AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 6, No. 2, Mei 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia : Studi pada Divisi Cleaning Service Menara Astra Jakarta

Desi Prasetiyani[1], Ratna Sari[2], Jaenudin[3]
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02496@unpam.ac.id[1]

Submitted: 15th February 2026 | **Edited**: 29th April 2026 | **Issued**: 01st May 2026

Cited on: Prasetiyani, D., Sari, R., & Jaenudin, J. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia : Studi pada Divisi Cleaning Service Menara Astra Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 6*(2), 866-875.

ABSTRACT

A conducive work environment and strong discipline are considered key factors in achieving optimal employee performance, particularly in service-based industries. This study examines the influence of work environment and work discipline on employee performance, driven by the need for organizations to enhance productivity and maintain competitive advantage through effective human resource management. This research employs a quantitative approach using a survey method conducted among cleaning service employees of PT ISS Indonesia at Menara Astra, Jakarta. The sample consisted of 60 respondents selected using a census technique. Data were collected through questionnaires based on a Likert scale and processed using SPSS version 29. The analysis technique applied was multiple linear regression to determine both partial and simultaneous effects of the independent variables on employee performance. The results indicate that the work environment and work discipline have a significant effect on employee performance, both individually and collectively. These findings suggest that improvements in workplace conditions and consistent enforcement of discipline can directly enhance employee productivity and effectiveness. Therefore, management should prioritize creating a supportive work environment and implementing clear disciplinary policies to sustain and improve overall performance outcomes.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management, Organizational Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting yang mencerminkan tingkat efektivitas dan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja, sedangkan

disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja optimal (Emela et al., 2023).

Dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan terkait rendahnya kinerja karyawan. Hal ini sering disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung serta rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti fasilitas yang kurang memadai atau hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan semangat kerja. Selain itu, kurangnya disiplin kerja seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan pelanggaran aturan juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Yusuf et al., 2024).

Secara teoritis, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik. Sementara itu, disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan perusahaan. Kedua variabel ini diyakini memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dan disiplin yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien (Ariyanti et al., 2024).

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Abid dan Jamilah (2025) menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam organisasi (Robert dan Adiputra, 2024). Selain itu, Fauziah dan Baskara (2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, bahkan dapat dimoderasi oleh faktor lain seperti motivasi.

Namun demikian, terdapat hasil penelitian yang menunjukkan adanya perbedaan temuan (research gap). Beberapa studi menemukan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, meskipun secara simultan tetap berpengaruh bersama variabel lain (Yusuf et al., 2024). Bahkan, penelitian lain menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja dapat bersifat tidak konsisten tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik responden (Maulidiah dan Baskoro, 2025). Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh

lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut pada konteks dan objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan, khususnya pada karyawan cleaning service PT ISS Indonesia di Menara Astra Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerjanya, baik yang bersifat fisik seperti fasilitas, kebersihan, pencahayaan, dan keamanan, maupun nonfisik seperti hubungan kerja, komunikasi, dan suasana organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat dan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja individu dalam organisasi (Sulastri & Uriawan, 2020) serta menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas dan hasil kerja karyawan (Irwan et al., 2022). Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup kondisi yang dapat mendukung atau menghambat aktivitas kerja karyawan secara keseluruhan (Matualaga et al., 2024).

Disisplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan tingkat kepatuhan, ketaatan, dan tanggung jawab terhadap peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan tertulis, tetapi juga mencakup kesadaran individu dalam melaksanakan tugas secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditetapkan. Disiplin yang baik akan mendorong terciptanya keteraturan kerja, meningkatkan efektivitas, serta

mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan rendahnya disiplin dapat menghambat kinerja dan produktivitas. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk sikap hormat dan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan (Amin et al., 2022) serta tingkat kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku dalam organisasi (Ummamah & Baskoro, 2025). Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Ningsih et al., 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau tingkat pencapaian yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja, sehingga menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi (Hartini et al., 2023). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi (Budiana, 2023), serta merupakan aspek krusial yang menentukan keberlangsungan dan perkembangan perusahaan (Hulio & Widjaja, 2024).

Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini didasarkan pada konsep bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku, yang akan mendorong terciptanya keteraturan dan efektivitas kerja. Secara teoritis, hubungan antara variabel-variabel ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Emela et al., 2023; Hartini & Maradita, 2023).

Secara empiris, hubungan tersebut diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Ariyanti et al. (2024) serta Mahmud dan Prabowo (2024) menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Robert dan Adiputra (2024) serta Fauziah dan Baskara (2024) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, bahkan melalui variabel mediasi seperti motivasi atau kepuasan kerja. Dengan demikian, kerangka pemikiran penelitian ini menempatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Ariyanti et al., 2024; Mahmud & Prabowo, 2024; Robert & Adiputra, 2024; Fauziah & Baskara, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan terstruktur. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan cleaning service PT ISS Indonesia yang bertugas di Menara Astra Jakarta, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi sebanyak 60 responden dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian.

Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selain itu, uji asumsi klasik juga dilakukan guna memenuhi persyaratan analisis regresi, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil analisis ini digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antarvariabel serta memberikan dasar bagi implikasi manajerial.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi Pearson lebih besar dari 0,50 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,782; 0,659; dan 0,756. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti, sehingga layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,087 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga data pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan layak digunakan untuk pengujian statistik lebih lanjut dan hasil analisis dapat dipercaya secara valid dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan Y = 1,084 + 0,319X1 + 0,593X2. Nilai konstanta sebesar 1,084 menunjukkan bahwa ketika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 1,084. Hal ini menggambarkan adanya faktor lain di luar model yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,319 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,319 satuan. Sementara itu,

koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,593 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja, dengan asumsi lingkungan kerja konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,593 satuan. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh disiplin kerja lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja.

Uji Determinasi

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,426. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,6%. Dengan kata lain, kontribusi kedua variabel independen dalam memengaruhi kinerja karyawan tergolong sedang.

Sementara itu, sebesar 57,4% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, atau faktor pribadi karyawan yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting, masih terdapat faktor lain yang turut menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 21,125 yang lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 3,16 (21,125 > 3,16). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya, model penelitian yang digunakan sudah layak, serta kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada kinerja karyawan di PT ISS Indonesia area Menara Astra Jakarta. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan Penelitian

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori lingkungan kerja yang menyatakan bahwa kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan dapat

memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas yang memadai, pencahayaan yang cukup, serta hubungan kerja yang harmonis, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan kinerja (Sedarmayanti, 2017; Robbins & Judge, 2019).

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori disiplin kerja yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja lebih tepat waktu, mematuhi prosedur, serta menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Kondisi ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan (Hasibuan, 2019; Sutrisno, 2019).

Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kombinasi faktor lingkungan dan sikap kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan, sedangkan disiplin kerja akan memastikan keteraturan dalam pelaksanaan tugas. Kombinasi kedua faktor ini akan memperkuat kinerja karyawan secara keseluruhan (Mangkunegara, 2020; Robbins & Judge, 2019).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja. Lingkungan kerja yang baik mencerminkan adanya dukungan organisasi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, sehingga mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas sesuai aturan yang berlaku, yang pada akhirnya memperkuat konsistensi dan kualitas hasil kerja.

Implikasi dari temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui perbaikan dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian pada aspek fisik maupun nonfisik lingkungan kerja, seperti fasilitas, komunikasi, dan hubungan kerja antarpegawai. Selain itu, penerapan aturan kerja yang jelas dan konsisten perlu terus diperkuat agar tercipta budaya kerja yang disiplin dan terarah, sehingga setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus bersifat holistik dengan memperhatikan faktor organisasi dan perilaku kerja secara seimbang. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menegakkan disiplin kerja secara konsisten, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi dalam jangka panjang serta menciptakan keberlanjutan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abid, M., & Jamilah, I. (2025). The impact of work discipline and work environment on employee performance. *International Journal of Multidisciplinary Science*, 4(1), 15–25.

Amin, S. A., Wiyata, P. S., & Sarwana, O. (2022). Disiplin kerja: Sebuah kajian teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 29–38.

Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Jaenudin. (2024). The influence of work discipline and work environment on employee performance. *International Journal of Management and Economics*, 3(2), 101–110.

Budiana, I. M. (2023). Kinerja karyawan ditinjau dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 187–196.

Emela, S., Gemina, D., & Kartini, T. (2023). Employee performance based on work motivation, work environment, and work discipline. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 45–55.

Fauziah, S. I., & Baskara, I. (2024). The effect of work environment and work discipline on employee performance through motivation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(3), 649–660.

Hartini, H., & Maradita, F. (2023). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 18(2), 123–134.

Hartini, H., Fadlillah, A. M., Ismainar, H., & Setyorini, R. (2023). *Kinerja Karyawan: Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Bandung: Widina Media Utama.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herminingsih, A., & Wiyoto, V. (2025). The effects of work environment, work discipline, and motivation on employee performance. *Eduvest Journal*, 5(1), 33–44.

Hulio, M., & Widjaja, H. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Indonesia Can Read. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(3), 721–730.

Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana, A. Z. P. M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 234–241.

Mahmud, R., & Prabowo, B. (2024). The influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 2891–2902.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Matualaga, C., Ruru, J., & Palar, N. R. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 112–120.

Maulidiah, U., & Baskoro, H. (2025). The effect of work discipline and work environment on employee performance. *Majapahit Journal of Islamic Finance and Management*, 2(1), 55–66.

Ningsih, M. S., Haeruddin, I. M., & Dipotmodjo, T. S. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(4), 567–573.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.

Robert, R., & Adiputra, I. G. (2024). The influence of work environment, work discipline and motivation on employee performance. *International Journal of Application on Economics and Business*, 2(4), 988–997.

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai di era industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Ummamah, L., & Baskoro, H. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 1–10.

Yusuf, M., Suwardana, H., & Shoimah, N. (2024). The influence of work discipline and work environment on employee performance. *Innovation Research Journal*, 5(2), 89–98.