ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.5, No.12, November 2026

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtanadi Kota Medan

Effect Of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance At Perumda Tirtanadi Medan City

Lisa Desniar Gultom[1], Agus Edy Rangkuti[2]
[1]Program Studi Manajemen Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan, Medan, Indonesia
[2]Program Studi Manajemen Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan, Medan, Indonesia
E-mail: lisadesniargultom@gmail.com[1], agusrangkuti@polmed.ac.id[2]

Article History:
Received: 26 Oktober 2026
Revised: 27 Oktober2026
Accepted: 03 November 2026

Keywords: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda, Perumda Tirtanadi.*

Abstrak: *Kinerja karyawan menentukan mutu pelayanan publik pada perusahaan daerah penyedia air minum. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Kota Medan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 1.329 karyawan. Sampel sebanyak 93 responden ditentukan dengan rumus Slovin (margin of error 10%) dan dipilih melalui accidental sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner skala Likert empat poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (t hitung = 5,500; sig. = 0,000) dan lingkungan kerja (t hitung = 2,005; sig. = 0,048) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan (F hitung = 84,096; sig. = 0,000) dengan koefisien determinasi 0,651. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan. Perusahaan disarankan memperkuat penegakan disiplin kerja sekaligus menjaga kualitas lingkungan kerja fisik dan nonfisik.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Di tengah tuntutan pelayanan yang semakin tinggi, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Nurjannah et al., 2024). Tuntutan ini juga berlaku bagi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berperan sebagai penyelenggara pelayanan publik, yang harus mampu memberikan layanan yang cepat, berkualitas, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kemampuan, motivasi, dan

tingkat kedisiplinan, serta faktor eksternal, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan antarrekan kerja, fasilitas, dan kebijakan perusahaan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja termasuk faktor yang terbukti berkaitan dengan kinerja karyawan (Basyid, 2024). Disiplin kerja menggambarkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja menggambarkan kondisi di sekitar tempat kerja yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Perumda Tirtanadi merupakan BUMD Provinsi Sumatera Utara yang bergerak di bidang pelayanan air bersih. Perusahaan ini memiliki 1.329 karyawan yang tersebar di Kantor Pusat, Instalasi Pengolahan Air (IPA), dan 12 cabang operasional di Kota Medan. Pengamatan awal menunjukkan masih adanya persoalan kedisiplinan, terutama kehadiran, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Padahal perusahaan telah menerapkan sanksi berupa Surat Peringatan 1 (SP1) bagi karyawan yang terlambat tiga kali dalam sebulan atau tidak hadir tanpa keterangan, pemotongan uang makan untuk keterlambatan lebih dari 10 menit, serta sistem absensi dengan pengenalan wajah (face recognition).

Pra-survei terhadap 20 karyawan menggunakan skala Likert empat poin memperkuat temuan tersebut. Sebanyak 25% responden menyatakan belum selalu hadir tepat waktu, 35% menilai fasilitas kerja belum memadai, 20% menilai penerangan belum mendukung, dan 35% mengaku masih bergantung pada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kemandirian kerja masih perlu mendapat perhatian.

Sejumlah penelitian terdahulu menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nasrulloh & Purnomo, 2024; Sudarmanto et al., 2022; Basyid, 2024; Armansyah, 2024). Namun, sebagian penelitian hanya menguji salah satu variabel, ada yang memasukkan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan sebagian besar dilakukan pada organisasi dengan karakteristik berbeda. Kajian yang menguji pengaruh kedua variabel secara bersama-sama pada Perumda Tirtanadi Kota Medan dengan cakupan populasi yang besar masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Kota Medan secara parsial dan simultan, serta menentukan variabel yang paling dominan.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Kesadaran berarti sikap sukarela menaati aturan dan memahami tugas, sedangkan kesediaan tampak pada sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2019), yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, dan kondisi di sekitar tempat kerja yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Sedarmayanti (2017) membaginya menjadi lingkungan kerja fisik, seperti penerangan, suhu, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, dan keamanan, serta lingkungan kerja nonfisik, yaitu hubungan kerja dengan atasan dan sesama rekan serta suasana kerja yang kondusif. Kedua dimensi ini digunakan sebagai dasar pengukuran dalam penelitian ini.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang dicapai dalam kurun waktu tertentu sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi secara legal dan etis (Sedarmayanti, 2017). Kinerja dapat dilihat dari hasil kerja maupun perilaku kerja (Nurjannah et al., 2024). Indikator yang digunakan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, dan kemandirian (Sedarmayanti, 2017).

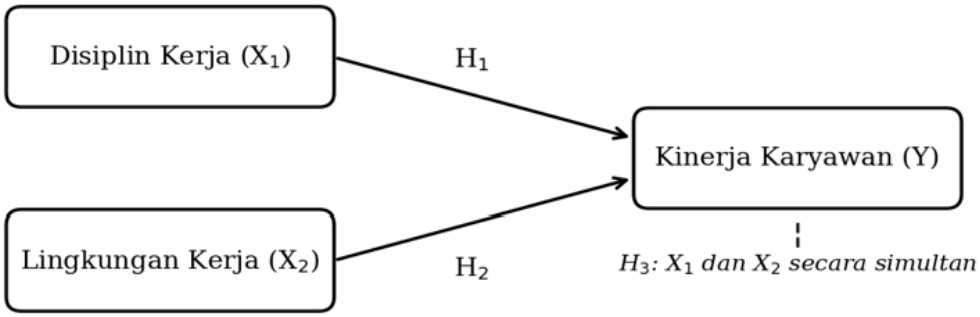
Pengembangan Hipotesis

Karyawan yang disiplin cenderung taat pada prosedur, hadir sesuai jadwal, dan bertanggung jawab menyelesaikan tugas, sehingga keluaran kerjanya lebih berkualitas dan sesuai target. Temuan empiris pada PT Dwi Guna Swadaya (Nasrulloh & Purnomo, 2024), CV Kurnia (Basyid, 2024), dan Top Guard Indonesia (Yusrizal et al., 2024) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian lain pada objek yang berbeda juga menguji hubungan kedua variabel tersebut (Jonathan et al., 2023; Purnomo & Hasanah, 2023; Putra et al., 2023; Ralahallo & Tehupuring, 2023). Pada perusahaan daerah air minum, lingkungan kerja fisik juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Anggoro et al., 2020), dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada PT HPA Tanjungpinang (Armansyah, 2024). Secara bersama-sama, disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif membentuk kondisi yang mendukung pencapaian target kinerja (Nasrulloh & Purnomo, 2024; Sudarmanto et al., 2022). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Kota Medan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Kota Medan.

H3: Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Kota Medan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis melalui analisis statistik terhadap data yang dikumpulkan dengan instrumen penelitian (Sugiyono, 2023). Penelitian dilaksanakan di Perumda Tirtanadi Kota Medan pada Februari sampai Juli 2026, dengan cakupan enam lokasi, yaitu Kantor Pusat, Cabang Padang Bulan, Cabang Sunggal, Cabang Denai, Cabang Deli Tua, dan Cabang Deli Serdang.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Perumda Tirtanadi Kota Medan sebanyak 1.329 orang. Jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin, $n = N / (1 + N \cdot e^2)$, dengan *margin of error* (e) 10%, sehingga diperoleh $n = 1.329 / (1 + 1.329 \times 0{,}1^2) = 93$ responden. Teknik penarikan sampel adalah *accidental sampling*, dengan kriteria responden berstatus karyawan Perumda Tirtanadi Kota Medan, telah bekerja minimal satu tahun, dan bersedia mengisi kuesioner.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden, dilengkapi observasi tidak terstruktur dan dokumentasi (data jumlah karyawan, profil perusahaan, dan peraturan kerja). Setiap butir pernyataan diukur dengan skala Likert empat poin: sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1) (Maryuliana et al., 2016). Kuesioner memuat 10 butir untuk disiplin kerja (X1), 18 butir untuk lingkungan kerja (X2), dan 10 butir untuk kinerja karyawan (Y). Operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Disiplin kerja (X1)	Kehadiran; ketaatan pada peraturan kerja; ketaatan pada standar kerja; tingkat kewaspadaan; bekerja etis	Hasibuan (2019)
Lingkungan kerja (X2)	Fisik: penerangan, suhu/udara, kelayakan fasilitas, kebisingan, kebersihan, keamanan kerja. Nonfisik: hubungan atasan–bawahan, hubungan sesama karyawan, suasana kerja kondusif	Sedarmayanti (2017)
Kinerja karyawan (Y)	Kualitas kerja; kuantitas kerja; ketepatan waktu; kemampuan bekerja sama; kemandirian	Sedarmayanti (2017)

Uji validitas dilakukan dengan korelasi product moment Pearson terhadap 30 responden (df = 28; r tabel = 0,361 pada $\alpha = 5\%$), dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha (reliabel apabila > 0,6). Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov–Smirnov), multikolinearitas (tolerance dan Variance Inflation Factor), dan heteroskedastisitas (Glejser). Model regresi linier berganda yang digunakan adalah $Y = a + \beta1X1 + \beta2X2 + e$, dengan Y adalah kinerja karyawan, X1 disiplin kerja, X2 lingkungan kerja, a konstanta, β koefisien regresi, dan e galat. Pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi 5%, dengan bantuan SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden berjumlah 93 karyawan. Seperti terlihat pada Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (80,6%), berusia 26–35 tahun (41,9%), dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (37,6%).

Tabel 2. Karakteristik Responden (n = 93)

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	75	80,6
	Perempuan	18	19,4
Usia	< 25 tahun	9	9,7
	26–35 tahun	39	41,9
	36–45 tahun	33	35,5

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
	> 45 tahun	12	12,9
Masa kerja	< 5 tahun	24	25,8
	6–10 tahun	34	36,6
	> 10 tahun	35	37,6

Sumber: Data primer diolah (2026)

Tanggapan Responden

Pada ketiga variabel, mayoritas responden memilih jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap butir pernyataan, dengan proporsi tanggapan positif di atas 80%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Kota Medan dipersepsikan baik oleh responden.

Uji Instrumen

Seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,361), sehingga dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada di atas 0,6 sehingga instrumen dinyatakan reliabel (Tabel 3).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah butir	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	10	0,750–0,888	0,361	0,945	Valid, reliabel
Lingkungan kerja (X2)	18	0,698–0,838	0,361	0,957	Valid, reliabel
Kinerja karyawan (Y)	10	0,793–0,924	0,361	0,957	Valid, reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2026)

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik pada Tabel 4 menunjukkan bahwa model regresi memenuhi seluruh asumsi. Residual berdistribusi normal (Asymp. Sig. 0,073 > 0,05), tidak terdapat multikolinearitas (*tolerance* 0,312 > 0,10 dan VIF 3,200 < 10), dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (sig. Glejser 0,139 dan 0,510 > 0,05).

Tabel 4. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Uji	Statistik	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas (K–S)	Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,073	> 0,05	Normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,312; VIF = 3,200 (X1 dan X2)	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. X1 = 0,139; Sig. X2 = 0,510	> 0,05	Tidak terjadi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2026)

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 5. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 6,363 + 0,617X1 + 0,110X2 + e. Koefisien regresi kedua variabel bertanda positif, artinya peningkatan disiplin kerja maupun lingkungan kerja diikuti peningkatan kinerja karyawan dengan variabel lainnya dianggap tetap.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	6,363	2,137	–	2,977	0,004
Disiplin kerja (X1)	0,617	0,112	0,612	5,500	0,000
Lingkungan kerja (X2)	0,110	0,055	0,223	2,005	0,048

Variabel terikat: kinerja karyawan. t tabel = 1,987 (α = 0,05; df = 90). Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2026)

Uji parsial (uji t). Disiplin kerja memiliki t hitung 5,500 > t tabel 1,987 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Lingkungan kerja memiliki t hitung 2,005 > t tabel 1,987 dengan signifikansi 0,048 < 0,05, sehingga H2 diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (ANOVA)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	878,497	2	439,248	84,096	0,000
Residual	470,084	90	5,223		
Total	1.348,581	92			

F tabel = 3,10 (α = 0,05; df1 = 2; df2 = 90). Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2026)

Uji simultan (uji F). Nilai F hitung 84,096 > F tabel 3,10 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima. *Koefisien determinasi.* Nilai R sebesar 0,807 menunjukkan hubungan yang kuat, nilai R^2 sebesar 0,651 dan *Adjusted* R^2 sebesar 0,644 (galat baku estimasi 2,285). Dengan demikian, 65,1% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 34,9% dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti gaji, motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Berdasarkan koefisien Beta terstandar, disiplin kerja (0,612) lebih dominan daripada lingkungan kerja (0,223).

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (B = 0,617; sig. 0,000). Temuan ini sejalan dengan konsep Hasibuan (2019) bahwa kesadaran dan kesediaan menaati aturan mendorong hasil kerja yang lebih baik, dan mendukung penelitian Nasrulloh dan Purnomo (2024), Basyid (2024), serta Yusrizal et al. (2024). Karyawan yang hadir sesuai jadwal, mengikuti prosedur dan standar kerja, serta bekerja dengan teliti dan jujur cenderung menyelesaikan tugas lebih berkualitas dan tepat waktu. Pada perusahaan yang melayani kebutuhan dasar masyarakat seperti air bersih, ketepatan waktu dan kepatuhan pada prosedur operasional menjadi sangat penting. Walaupun pra-survei menunjukkan masih adanya keterlambatan, tanggapan responden secara umum menunjukkan tingkat disiplin yang baik, dan aturan sanksi serta sistem absensi berbasis pengenalan wajah tampaknya berperan menjaga kedisiplinan tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (B = 0,110; sig. 0,048). Hasil ini sesuai dengan pandangan Sedarmayanti (2017) bahwa kondisi di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, dan konsisten dengan temuan Armansyah (2024), Sudarmanto et al. (2022), serta Anggoro et al. (2020) pada perusahaan daerah air minum. Penerangan yang memadai, fasilitas yang layak, kebersihan, keamanan, serta hubungan kerja yang harmonis memungkinkan karyawan bekerja lebih nyaman dan fokus. Perlu dicatat bahwa pengaruh lingkungan kerja relatif lebih kecil dan signifikansinya mendekati batas 0,05, sehingga hasil ini

perlu ditafsirkan secara hati-hati. Temuan pra-survei mengenai fasilitas dan penerangan menunjukkan bahwa aspek fisik tetap perlu diperbaiki.

Pengaruh simultan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan daya penjelas 65,1%. Hasil ini mendukung penelitian Nasrulloh dan Purnomo (2024) dan Sudarmanto et al. (2022). Disiplin kerja menjadi faktor yang lebih dominan, sehingga upaya peningkatan kinerja sebaiknya memprioritaskan penguatan disiplin, namun tetap disertai perbaikan lingkungan kerja agar tercipta kondisi yang mendukung. Sisa 34,9% variasi kinerja yang tidak dijelaskan model menunjukkan bahwa faktor lain, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi, juga perlu diperhatikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Kota Medan; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh yang lebih kecil dibandingkan disiplin kerja; dan (3) keduanya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien determinasi 0,651. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan.

Keterbatasan penelitian. Data bersumber dari persepsi responden melalui kuesioner pada satu waktu, dan pengambilan sampel secara *accidental* membatasi generalisasi hasil ke seluruh karyawan, terutama karena penelitian hanya mencakup enam dari 14 lokasi kerja.

Saran bagi perusahaan. Disarankan mempertahankan dan memperkuat disiplin kerja melalui penegakan aturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan berkinerja baik, serta menjaga kualitas lingkungan kerja, terutama kelengkapan fasilitas dan penerangan.

Saran bagi penelitian selanjutnya. Disarankan memperluas objek penelitian ke perusahaan daerah lain dan menambahkan variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

Anggoro, M. A., Siburian, N. F., Sartika, R. D., Pasaribu, S., & Panggabean, R. P. A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 4*(3), 728–738. http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/491

Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis), 3*(1), 81–93. https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580

Basyid, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kurnia. *Manajerial, 7*(1). https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2431

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Jonathan, J., Siregar, I. N. P., Fantika, C., & Matondang, K. A. (2023). Pentingnya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB), 5*(2), 1422–1429. https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.7301

Maryuliana, Subroto, I. M. I., & Haviana, S. F. C. (2016). Sistem informasi angket pengukuran skala kebutuhan materi pembelajaran tambahan sebagai pendukung pengambilan keputusan di sekolah menengah atas menggunakan skala Likert. *Jurnal Transistor Elektro*

dan Informatika, 1(2), 1–12.

Nasrulloh, M., & Purnomo, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Guna Swadaya di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak, 7*(3), 125–136.

Nurjannah, Tyas, A. A. W. P., & Cahyadi, L. (2024). Literature review mengukur kinerja karyawan pada bidang jasa dan manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB), 13*(2), 112–125.

Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *J-MACC: Journal of Management and Accounting, 6*(1), 115–127. https://doi.org/10.52166/j-macc.v6i1.4160

Putra, D. W. W., Sawiji, H., & Subarno, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Purworejo. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, 7*(4), 370–375. https://doi.org/10.20961/jikap.v7i4.63375

Ralahallo, F. N., & Tehupuring, J. (2023). Pengaruh semangat kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar (Saumlaki). *Jurnal Minfo Polgan, 12*(2), 1801–1808. https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13014

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi Revisi, Cetakan IX). Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA), 15*(1), 63–77.

Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 19*(1), 79–88. https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10816

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-5). Bandung: Alfabeta.

Yusrizal, Rizaldy, F., Basyid, A., & Marsudi. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Top Guard Indonesia. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi, 3*(4), 447–448. https://doi.org/10.53625/juremi.v3i4.7229