

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Nusa Door

Rosa Safarina, Wisudani Rahmaningtyas, Galuh Pertiwi, Maya Khoirunnisa

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang

rosasfrna@students.unnes.ac.id, wisudani.rahmaningtyas@mail.unnes.ac.id,
galuhpertiwi@students.unnes.ac.id, khoirunnisamaya58@students.unnes.ac.id

Abstract. This study aims to analyze the effect of work discipline, work environment, and leadership on employee performance at UD. Nusa Door. The research method used is quantitative with a causal associative approach. The sample consisted of 50 respondents selected using a random sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires, interviews, observations, and documentation. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a negative and significant effect on employee performance, while leadership has no significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline, work environment, and leadership have a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 63,2%. Therefore, work discipline is the most dominant factor in improving employee performance, while the work environment and leadership need to be evaluated to better support optimal performance improvement.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Leadership, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 50 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 63,2%. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja dan kepemimpinan perlu dievaluasi agar dapat mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

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

PENDAHULUAN.

Di era globalisasi seperti saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat dan perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan mempertahankan eksistensi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia adalah modal utama yang memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi, karena tidak hanya menjalankan fungsi operasional, tetapi juga berperan dalam mengatur, mengendalikan, serta menyelesaikan permasalahan perusahaan (Irdiyani, 2024). Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan global tidak hanya ditentukan oleh penguasaan teknologi, tetapi juga kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Hal ini diperkuat oleh temuan Pujianti (2019), yang menyatakan bahwa perilaku dan kemampuan manusia menjadi faktor penentu efektivitas organisasi, karena nilai, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki individu akan mempengaruhi cara mereka dalam mengambil keputusan (Pujiati, 2019). Sejalan dengan itu, Mawardi (2024), menegaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola secara tepat (Mawardi, 2024). Dalam organisasi, sumber daya manusia diwujudkan dalam bentuk karyawan atau pegawai yang berperan sebagai aset penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Dea, 2020). Menurut Drucker, 1999 dalam Management Challenges for the 21st Century (Drucker, 1999), "The most valuable asset of a 21st-century institution will be its knowledge workers and their performance". Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di era modern, karyawan tidak hanya berfungsi sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai sumber ide, inovasi, dan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi dinamika dan kompleksitas persaingan bisnis yang terus berkembang.

Kinerja Karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Lestari and Afifah, 2020). Menurut Siagian (2007) dikutip dalam Suwarto

(2020), faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri individu, seperti usia, temperamen, kondisi fisik, kemampuan, dan motivasi kerja (Suwanto, 2020). Faktor-faktor tersebut berhubungan erat dengan kedisiplinan serta sikap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja dan kepemimpinan yang dapat menjadi teladan. Mangkunegara (2012) menjelaskan karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Fitriyani et al, 2024). Menurut Septianingsih (2019), kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan target melalui proses kerja yang selaras dengan tujuan standar perusahaan dan kemampuan mendukung tujuan organisasi. Dalam penelitian Mawardi (2024), kinerja karyawan menjadi aspek penting karena berkontribusi dalam meningkatkan nilai perusahaan (Mawardi, 2024). Perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap kinerja karyawan, penurunan kinerja karyawan dapat berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Upaya untuk mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja serta dengan memperhatikan berbagai permasalahan yang memengaruhi kinerja, seperti disiplin kerja (Septiawan and Heryanda, 2020). Disiplin kerja dalam pelaksanaannya perlu dipantau dan diawasi secara berkelanjutan agar menjadi perilaku yang melekat pada setiap karyawan dalam organisasi, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja (Suci M. and Ismiyati, 2015). Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan serta konsistensi dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkan (Tambunan et al, 2025). Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran individu dalam menaati peraturan organisasi tanpa adanya paksaan. Disiplin kerja yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif sehingga kinerja dapat tercapai secara optimal (Martono, 2016). Penelitian Fitriani (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, sehingga efektivitas kerja menjadi optimal (Fitriani, 2028).

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan kondisi dalam organisasi yang berlangsung secara berkelanjutan dan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan (Surya., 2022). Menurut Wibowo (2016) dalam Khoiriyah (2023), lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik dan nonfisik yang secara bersama-sama memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan (Khoiriyah and Ismiyati, 2023). Lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti kondisi yang tidak nyaman, tidak aman, dan bising, dapat menurunkan kinerja karyawan (Candana, 2018). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Mareta and Sawiji, 2025). Septiawan (2020) dalam Sarip (2023), menegaskan Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan layak dapat menciptakan suasana kondusif sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih maksimal (Prahasti and Wahyono, 2018). Suatu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis yang berperan dalam mendorong, memotivasi, dan mengoordinasikan anggota organisasi untuk mencapai tujuan (Sarip and Mustangi, 2023). Kepemimpinan yang efektif mencerminkan keberhasilan dalam pengelolaan organisasi (Siagan and Khair, 2018). Menurut Septianingsih (2019), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memenuhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga merupakan suatu konsep yang mengkaji bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi individu agar melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang baik memiliki peranan penting dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Seorang pemimpin diperlukan dalam organisasi untuk mengelola dan mengarahkan bawahan agar bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sebagian penelitian menemukan pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan Putri (2025) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan dan

disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Saputra, 2019). Sementara dalam (Erin dan Putri, 2025) lingkungan kerja berpengaruh dan disiplin kerja tidak terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Nyoman, 2023) mendapati kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun penelitian Lestari (2025) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antar variabel masih belum konsisten dan dipengaruhi oleh karakter organisasi yang berbeda (Rozi, 2020).

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada perusahaan besar maupun instansi pemerintah, sehingga terbatas penelitian pada perusahaan dengan karakteristik berbeda. Penelitian ini dilakukan pada UD. Nusa Door yang merupakan perusahaan manufaktur membuat pintu kamar mandi dan furniture dengan karakteristik organisasi tersendiri. Perusahaan berlokasi di Kabupaten Pati, Jawa Tengah, yang relatif jauh dari kawasan industri besar. Kondisi tersebut menjadikan penelitian ini penting untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi dengan dinamika yang berbeda dari penelitian sebelumnya

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di UD. Nusa Door, diketahui bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini ditunjukkan oleh belum tercapainya target kerja secara konsisten serta adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan akibat kendala kehadiran karyawan. Selain itu, tingkat kemandirian karyawan dalam menjaga kualitas hasil produksi masih belum optimal. Di sisi lain, meskipun lingkungan kerja dinilai aman dan mendukung serta kepemimpinan telah menerapkan komunikasi dan pemberian motivasi, kondisi tersebut belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan kondisi nyata di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door.

Berdasarkan uraian permasalahan, fenomena yang terjadi di lapangan, serta teori yang digunakan, kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Nusa Door”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur skala menengah. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Nusa Door, baik secara parsial maupun simultan sekaligus mengidentifikasi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Kajian Teoritis Kinerja Karyawan

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai penggerak tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor tolak ukurnya adalah kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja tidak hanya diartikan sebagai akhir dari pekerjaan tetapi proses bagaimana pekerjaan dilaksanakan (Lestari, 2025). Hersey dan Blanchard (1993), dalam Sinambela (2016), menegaskan, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi individu dalam menyelesaikan tugas (Armstrong, 2005). Mangkunegara (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Sinambela, 2016). Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas (*effectiveness*), dan kemandirian (*independence*) (Mangkunegara, 2012). Hal ini berarti kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan individu mencerminkan efektivitas, efisiensi, kemampuan, dan motivasi dalam melaksanakan tanggung jawab diberikan organisasi. Kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga menekankan pentingnya proses kerja, komitmen, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Peningkatan kinerja karyawan yang esensial dalam memastikan keberhasilan dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi yang membentuk perilaku kerja karyawan, karena disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas

yang diberikan serta menjadi dasar untuk menciptakan kinerja yang optimal. Menurut Handoko dalam Sinambela (2016), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dari kesadaran diri untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Robbins and Judge, 2015). Sementara itu, Ndraha (1999) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif, baik bagi diri sendiri maupun organisasi (Robbins and Judge, 2015). Sinambela (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dipahami dari dua sudut pandang: 1. Kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Sebagai kemampuan karyawan untuk bekerja secara konsisten (Robbins and Judge, 2015). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk menaati peraturan serta menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan penuh dedikasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen penting yang mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitas bekerja. Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat, perlengkapan, bahan yang dihadapi, serta kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode kerja dan pengaturannya baik secara individu maupun kelompok (Hemphill, 1957). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan efektivitas dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang aman, sehat, dan nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan, dan tingkat kebisingan, serta aspek nonfisik seperti hubungan kerja dan iklim organisasi (Rahmi, 2020). Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan

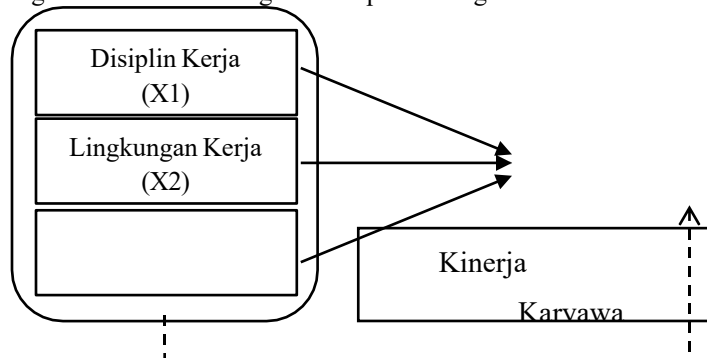
Menurut Hemphill (1957), kepemimpinan merupakan perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Sugiyono, 2017). Pandangan ini menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya posisi formal, melainkan proses sosial di mana pemimpin memengaruhi anggota kelompok melalui tindakan dan keputusan. Rahmi (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi serta mengintegrasikan individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Abubakar, 2017). Seorang pemimpin harus mampu menginspirasi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya agar visi dan misi organisasi dapat terwujud secara efektif. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kekuasaan formal, juga mencakup kemampuan membangun hubungan, memotivasi, menciptakan perubahan positif dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digunakan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [37]. Pemilihan jenis penelitian kuantitatif ini didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu untuk mengukur dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door. Desain penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Nusa Door yang berjumlah 60 orang. Sampel penelitian berjumlah 50 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam menjawab permasalahan penelitian, yaitu melalui kuesioner dengan skala Likert, wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi. Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada setiap karyawan. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial), dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENGUJIAN INSTRUMEN

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan menggunakan kuesioner. Sebelum kuesioner digunakan untuk analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Pengujian instrumen sangat penting karena kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data akan mempengaruhi ketepatan hasil penelitian (Handani *et al*, 2020).

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1_1	0,820	0,279	Valid
2.	X1_2	0,653	0,279	
3.	X1_3	0,882	0,279	Valid
4.	X1_4	0,826	0,279	Valid
5.	X1_5	0,805	0,279	Valid
6.	X1_6	0,925	0,279	Valid
7.	X1_7	0,937	0,279	Valid
8.	X1_8	0,923	0,279	Valid
9.	X1_9	0,925	0,279	Valid
10.	X1_10	0,860	0,279	Valid
11.	X1_11	0,907	0,279	Valid
12.	X1_12	0,718	0,279	Valid
13.	X1_13	0,789	0,279	Valid
14.	X1_14	0,621	0,279	Valid
15.	X2_1	0,785	0,279	Valid
16.	X2_2	0,768	0,279	Valid
17.	X2_3	0,647	0,279	Valid
18.	X2_4	0,874	0,279	Valid
19.	X2_5	0,889	0,279	Valid
20.	X2_6	0,766	0,279	Valid
21.	X2_7	0,838	0,279	Valid
22.	X2_8	0,699	0,279	Valid
23.	X2_9	0,772	0,279	Valid
24.	X3_1	0,865	0,279	Valid

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
25.	X3_2	0,836	0,279	Valid
26.	X3_3	0,821	0,279	Valid
27.	X3_4	0,871	0,279	Valid
28.	X3_5	0,833	0,279	Valid
29.	X3_6	0,876	0,279	Valid
30.	X3_7	0,869	0,279	Valid
31.	X3_8	0,810	0,279	Valid
32.	X3_9	0,826	0,279	Valid
33.	Y_1	0,444	0,279	Valid
34.	Y_2	0,681	0,279	Valid
35.	Y_3	0,480	0,279	Valid
36.	Y_4	0,640	0,279	Valid
37.	Y_5	0,503	0,279	Valid
38.	Y_6	0,643	0,279	Valid
39.	Y_7	0,772	0,279	Valid
40.	Y_8	0,701	0,279	Valid
41.	Y_9	0,468	0,279	Valid
42.	Y_10	0,563	0,279	Valid
43.	Y_11	0,728	0,279	Valid
44.	Y_12	0,555	0,279	Valid
45.	Y_13	0,702	0,279	Valid
46.	Y_14	0,631	0,279	Valid
47.	Y_15	0,667	0,279	Valid

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, sehingga menjadi salah satu komponen penting dalam menentukan kualitas penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,279). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut telah menunjukkan tingkat konsistensi yang baik. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima dalam penelitian sosial (Abdillah, 2015).

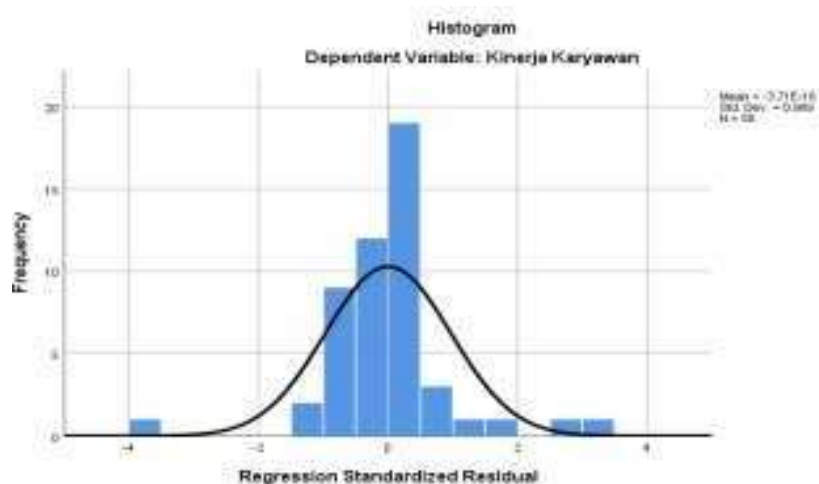
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Variabel	Cronbach's Alpha	Status
X1	Disiplin Kerja	0,965	Reliabel
X2	Lingkungan Kerja	0,919	Reliabel
X3	Kepemimpinan	0,948	Reliabel
y	Kinerja Karyawan	0,867	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Variabel disiplin kerja (0,965), lingkungan kerja (0,919), kepemimpinan (0,948), dan kinerja karyawan (0,867) dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ yang mengindikasikan adanya penyimpangan dari distribusi normal secara statistik. Namun demikian, berdasarkan grafik histogram dan Normal P-P Plot, pola distribusi residual masih menunjukkan kecenderungan mendekati distribusi normal. Hal ini terlihat dari bentuk histogram yang relatif simetris serta penyebaran titik pada grafik Normal P-P Plot yang mengikuti garis diagonal. Selain itu, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden, analisis regresi masih dapat dilanjutkan karena secara praktis penyimpangan normalitas tidak menjadi masalah serius selama pola distribusi residual masih mendekati normal [43]. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini tetap dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.



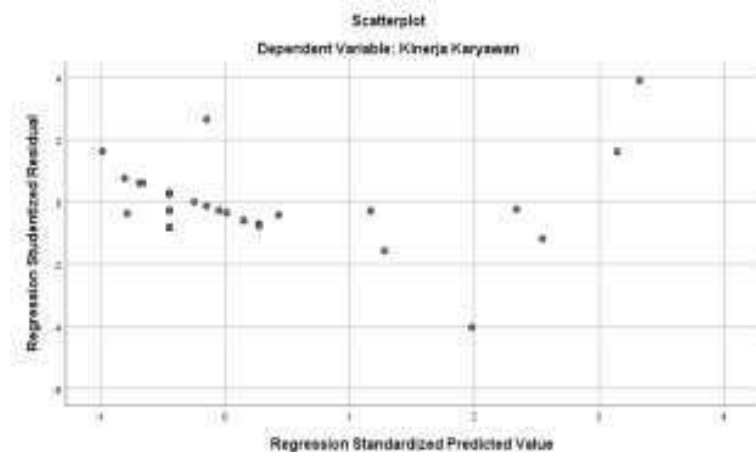
Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tolerance	Variabel	Collinearity Statistic	
			VIF
Disiplin Kerja		0,256	3,908
Lingkungan Kerja		0,162	6,163
Kepemimpinan		0,277	3,610

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 (Iba & Wardhana, 2024). Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji menggunakan metode scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linier berganda digunakan ketika jumlah variabel independen minimal dua variabel.

Tabel 4. Uji Output Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809a	.655	.632	1.84997
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,632. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 63,2%, sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 5. Analisis Output Uji F (Simultan)

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.569	3	99.523	29.080
	Residual	157.431	46	3.422	
	Total	456.000	49		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja					

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Model regresi dinyatakan layak apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Analisis Uji T (Uji Hipotesis)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.916	4.249		5.864	.000
	Disiplin Kerja	.887	.144	1.057	6.173	.000
	Lingkungan Kerja	-.664	.263	-.544	-2.528	.015
	Kepemimpinan	.245	.159	.254	1.543	.130

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan Tabel 6 diperoleh hasil sebagai berikut:

Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,015 < 0,05$, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan negatif.

Variabel Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai signifikansi $0,130 > 0,05$, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Persamaan Regresi

Dari kolom **Unstandardized Coefficients (B)**:

$$Y = 24,916 + 0,887X_1 - 0,664X_2 + 0,245X_3$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kepemimpinan

Nilai Konstanta sebesar 24,916 menunjukkan bahwa apabila variabel independen bernilai 0 (konstan), maka nilai kinerja karyawan sebesar 24,916.

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,887 bernilai positif, yang berarti peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar -0,664 bernilai negatif, yang berarti peningkatan lingkungan kerja diikuti dengan penurunan kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,245 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan program SPSS 26, maka hasil pengujian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,887. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku, di mana karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Handoko dalam, disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga berperan dalam membentuk perilaku kerja yang

efektif sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ikhasani (2023) dan Razak et al (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada UD Nusa Door, disiplin kerja terbukti berdampak pada kapasitas dan hasil produksi karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,664$, yang mengindikasikan bahwa peningkatan lingkungan kerja justru diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Secara teori Netisemito (2010) [46], lingkungan kerja seharusnya memberikan pengaruh positif karena dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, perbedaan hasil dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh kondisi lapangan, seperti adanya ketidaksesuaian antara fasilitas yang diberikan dengan kebutuhan karyawan serta faktor lain yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Pada UD. Nusa Door, didapati bahwa lingkungan kerja yang baik belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek psikologis dan sosial dalam organisasi. Oleh karena itu, meskipun kondisi lingkungan kerja fisik telah memadai, terdapat kemungkinan bahwa faktor-faktor lain dalam lingkungan kerja maupun faktor individu karyawan lebih berperan dalam menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu Gabriyanti et al., (2024) yang menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu lingkungan kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, terutama ketika belum mampu mendorong produktivitas secara optimal. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, arah hubungan yang negatif menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap kondisi lingkungan kerja di UD Nusa Door agar tetap mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara efektif.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,130$ ($>0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh pola kepemimpinan di perusahaan yang tidak terlibat secara langsung dalam operasional harian karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, koordinasi dan evaluasi pekerjaan lebih banyak dilakukan melalui kepala operasional, sehingga interaksi pimpinan dengan karyawan dalam kegiatan operasional sehari-hari relatif terbatas. Kondisi tersebut memungkinkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak dirasakan secara langsung, sehingga kontribusinya terhadap peningkatan kinerja belum terlihat secara signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Handayati et al.,(2022) dan Prasetyo & Riswati (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika peran pimpinan tidak terlibat secara langsung dalam proses kerja atau kurang memberikan kontrol yang efektif.

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis secara simultan (uji F), menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar $63,2\%$ berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga ketiga variabel tersebut secara kolektif memiliki peran dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling berkaitan, di mana disiplin kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, serta kepemimpinan yang efektif secara bersama-sama dapat menciptakan kondisi yang optimal bagi peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yosua & Hia (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, pelatihan, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja (Yosua et al, 2024). Namun demikian, dalam penelitian ini terlihat bahwa tidak semua variabel memiliki pengaruh yang sama kuat, di mana disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan, diikuti oleh lingkungan kerja, sedangkan kepemimpinan belum memberikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memfokuskan perhatian pada peningkatan disiplin kerja serta melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja dan kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang terlalu nyaman atau kurang mendorong produktivitas dapat menurunkan kinerja. Sementara itu, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa peran pimpinan belum dirasakan secara langsung dalam meningkatkan kinerja. Namun secara simultan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memfokuskan pada peningkatan disiplin kerja serta melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja dan peran kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah W. H. J., *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi, 2015.
- Abubakar R., *Pengantar Metode Penelitian*, Pertama. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- Armstrong M. and B. A., *Managing Performance: Performance Management in Action*. London: CIPD Publishing, 2005.
- Candana D. M., “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan,” *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, vol. 7, no. 1, pp. 1–8, Apr. 2018.
- Dea G., O. Sundari, and J. Dongoran, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga,” *International Journal of Social Science and Business*, vol. 4, pp. 144–154, 2020.
- Drucker P. F., *Management Challenges for the 21st Century*. New York: HarperBusiness, 1999.
- Erin P dan Putri A, “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stibisnis Tegal,” Semarang, 2025.
- Fitriani R., “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja di FavelHotel,” Yogyakarta, Mar. 2018.
- Fitriyani, I.H. Krisnandi, K. Digidowiseiso, and S. A. Saat, “The Influence of Workload, Work Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance,” *International Journal of Social Service and Research*, vol. 4, no. 02, pp. 397–406, Feb. 2024, doi: 10.46799/ijssr.v4i02.697.
- Gebiyanti R., A. Faisal, A. Sapada, H. Hartati, S. Diva, and S. Lukman, “Dampak Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Performa Pegawai,” *JURNAL KEWIRAUSAHAAN*, vol. 10, Mar. 2024.
- Ghozali I., *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, 9th ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Hanantoko D. A. and R. Nugraheni, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas, Semarang),” *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, vol. 6, pp. 1–8, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Handani et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif SERI BUKU HASIL PENELITIAN View project Seri Buku Ajar View project*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020. [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Hayati F. A., A. D. Ananta, and U. Chasanah, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delta Nuansa Nirwana Jakarta Selatan,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, vol. 2, no. 2, p. 53, Jul. 2022, doi: 10.32493/jmw.v2i2.20493.
- Hemphill J. K. and C. A. E., *Development of the leader behavior description questionnaire*. Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University, 1957.
- Iba Z. and A. Wardhana, *Analisis Regresi dan Analisis Jalur untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART_PLS 4.0*, 1st ed. EUREKA MEDIA AKSARA, JUNI 2024 ANGGOTA IKAPI JAWA

TENGAH NO. 225/JTE/2021, 2024.

- Ikhsani S. N., "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. OTI Desmon)," Semarang, Jul. 2023.
- Irdiyani W., "Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi Pegawai, dan Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan se Kecamatan Candisari Kota Semarang," Semarang, 2024.
- Khoiriyah E. and Ismiyati, "Pengaruh Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Business and Accounting Education Journal*, 2023, doi: 10.15294/baej.v3i2.62306.
- Lestari S. and D. Afifah, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi)," *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, p. 2020, Dec. 2020.
- Lestari D., "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan)," *Sharia Agribusiness Journal*, vol. 5, no. 1, pp. 83–114, Oct. 2025, doi: 10.15408/saj.v5i1.42301.
- Ma'arif *et al.*, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Lingkungan Kerja*. Surabaya: Future Science, 2025.
- Mangkunegara A. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Mareta S. D. and H. Sawiji, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai," *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, vol. 9, no. 1, p. 94, 2025, doi: 10.20961/jikap.v9i1.91039.
- Martono S., "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja," *Management Analysis Journal*, vol. 5, no. 4, 2016, [Online]. Available: <http://maj.unnes.ac.id>
- Mawardi A. P., "Pengaruh Disiplin Kerja Ketika Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Mesin Dasar Ban Mesin Proses PT. Tokai Kagu Indonesia," Semarang, 2024.
- Nitisemito A. S., *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- Nyoman, I. T. Sutaguna, M. Yusuf, R. Ardianto, and P. Wartono, "The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance," *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, vol. 3, no. 1, 2023, [Online]. Available: <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>.
- Pujiati A., K. Setiaji, H. N. Purasani, and N. Farliana, "Integration of Environmental Economics to Build Economic Behaviors," *ICENIS*, 2019, doi: 10.1051/e3sconf/201.
- Prahasti S. and Wahyono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator," *EEAJ Economic Education Analysis Jour*, vol. 7, no. 2, Jun. 2018, [Online]. Available: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Prasetyo I. and F. Riswati, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada Cv. Perjuangan Steel Surabaya," *Jurnal Manejerial Bisnis*, vol. 2, pp. 243–252, Apr. 2019.
- Rahmi A., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Micra Wacana Media, 2020.
- Razak A., S. Sarpan, and R. Ramlan, "Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar," *International Review of Management and Marketing*, vol. 8, no. 6, pp. 67–71, 2018, doi: 10.32479/irmm.7167.
- Rifa O. H., *METODOLOGI PENELITIAN*. 2021.
- Robbins S. P. and T. A. Judge, *Organizational behavior*, 16th ed. Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2015.
- Rozi, A. F. Agustin, R. Hindriari, D. Rostikawati, and I. Rizka Akbar, "The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta," (*Humanities, Management and Science Proceedings*), vol. 01, no. 1, Nov. 2020, [Online]. Available: <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Saputra R., "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Persepsi Ekonomi Islam (Studi pada Cv. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pasawaran)," Bandar Lampung, May 2019.
- Sarip S. and Mustangi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai ABC Persada," *Jurnal Manajemen*

- Diversitas*, vol. 3, no. 1, pp. 95–111, May 2023, [Online]. Available: <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas>
- Septiawan I. P. A. and K. K. Heryanda, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 174–184, 2020.
- Septianingsih L., “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo,” Bandar Lampung, Dec. 2019.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Siagan T. S. and H. Khair, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 1, pp. 59–70, Sep. 2018.
- Sinambela L. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Suci M. and Ismiyati, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga,” *EEAJ Economic Education Analysis Journal*, vol. 4, no. 3, Nov. 2015, [Online]. Available: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, 25th ed. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sutrisno E., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Surya, J. E. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, pp. 759–768, 2022, [Online]. Available: www.bca.co.id,
- Suwarto S., “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai,” *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, p. 15, Jul. 2020, doi: 10.33087/eksis.v11i1.180.
- Tambunan F., R. S. Saragih, R. M. Telambanua, and P. Ndururu, “The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable,” *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, vol. 12, no. 2, Jul. 2025.
- Yosua E. Mangasi and S. W. Hia, “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia: Sebuah Kajian Literatur,” vol. XVIII, no. 3, pp. 383–394, 2024.