

PENGARUH DISIPLIN KERJA & LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BILLMAN PLN ULP GEDANGAN

Rachmad Aditya Mahendra¹, Zsa Zsa Izazi²

^{1,2}STIE Mahardhika Surabaya

Email : rahmatadita123@gmail.com¹, zsazaizazi07@gmail.com²

Abstrak

Artikel ini diteliti guna untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja serta lingkungan kerja ke kinerja pegawai Billman PLN ULP Gedangan. Dalam konteks MSDM, disiplin kerja diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan, sementara lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan fisik dan psikologis yang mendorong produktivitas. Artikel ini memakai pendekatan kuantitatif, metode uji regresi linier berganda, yang mana variabel (X) meliputi disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta variabel (Y) kinerja pegawai. Populasi artikel sebanyak 33 orang pengambilan secara sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang telah teruji validitasnya ($R_{hitung} > R_{tabel}$). Uji regresi memperlihatkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (koefisien 0,414; signifikansi 0,000; $t_{hitung} 4,582 > t_{tabel} 2,042$), begitu pula lingkungan kerja (koefisien 0,725; signifikansi 0,000; $t_{hitung} 7,656$). Uji simultan (uji F) juga menunjukkan pengaruh signifikan dari kedua variabel terhadap kinerja ($F_{hitung} 36,955 > F_{tabel} 3,316$; signifikansi 0,000). Lingkungan kerja ditemukan sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Implikasi praktis menyarankan peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan sistem disiplin melalui pengawasan dan penghargaan. Secara teoritis, hasil ini memperkaya literatur manajemen SDM di sektor publik dan membuka peluang penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau motivasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This article aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance at Billman PLN ULP Gedangan. Within the context of human resource management, work discipline is defined as adherence to organizational rules, while a conducive work environment fosters physical and psychological comfort that supports productivity. This study employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis, where the independent variables (X) consist of work discipline and work environment, and the dependent variable (Y) is employee performance. The population consists of 33 employees, selected through a saturated sampling technique. Data were collected using a validated questionnaire ($r_{count} > r_{table}$). The regression results show that work discipline has a positive and significant effect on performance (coefficient = 0.414; significance = 0.000; $t_{count} = 4.582 > t_{table} = 2.042$). Similarly, the work environment also demonstrates a significant effect (coefficient = 0.725; significance = 0.000; $t_{count} = 7.656$). The simultaneous F-test confirms a significant joint effect of both variables on performance ($F_{count} = 36.955 > F_{table} = 3.316$; significance = 0.000). Among the two, the work environment emerges as

the most dominant factor influencing employee performance. Practically, the findings recommend improving the quality of the work environment and reinforcing disciplinary systems through supervision and reward mechanisms. Theoretically, this study contributes to the body of literature in public sector human resource management and offers avenues for future research by integrating additional variables such as leadership style or work motivation.

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

PENDAHULUAN

Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif, sdm ialah salah satu hal utama yang tidak bisa diabaikan. Salah satu hal penting mengacu pengelolaan. daya manusia merupakan pencapaian kerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan hasil pekerja seorang individu saat menjalankan tugasnya atau amanah yang diperuntukan pegawai untuk menggapai target perusahaan [1]. Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi bisa berperan sebagai indikator keberhasilan sebuah perusahaan dalam menggapai target. Karena itu, perusahaan harus memahami dan melihat berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawainya. Ada banyak yang dibahas dalam literatur sdm, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menggambarkan kepatuhan serta komitmen pekerja terhadap prosedur, pedoman, dan aturan yang ditetapkan oleh sebuah Perusahaan.

Disiplin bermakna dari kata latin discipline yang artinya latihan, pendidikan,

dan rohani serta pelatihan etika. Berdasar pada kamus bahasa indonesia, disiplin itu keserasian [2]. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pekerja memiliki kesadaran dan tanggung jawab tinggi saat pelaksanaan tugas yang dijadwalkan Perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi dapat membentuk budaya kerja yang produktif, mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, dan bisa meningkatkan Efisiensi oprasional.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi determin penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar pekerja yang berhubungan dalam terjadinya perubahan psikolog dalam diri pegawai [3]. Lingkungan kerja yang kondusif bisa membuat pekerja merasa nyaman, lingkungan kerja bisa diibaratkan seperti rumah kedua bagi para pegawai. PLN unit layanan pelanggan (ULP) Gedangam sebagai salah rayon operasional yang memiliki tugas dalam memberikan layanan listrik kepada masyarakat. Billman sebagai unit untuk melayani pelanggan dituntut

untuk bisa melayani pelanggan dengan baik, dari tingkat kemampuan dan adaptasi melayani berbagai macam sifat orang. Maka dari itu, penting melakukan kajian empiris guna bisa memahami besar pengaruh mana, (X1) Disiplin Kerja atau (X2) Lingkungan Kerja terhadap (Y). Kinerja Pegawai di unit Billman PLN ULP Gedangan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja ke kinerja Pegawai Billman PLN ULP Gedangan, adanya penelitian diharapkan dapat membantu memberikan kontribusi teoritis dan gambaran umum uji regresi linier berganda, secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur dalam bidang MSDM.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja

Ayu Ashari 2024, mengatakan. Indikator disiplin kerja terdiri dari lima acuan dalam mengevaluasi kedisiplinan pekerja. kesatu, tingkat kehadiran, mengukur pegawai sejauh mana hadir sesuai jadwal dan tepat waktu. Kedua, tata kerja, yang menunjuk dalam prosedur yang wajib diikuti oleh seluruh pekerja. Ketiga, taat pada atasan, mencakup pada kepatuhan pegawai terhadap instruksi atasan. Keempat, tepat waktu, menilai kedisiplinan

dalam hal kehadiran pekerja. Yang akhir, tanggung jawab, mengukur kesanggupan pegawai dalam tanggung jawab pekerjaan [4]. Agustini & Dewi 2023, menyatakan indikator disiplin kerja yakni kehadiran, Prosedur kerja, taat pada pimpinan, kesadaran menjalankan tugas kerja, dan tanggung jawab, [5].

Dari beberapa teoritis yang ada, indikator yang kami tetapkan :

1. Kehadiran
2. Prosedur tugas
3. Taat pada pimpinan

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah hal disekeliling pekerja dalam pekerjaannya, berupa fisik ataupun nonfisik yang bisa memengaruhi pekerja ketika bekerja. Jikalau lingkungan kerja mendukung maka pekerja memiliki rasa tenang dan selamat, sebaliknya jikalau lingkungan kerja tidak mensupport pekerja tidak memiliki rasa tenang dan selamat [6]. Indikator lingkungan kerja di ditetapkan dengan penerangan, sirkulasi udara , suhu udara, ukuran ruangan kerja, hubungan antar karyawan, dan hubungan antar karyawan terhadap atasan [7].

Dari beberapa teoritis yang ada indikator yang kami tetapkan :

1. Hubungan antar karyawan

2. Hubungan karyawan dan atasan
3. Ruang kerja

Kinerja Pegawai

Adapun indikator yang dipakai mencakup kualitas hasil kerja, jumlah atau volume pekerjaan, pemahaman terhadap pekerjaan, pelaksanaan tugas secara efektif, serta rasa tanggung jawab dalam menjalankan peran. [8]. Hidayat 2020, menyatakan hasil kinerja dapat ditaksir dalam aspek jam kerja, kualitas, kerja tim dan juga kuantitas dalam hal menyelesaikan tugas yang telah dijadwalkan perusahaan. Masing-masing pekerjaan yang sudah dikerjakan untuk mengembangkan perusahaan merupakan perwujudan dari kinerja. Ini menyesuaikan dengan wewenang, tugas, dan amanah atas setiap pekerja dalam menggapai target perseroan [9].

Dari beberapa teoritis yang ada, indikator yang kami tetapkan :

1. Waktu kerja
2. Kerja sama
3. kualitas kerja

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai pada artikel ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan memiliki tujuan guna menyadari berapa besar dampak mana disiplin kerja (X1) atau

lingkungan kerja (X2) kepada kinerja pegawai (Y) Billman PLN ULP Gedangan. Artikel ini mengaplikasikan teknik analisa data yang dipakai yaitu uji regresi linier berganda, selanjutnya :

$$Y = a + (b_1X_1) + (b_2X_2) + e$$

Analisa data ini dipilih guna untuk mengetahui besar berpengaruh mana Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Billman. Di samping itu ada beberapa teknik pengujian yang dipakai untuk guna mengetahui pengaruh (X1) dan (X2) terhadap (Y). Diantaranya uji yang digunakan, Uji Validitas digunakan untuk memastikan keakuratan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada Billman PLN ULP Gedangan, Uji T digunakan untuk memastikan apakah ditemukan perbedaan yang signifikan berdasarkan data antar kedua variable bebas, dan Uji F digunakan guna memastikan apakah kedapatan perbedaan yang signifikan antar kedua variable bebas. Responden yang dipakai dalam artikel yakni keseluruhan pekerja Billman di PLN ULP Gedangan, karena populasi yang kecil maka akan dipilih semuanya, total pegawainya sebanyak 33 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji valid merupakan salah satu teknik guna mengevaluasi seberapa baik pernyataan kuisioner dalam mengukur. Uji ini memastikan bahwa setiap pernyataan benar menunjukkan variable yang diteliti. Agar data yang dikumpulkan akurat, uji validitas sangat diperlukan. Cara menguji validitas , Rhitung dibandingkan dengan rtabel, jikalau rhitung lebih tinggi dari rtabel. Pernyataan tersebut dianggap valid dan layak digunakan penelitian.

Variable	R_Hitung	R_Tabel	Kejelasan
X1.1	0.603	0.344	valid
X1.2	0.064	0.344	valid
X1.3	0.647	0.344	valid
X1.4	0.604	0.344	valid
X1.5	0.607	0.344	valid
X2.1	0.509	0.344	valid
X2.2	0.589	0.344	valid
X2.3	0.562	0.344	valid
X2.4	0.577	0.344	valid
X2.5	0.654	0.344	valid
Y1.1	0.601	0.344	valid
Y1.2	0.570	0.344	valid
Y1.3	0.562	0.344	valid
Y1.4	0.582	0.344	valid
Y1.5	0.570	0.344	valid

Hasil pengujian, bisa dilihat variable (X1.1) sampai (Y5). Dikatakan valid karena Rhitung > Rtabel, ini berarti keseluruhan

persoalan diyakini valid karena rhitung melebihi dari rtabel (0.344).

Uji Regresi Linier Berganda

DUua variable bebas terhadap variable terikat, menggunakan regresi linier berganda. Metode benar-banar membantu para peneliti dalam memahami besar kontribusi variable bebas terhadap variable terikat. Uji ini melihat apakah hubungan positif atau negatif, serta tingkat signifikans secara statistik.

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.648	1.999		-.824	.416
	TOTALX1	.414	.090	.451	4.582	.000
	TOTALX2	.725	.095	.754	7.656	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Hasil uji yang muncul, terlihat nilai konstanta yang keluar (a) sebanyak (-1.648), sedangkan nilai koofisien (b) disiplin kerja (0.414) lalu nilai (b) lingkungan kerja (0.725). Nilai yang muncul bisa dibentuk menjadi persamaan regresi linier sebagai ini:

$$Y = (-1.648) + 0.414X1 + 0.725X2$$

perhitungan di atas berarti :

Nilai konstans (Y) kinerja pegawai menunjukkan (-1.648) ini berarti, jika variable (X1) disiplin kerja dan (X2) kinerja karyawan dikatakan dengan nol, maka (Y) kinerja karyawan akan sebesar (-1.648). Ini berarti dua variable bebas tidak mempengaruhi bersamaan ke variable terikatnya.

Variable (X1) disiplin kerja memperoleh perolehan nilai koefisien (0.414), nilai ini menyatakan jikalau variable (X1) disiplin kerja menerima peningkatan 1%, berarti akan, (Y) kinerja pegawai akan memperoleh pengaruh sebesar (0.414) 41.4%. Ini mengindikasikan jika (X1) disiplin kerja terdapat peningkatan, akan memberi pengaruh positif terhadap (Y) kinerja pegawai. Sebaliknya jikalau disiplin kerja turun maka kinerja pegawai bakal ikut menurun.

Variable (X2) lingkungan kerja memperoleh perolehan nilai koefisien (0.725), nilai ini menyatakam jikalau variable (X1) lingkungan kerja menerima peningkatan 1%, berarti akan, (Y) kinerja pegawai akan memperoleh pengaruh sebesar (0.725) 72.5%. Ini mengindikasikan yakni jika (X1) disiplin kerja terdapat peningkatan, itu akan memberi pengaruh positif terhadap (Y) kinerja pegawai. Sebaliknya jikalau lingkungan kerja turun maka kinerja pegawai bakal ikut menurun.

Uji T

Guna mengetahui signifikansi pengaruh (X) bebas terhadap variable (Y), uji t digunakan dalam regresi linier berganda. Uji t menunjukkan apakah

masing-masing variable bebas dalam model regresi memiliki dampak yang signifikan terhadap variable terikatnya. Nilai Pvalue hasil uji t membantu para peneliti menemukan variable bebas yang paling berpengaruh di penelitian.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	-1.648	1.999		-.824	.416
	TOTALX1	.414	.090	.451	4.582	.000
	TOTALX2	.725	.095	.754	7.656	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Hasil yang keluar dan penggunaan rumus Ttabel, perhitungan yang keluar sebagai berikut :

$$T \text{ table} = (0.05 ; (33-3)) = (0.05;30) = 2.042$$

Hasil dari perhitungan yang teroleh, nilai T-hitung (X1) disiplin kerja (4.582) > nilai t-tabel (2.042) dengan nilai signifikan (0.000) < (0.05), ini brarti H2 diterima, (X1) disiplin kerja memberikan pengaruh secara signifikan kedalam variable (Y) kinerja pegawai.

Nilai Thitung (X2) lingkungan kerja (7.656) > nilai t-tabel (2.042) dengan nilai 0.000 < 0.05 maka dapat ditarik Kesimpulan H2 diterima, (X2) lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikan kedalam variable (Y) kinerja pegawai.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df
1	Regression	221.577	2
	Residual	89.938	30
	Total	311.515	32

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Perhitungan data yang muncul, terlihat nilai signifikan yang muncul (0.00), kalau nilai signifikans (0.000 < 0.05), ini mengatakan variable (X1) disiplin kerja & (X2) lingkungan kerja memberikan dampak signifikans kedalam (Y) kinerja pegawai pengaruh secara simultan.

Ada cara lain guna untuk Uji F, yakni dengan cara membandingkan Fhitung banding Ftabel. Sesuai dengan perhitungan yang ada hasil yang muncul sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = 2;33-2 = 3.316$$

Hasil yang keluar ini bisa di bandingkan dengan Fhitung, dan hasil yang muncul adalah Fhitung (36.955) > (3.316) F-tabel, ini bisa ditarik kesimpulan (X1) disiplin kerja dan (X2) lingkungan kerja berdasarkan bersamaan memberikan pengaruh terhadap (Y) kinerja pegawai billman pln ulp gedangan, Hipotesis diterima.

Pembahasan

Pengaruh (X1) disiplin kerja terhadap

(Y) kinerja Pegawai Billman

Mean Square	F	Sig.
110.789	36.955	.000 ^b
2.998		

Pembahasan uji disiplin kerja

mendapati nilai T-hitung sejumlah (4.582)

> t-tabel (2.042), serta nilai signifikans

(0.000), ini mengartikan disiplin kerja mengasih efek pengaruh yang positif & signifikans teradap kinerja pegawai. Tapi jikalau adanya penurunan disiplin kerja mengakibatkan kinerja pegawai bakal penurunan. Nilai signifikans dibawah (0.05) mengindikasikan pengaruh secara statistic.

Pengaruh variable (X2) lingkungan kerja terhadap (Y) kinerja Pegawai Billman

Pembahasan ujit lingkungan kerja memiliki nilai T-hitung sejumlah (7.656) > t-tabel (2.042), serta nilai signifikans (0.000), ini mengartikan lingkungan kerja mengasih efek pengaruh yang positif & signifikans teradap kinerja pegawai. tapi jikalau ada penurunan lingkungan kerja mengakibatkan kinerja pegawai bakal penurunan. Nilai signifikans dibawah (0.05) mengindikasikan pengaruh secara statistic.

Pengaruh (X1) Disiplin Kerja dan (X2) Lingkungan Kerja terhadap (Y) Kinerja Pegawai Billman

Hasil dari nilai pengujian T menunjukkan model dari uji validitas yang telah diterapkan dalam penelitian ini terbukti sudah layak. Pengolahan uji validitas ini telah melalui tahapan-tahapan untuk melihat hubungan variable diteliti. Dari hasil perhitungan, bisa dilihat nilai konstanta (-1.648) mengatakan nilai negatif yang memiliki arti, kalau kedua variable (X) disiplin kerja & lingkungan kerja (0), maka kinerja pegawai bernilai (-1.648).

(X1) disiplin kerja mendapat hasil koefisien positif (0.414), hasil ini mengatakan jika variable (X1) disiplin kerja memperoleh peningkatan 1%, berarti akan, (Y) kinerja pegawai akan mendapat pengaruh baik sebesar (0.414) 41.4%. Dengan berasumsi variable lain sama.

(X2) lingkungan kerja mendapat hasil koefisien positif (0.725), hasil ini mengatakan jika variable (X2) lingkungan kerja memperoleh peningkatan 1%, berarti akan, (Y) kinerja pegawai akan mendapat pengaruh baik sebesar (0.725) 72.5%. Dengan berasumsi variable lain sama.

Secara keseluruhan, hasil data regresi linier berganda penggunaan uji t, pengujian f, serta pengujian validitas. Ini menyatakan, dua variable (X), yaitu disiplin kerja & lingkungan kerja, bisa memberi pengaruh yang signifikan kedalam kinerja pegawai billman, dengan lingkungan kerja bernilai (0.725) dan disiplin kerja bernilai (0.414). Bisa disimpulkan bahwa variable (X2) lingkungan kerja lebih besar memberikan pengaruh ke (Y) kinerja pegawai, dengan arah pengaruh positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil uji f mengindikasikan bahwa kedua variable (X) secara bersama berpengaruh signifikan kedalam kinerja pegawai. Dari perhitungan analisis data, keseluruhan menggunakan uji regresi linier berganda terhadap responden 33 pegawai Billman PLN ULP Gedangan, penelitian ini menyatakan, dua variable yaitu (X1) disiplin kerja serta (X2) lingkungan kerja berefek signifikan kedalam variable (Y) kinerja pegawai. (X1) disiplin kerja memberi pengaruh positif terhadap (Y) kinerja pegawai, peningkatan dalam kedisiplinan pegawai akan langsung berimbas kedalam kinerja pegawai. (X2) lingkungan kerja variable paling berpengaruh kedalam (Y) kinerja pegawai.

Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara nyata, bisa meningkatkan produktivitas & efektivitas kinerja pegawai Billman. Keseluruhan simpulan ini adalah (X1) lingkungan kerja memberikan pengaruh lebih besar dibanding (X2) disiplin kerja terhadap peningkatan (Y) kinerja pegawai.

Saran

Keseluruhan dari temuan artikel ini, maka disampaikan sedikit saran sebagai implikasi praktis dan teoritis.

1. Manajemen PLN ULP Gedangan disarankan untuk terus menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas seperti ruang kerja, pencahayaan, dan sirkulasi udara, ataupun hubungan antar pegawai dan pegawai dengan atasan, hal ini terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam memberi pengaruh kinerja Billman.
2. Untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja, PLN ULP Gedangan perlu menerapkan sistem pengawasan, evaluasi, dan penghargaan yang konsisten agar pegawai Billman lebih bertanggung jawab dalam tugasnya.
3. Kinerja pegawai Billman bisa terus ditingkatkan dengan menggunakan indikator sudah dibuktikan dalam penelitian ini, yakni dengan melalui evaluasi terhadap disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja secara berkala.
4. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi studi lanjutan yang menambah variable lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau kepuasan pekerja sebagai hal yang bisa memberi pengaruh kinerja pegawai Billman secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- M. Rofik and A. S. Mulyani, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukmajaya Kota Depok," *Pus. Publ. Ilmu Manaj.*, no. 2, pp. 150–164, 2024.
- M. Dwi Lestari, E. Siska, and N. Indra, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk," *GEMILANG J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 3, no. 3, pp. 01–14, 2023, doi: 10.56910/gemilang.v3i3.592.

- I. A. Alam and W. Appriansyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung,” *JALAKOTEK J. Account. Law Commun. Technol.*, vol. 1, no. 2, pp. 300–307, 2024, doi: 10.57235/jalakotek.v1i2.2357.
- P. Lingkungan Kerja *et al.*, “The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At The Karawang Regency Manpower And Transmigration Office,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 6, no. 4, pp. 3851–3864, 2025, [Online]. Available: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- G. R. Sapu, John E.H.J. FoEh, and Henny A. Manafe, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening,” *J. Humaniora, Ekon. Syariah dan Muamalah*, vol. 1, no. 3, pp. 141–155, 2023, doi: 10.38035/jhesm.v1i3.78.
- R. Erwin, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MTs Taqwa Belitang,” *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 18, no. 2, p. 221, 2021, doi: 10.31851/jmwe.v18i2.6288.
- M. Waskito and S. Sumarni, “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC Sekuritas,” *Kinerja*, vol. 6, no. 01, pp. 94–107, 2023, doi: 10.34005/kinerja.v6i01.2726.
- Ramadhan Tubagus Guruh, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap...,” *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns. JENIUS*, vol. 5, no. 3, pp. 687–700, 2022.
- S. Mardhatillah, W. Prahiawan, and R. Kambara, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rsia Mutiara Bunda Cilegon,” *J. Econ. Bus. UBS*, vol. 12, no. 4, pp. 2660–2671, 2023, doi: 10.52644/joeb.v12i4.466.