

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANUNGAL JAYA MAKMUR DI CIPUTAT TIMUR

Windy Agustina¹, Nurdinni Tilova²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
windy.agustina158@gmail.com, dosen02216@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

Non-Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i2.89>

Abstract

This study aims to determine the effect of the non-physical work environment and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously, at PT Manunggal Jaya Makmur in Ciputat Timur. The method used in this research is associative descriptive quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling, using a sample of 65 respondents. The results show that, partially, the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.579 and a t-value of 6.622, which is greater than the t-table value of 1.669. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.746 and a t-value of 7.394, which is greater than the t-table value of 1.669. Simultaneously, both independent variables have a significant influence on employee performance, as indicated by the multiple regression equation $Y = 7.856 + 0.310X_1 + 0.503X_2$ and an F-value of 35.392, which is greater than the F-table value of 3.144, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that the non-physical work environment and work discipline jointly have a positive and significant effect on employee performance.

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, tingkat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup pesat telah memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kesejahteraan manusia. Terutama memiliki dampak yang begitu besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Setiap perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang di era globalisasi saat ini harus mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas seluruh sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemen yang dimilikinya (Naufal, 2023).

Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator penting bagi perusahaan dalam hal memanfaatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil yang positif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia didalam perusahaan itu, harus dikelola agar terciptanya sebuah keseimbangan antara kebutuhan karyawannya dengan tuntutan perusahaan (Mangkunegara, 2021:2).

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi suatu perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna dan berkaitan dengan karyawan. Kinerja berperan penting dalam peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai suatu kinerja yang baik diperlukan lingkungan kerja yang kondusif, Seperti : menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja dan menjaga kebersihan tempat kerja maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Dalam mencapai suatu kinerja yang baik diperlukan lingkungan kerja yang kondusif, Seperti : menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja dan menjaga kebersihan tempat kerja maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugasnya, sehingga diperoleh hasil-hasil yang optimal. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanggung jawab seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya akan mencerminkan tingkat kedisiplinan kerja yang berkualitas, untuk itu setiap manajer senantiasa selalu berusaha agar anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik.

Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja diasumsikan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja non fisik tidak baik hal tersebut dapat menurunkan kenyamanan, fokus, serta kewaspadaan karyawan dalam bekerja. Selain itu, disiplin kerja yang rendah seperti ketidaktepatan waktu, ketidakpatuhan terhadap prosedur, dan

kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dapat menghambat kelancaran proses kerja dan meningkatkan risiko terjadinya kesalahan maupun penurunan produktivitas.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126) berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Arikunto (2018:173) menyampaikan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Sedangkan menurut Handayani (2020:65) berpendapat "populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti". Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Manunggal Jaya Makmur Ciputat Timur yang berjumlah 65 karyawan.

3. Sampel

Menurut Siyoto (2018:52) menjelaskan bahwa "sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya". Sedangkan menurut Arikunto (2018:131) berpendapat "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Sedangkan menurut Sugiyono (2020:215) berpendapat "sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020:82) berpendapat "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel".

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS REGRESI

1. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja non fisik (X1) dan disiplin kerja (X2), terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan (Y). Pengujian ini mencakup analisis pengaruh secara parsial maupun simultan. Data diolah menggunakan software SPSS versi 25.

Tabel 1.1
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18.321	3.738		4.902	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	.579	.087	.641	6.622	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1.1, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18.321 + 0.579X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 18.321 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X1) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 18.321 point. Nilai koefisien lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0.579 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel lingkungan kerja non fisik (X1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.579 point.

Tabel 1.2
Hasil Uji Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	10.447	4.408		2.370	.021

1	Disiplin Kerja	.746	.101	.682	.000
				7.394	
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
Sumber: Data diolah SPSS, 2025					

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.19, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10.447 + 0.746X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 10.447 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10.447 point.

Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0.746 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel disiplin kerja (X_2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.746 point.

Tabel 1.3
Hasil Uji Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.856	4.238		1.854	.069
Lingkungan Kerja Non Fisik	.310	.103	.343	3.015	.004
Disiplin Kerja	.503	.125	.460	4.037	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
Sumber: Data diolah SPSS, 2025					

Berdasarkan data hasil uji regresi linier berganda pada tabel 1.3 di atas, maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut: $Y = 7.856 + 0,310X_1 + 0,503X_2$. Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. $Y = 7.856$ yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika lingkungan kerja non fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) akan berubah searah dan nilai bersifat positif. Nilai
2. $X_1 = 0,310$ yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika lingkungan kerja non fisik (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,310 dan jika lingkungan kerja non fisik (X_1) menurun sebesar 0,310 maka kinerja karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

3. Nilai $X_2 = 0,503$ yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika disiplin kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,503 dan jika disiplin kerja (X_2) menurun sebesar 0,503 maka kinerja karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

UJI HIPOTESIS

1. Uji T

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama. Penelitian ini menetapkan tingkat signifikansi (0,05), dengan keputusan diambil melalui perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel sesuai kriteria pengujian yang telah ditentukan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Uji Secara Parsial (Uji T) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18.321	3.738		4.902	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	.579	.087	.641	6.622	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 di dapatkan nilai thitung sebesar $6,622 > 1,669$ dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Manunggal Jaya Makmur di Ciputat Timur.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Uji Secara Parsial (Uji T) Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.447	4.408		2.370	.021
Disiplin Kerja	.746	.101	.682	7.394	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 di dapatkan nilai thitung sebesar $7,394 > 1,669$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Manunggal Jaya Makmur di Ciputat Timur.

2. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, dilakukan pengujian menggunakan uji statistik F (uji simultan) dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Dalam hal ini, pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel.

Tabel 1.6
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Seacara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	740.044	2	370.022	35.392	.000 ^b
Residual	648.202	62	10.455		
Total	1388.246	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, hasil uji F di peroleh nilai fhitung sebesar $35,392 > 3,144$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja

non fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Manunggal Jaya Makmur di Ciputat Timur.

IV. KESIMPULAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,641 artinya memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 51,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,622 > 1,669$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Manunggal Jaya Makmur.

Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,682 artinya memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 46,5%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,394 > 1,669$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Manunggal Jaya Makmur.

Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 7.856 + 0.310X_1 + 0.503X_2$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,730 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($35,392 > 3,144$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Manunggal Jaya Makmur.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Arvian Setya Pramaswara, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Planetmas Adidaya Boga. *Volume 1, Nomor 3, Juli 2021*, 339-345.
- Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Manajemen: Teori, kasus, dan solusi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Ita Mutajamah1*, F. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Jaya Sejati KotaTangerang. *Vol.1, No.4 Desember 2024*, 1-17.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Melda Wiguna, D. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Risk Management Bank Syariah Indonesia Gedung Graha Mandiri, Jakarta Pusat. *Vol. 3, No. 2 Agustus 2023*, 340 - 348.
- Muhammad Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Di Perguruan Tinggi. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3 No. 1.
- Naufal. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Ultra Gasindo Cabang Karawang [Skripsi]*. Tangerang Selatan : Universitas Pamulang Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Prabowo, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Finansia Multifinance Cabang Bogor. *Volume 3, Nomor 3, JULI2023*, 378-388.
- Priyatno. (2022). *PSS: Panduan Praktis Olah Data Statistik*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Edisi ketiga*. Depok: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2019). *Management. 14th Edition*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Safroni, L. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish (CV Budi Utama).
- Sanjaya, W. (2020). *Perilaku Organisasi: Teori dan Implementasi di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Deepublish (CV Budi Utama).
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Vol. 2, No. 3, Mei 2019*, 419-435.
- Tilova, N. (2021). Meninjau Kinerja Karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Melalui Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja . *Vol. 9, No. 2, Desember 2021*, 1-17.
- Tilova, N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 Jakarta Selatan. *Amanah: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 35-43.
- Tilova, N. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rumah Pagi Bahagia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 462-475.
- Wijayanti, J. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jantra Techno Indonesia di Kota Malang . *Vol.1, No.3 September 2022* , 184-198.