningkatan 1% berarti kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.182.
3. Apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan 1% berarti kinerja karyawan mengalami

peningkatan sebesar 0.193.

4. Apabila disiplin kerja mengalami peningkatan 1% berarti kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.415.

3.1.4.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien ini berada dalam rentang antara nol hingga satu. Determinasi hasil yaitu:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.380	.359	3.982

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 5. kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebesar 35,9% sedangkan sisanya sebesar 64,1% (100%-35,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti komunikasi, deskripsi pekerjaan dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian F adalah:

Tabel 6. Uji Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	17.986	.000 ^b

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 6 dilihat dari nilai F hitung (17.986) > F tabel (2,71) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_4 diterima H_0 ditolak. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Dalam analisis regresi, uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan pengujian t adalah:

Tabel 7. Uji Parsial

Model	t	Sig.
(Constant)	2.269	.026
Kepemimpinan	2.040	.044
Lingkungan Kerja	2.011	.047
Disiplin Kerja	4.093	.000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung (2.040) > ttabel (1.987) dan signifikan yang diperoleh $0,045 < 0,05$, berarti bahwa H_1 diterima H_0 ditolak yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung (2.011) > ttabel (1.987) dan signifikan yang diperoleh $0,047 < 0,05$, berarti bahwa H_2 diterima H_0 ditolak yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

Medan. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung (4.093) > ttabel (1.987) dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_3 diterima H_0 ditolak yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Srie (2015) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan motivasi tingkat tinggi kepada karyawan. Kondisi kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan kinerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, memberikan arahan yang jelas, dan mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi organisasi dan karakteristik karyawan juga sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Srie (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dessler (2015) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat meliputi suasana kerja yang aman, nyaman, dan hubungan baik antara rekan kerja dan atasan. Kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, sehat, aman, dan nyaman akan meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kreativitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja dan menimbulkan dampak negatif bagi karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkuprawira (2007 : 122) mengemukakan bahwa : Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk- bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka lebih konsisten dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab, serta lebih produktif dalam mencapai target yang ditetapkan.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan bahwa kepemimpinan,

lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardhani (2023) bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, **dan** disiplin kerja sebesar 35,9% sedangkan sisanya sebesar 64,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Ketiga faktor ini saling terkait dan memiliki pengaruh yang saling melengkapi. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang kemudian akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik, pada gilirannya, akan membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dalam studi ini antara lain kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan

Adapun saran dalam studi ini antara lain untuk mengembangkan kepemimpinan perlu meningkatkan komunikasi yang jelas dan sesuai. Sebagai pemimpin perlu terlibat secara langsung dalam tugas-tugas karyawan dapat menciptakan ikatan yang lebih kuat antara pemimpin dan karyawan, menyediakan fasilitas yang memadai dan menciptakan ruangan yang nyaman dan bersih dan membuat aturan yang jelas dan konsisten, dan merancang sanksi hukuman yang sesuai. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin diteliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti dengan melakukan pengembangan studi literature yang lebih terbaru.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing
- ARDHANI, N., Kusumawati, C. A., Eko Usriyono, S. E., & File, N. J. F. Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt morich indo fashion. Universitas Semarang.
- Dewi, I., & Yuliana, E. (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-27.
- Ermitha Saire, C. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara, Kabupaten Takalar (Skripsi Sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Givens, R. K. (2008) *Transformational Leadership : The impact on Organizational and Personal Outcomes*. *Emerging Leadership Journeys*. 1(1), 4-24.
- Intan, N & Widhi, W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cikokol. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(2).
- Kurniawan A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 45-52.
- Mardiana,, P, Y., & Ningsih, L.S. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(2), 185-198.
- Robbins, S.P & Judge, T.A (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.) Perason.

- Siagian, S. P. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusi. Kencana Prenada Media Group.
- Terry. G. R. (2006). Prinsip-prinsip manajemen. Bumi Aksara.
- Wijaya. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Diisplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSU Dr. GL. Tobing Deli Serdang. Sumatera Utara. (Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). UMSU Repository.