



## Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik

Khullatul Laili<sup>1</sup>, Sulastris Irbayuni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

<sup>1</sup>[Khullatul.laili13@gmail.com](mailto:Khullatul.laili13@gmail.com), <sup>2</sup>[lastrimanajemen16@gmail.com](mailto:lastrimanajemen16@gmail.com)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 19 Juni 2022

Disetujui 21 Agustus 2022

Diterbitkan 25 September 2022

#### Kata kunci:

Disiplin kerja; Kinerja karyawan; Lingkungan kerja; Produksi; Industri

#### Keywords :

Work discipline; Employee performance; Work environment; Production; Industry

### ABSTRAK

Studi ini memiliki tujuan guna mengetahui adanya pengaruh lingkungan akan kerja serta disiplin dari kerja akan kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. Pada studi ini memakai jumlah sampel sejumlah 55 pekerja divisi produksi pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. Studi ini mengambil informasi data memakai cara dengan melakukan penyebaran kuisioner untuk pekerja divisi produksi pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. Variabel yang ditetapkan oleh peneliti diantaranya : variabel independent ialah Lingkungan Kerja (X1) serta Disiplin Kerja (X2) dan untuk variabel dari dependen ialah Kinerja (Y). Studi ini memakai model analisis berupa model *Partial Least Square* (PLS) ialah sebuah teknik guna mengkonstruksi model yang bisa diasumsikan saat terdapat beberapa faktor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya Lingkungan Kerja bagus serta Disiplin Kerja tinggi bisa mendorong kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on the performance of employees in the production division at PT. Magnesium Gosari International Gresik. In this study, the number of samples is 55 workers in the production division at PT. Magnesium Gosari International Gresik. This study retrieves data information using a method by distributing questionnaires to production division workers at PT. Magnesium Gosari International Gresik. The variables determined by the researchers include: the independent variable is the Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) and for the dependent variable is Performance (Y). This study uses an analytical model in the form of a Partial Least Square (PLS) model, which is a technique to construct a model that can be assumed when there are several factors. The results of this study indicate that a good work environment and high work discipline can encourage employee performance at PT. Magnesium Gosari International Gresik.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan ataupun organisasi di era globalisasi saat ini mengalami persaingan ketat antar industri (Juaini & Rapii, 2017). Oleh karena itu perlunya bagi perusahaan guna pencapaian visi dan misi serta target industri (Riantono, 2014). Setiap industri mengharapkan supaya karyawan dapat bekerja optimal dengan fasilitas serta prasarana industri yang telah disediakan perusahaan demi mencapai cita – cita perusahaan, baik dalam segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Ardianti et al., 2018).

Meskipun dilengkapi adanya sarana serta prasana atau bahkan sumber perolehan dana mencukupi, namun jika tidak adanya sumber daya dari manusia handal proses aktivitas dalam industri sulit terselesaikan secara maksimal (Idris, 2016; Samsuni, 2017). Adanya hal tersebut menampilkan sumber daya akan manusia pada suatu perusahaan ialah penggerak atau nyawa dalam perusahaan yang harus diberikan perhatian lebih (Ramadhan & Sembiring, 2014). Dikarenakan adanya sumber daya dari manusia menunjukkan seberapa besar kesuksesan akan pelaksanaan dari kegiatan dalam industri. Oleh sebab itu dengan sumber daya dari manusia yang bagus bisa terlihat dari kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan tersebut juga akan bagus (Sinambela, 2021).

Kinerja akan karyawan ialah suatu hal yang penting serta disoroti untuk perolehan kesuksesan dari industri. Bagi Mangkunegara (2013) dalam Ferawati (2017), kinerja merupakan perolehan kerja baik dalam hal kualitas ataupun kuantitas pencapaian yang dilakukan oleh pekerja guna pengerjaan

tanggung jawabnya yang diserahkan oleh perusahaan (Leonardo, 2015; Sutedjo & Mangkunegara, 2013).

Bagi Kasmir (2013) adanya aspek dalam memberikan pengaruh akan kinerja dari karyawan, terdiri atas kemampuan serta keahlian, adanya pengetahuan serta rancangan kerja, motivasi kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas, lingkungan kerja, disiplin kerja serta komitmen. Dalam studi ini peneliti hanya mengambil dua variabel yaitu lingkungan dari kerja serta disiplin akan kerja.

Lingkungan dari kerja secara fisik termasuk dalam aspek yang bisa memberikan pengaruh akan kinerja dari pegawai. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Rastana et al., 2021), lingkungan kerja secara fisik merupakan keseluruhan bentuk secara fisik yang berada pada wilayah tempat kerja sehingga bisa memberikan pengaruh pada pekerja entah melalui langsung ataupun tidak.

Disiplin akan kerja tentunya juga mempunyai fungsi yang penting guna memajukan kemampuan pekerja sehingga tujuan untuk menciptakan kinerja dapat terlaksana. Bagi Arifai (2018) dalam Rastana et al. (2021) menerangkan adanya disiplin akan kerja pada pekerja tentunya dibutuhkan sebab adanya target dari perusahaan sulit untuk tercapai jika para pekerja sulit dalam menerapkan disiplin kerja.

Adapun penelitian ini dilakukan pada PT. Magnesium Gosari Internasional yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri pupuk dan bahan tambang dolomit yang berlokasi di kabupaten Gresik Jawa Timur. PT. Magnesium Gosari Internasional juga memiliki tujuan yaitu menunaikan pengolahan / manufaktur hasil tambang dolomit dengan optimalisasi penggunaan sumber daya perusahaan / grup usaha untuk mewujudkan barang dan/ dari jasa dengan adanya kualitas serta adanya daya saing yang tinggi untuk memperoleh profit dan memajukan nilai industri melalui penentuan prinsip akan tata pengelolaan perusahaan dengan bagus. Melihat tujuan tersebut dengan pencapaian oleh perusahaan tentunya tidaklah mudah dan akan menghadapi tantangan dalam proses mewujudkan cita – cita perusahaan khususnya dalam hal kinerja karyawan didalamnya.

Sama halnya dengan kebanyakan perusahaan – perusahaan lain, kinerja karyawan menjadi permasalahan yang terjadi pada PT. Magnesium Gosari Internasional. Dalam survey, wawancara, dan melihat data hasil produksi, peneliti mendapatkan informasi bahwasannya kinerja karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional khususnya di divisi produksi masih belum optimal. Pada data hasil produksi tahun 2021 peneliti mendapati pada awal tahun produksi yang dihasilkan telah mencapai target, akan tetapi menjelang pertengahan tahun hingga akhir tahun hasil produksi mengalami penurunan sehingga target produksi tidak tercapai. Rata – rata realisasi hasil produksi yang dihasilkan oleh divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional pada tahun 2021 mengalami fluktuasi. Peneliti telah melakukan wawancara singkat di lokasi produksi dengan salah satu karyawan unit produksi di PT. Magnesium Gosari Internasional, karyawan tersebut mengatakan bahwasannya kurang maksimalnya hasil produksi dikarenakan lingkungan akan kerja pada industri perusahaan dirasakan adanya kekurangan dalam memberikan rasa nyaman yaitu dinilai memiliki suhu udara yang cukup tinggi ditambah dengan suara bising dari mesin produksi, debu yang berterbangan hasil dari produksi pupuk saat terkena angin dan fasilitas tempat duduk yang kurang nyaman. Sehingga hal tersebut membuat karyawan tidak bisa berlama – lama diruang produksi dan mengakibatkan kurang maksimalnya produksi pada setiap harinya.

Selain lingkungan dari kerja atas aspek dalam memberikan pengaruh akan kinerja dari karyawan pada divisi produksi, aspek dalam disiplin akan kerja juga memberikan pengaruh dalam kinerja dari pekerja pada divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional pada tahun 2021. Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi karyawan divisi produksi di PT. Magnesium Gosari Internasional juga menunjukkan naik turun disetiap bulannya, terdiri atas sejumlah pekerja masuk terlambat serta tidak cocok untuk waktu kerja yang telah diaturkan, yang dimana nanti akan berpengaruh pada kurang optimalnya kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rastana et al. (2021) adanya lingkungan akan kerja secara fisik memiliki pengaruh yang positif serta signifikan dan parsial akan kinerja. Dengan ini segala hal yang berkaitan tentang lingkungan dari kerja yang terdapat pada industri akan mempengaruhi untuk kinerja akan karyawan (Putra, 2015). Perusahaan juga perlu membangun rasa ketersediaan serta adanya kesadaran pekerja guna mengikuti aturan serta norma yang ditetapkan industri (Usman, 2016). Menurut Jufrizen (2018) tingkat akan disiplin dari kerja tinggi menunjukkan kemampuan pekerja dalam memenuhi target kerja secara efisien serta optimal. Seperti penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Sunarto et al. (2020) bahwasannya terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin dari Kerja akan Kinerja pekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, dalam studi ini bertujuan guna mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja serta disiplin dari kerja akan kinerja dari karyawan Divisi Produksi di PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam studi ini termasuk studi kuantitatif. Variabel yang ditetapkan oleh peneliti diantaranya : variabel independent ialah Lingkungan Kerja (X1) serta Disiplin Kerja (X2) dan variabel untuk dependen ialah Kinerja (Y). Studi ini mengumpulkan informasi data melalui membagikan kuisioner untuk pekerja bagian produksi PT Magnesium Gosari Internasional Gresik. Kuisioner diberikan sebanyak 55 kepada karyawan bagian produksi PT Magnesium Gosari Internasional Gresik. Dalam penelitian ini teknik analisisnya berupa model *Partial Least Square* (PLS). PLS ialah metode guna mengkonstruksi model yang bisa diperkirakan saat terdapat faktor yang berlebihan pada indikator.

### **Hipotesis**

H1 : Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif akan kinerja karyawan.

H2 : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh positif akan kinerja karyawan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel independen dengan indikator reflektif dalam studi ini menggunakan lingkungan akan kerja serta disiplin dari kerja dengan variabel dari dependen ialah kinerja

Hasil AVE, merupakan hasil perolehan yang menampilkan hasil varian dari indikator terkandung pada variabel laten. Dengan konvergen perolehan AVE yaitu lebih tinggi 0,5 dapat terlihat adanya terpenuhinya validitas yang bagus untuk variabel laten. Dalam variabel indikator yang reflektif terlihat perolehan AVE guna masing masing variabel. Terlihat melalui hasil model yang bagus jika nilai dari AVE untuk setiap variabel yaitu lebih tinggi 0,5.

Perolehan dalam uji AVE guna variabel lingkungan akan kerja (X1) sebanyak 0,903989, untuk variabel dari disiplin akan Kerja (X2) sebanyak 0,904359, serta Kinerja dari Karyawan (Y) sebanyak 0,916160 bisa terlihat dari semua variabel menampilkan hasil dengan nilai yang lebih tinggi 0,5 sehingga bisa diambil kesimpulan pada studi ini memenuhi untuk bisa disebutkan memiliki validitas yang bagus.

Reliabilitas konstruk dihitung menggunakan nilai dari composite reliability, adanya konstruk reliabel dengan perolehan composite reliability lebih tinggi 0,70, dapat disimpulkan indikator sesuai dalam menghitung variabel laten..

Perolehan *Composite Reliability* menampilkan variabel lingkungan Kerja (X1) sejumlah 0,965807, variabel disiplin akan Kerja (X2) sejumlah 0,965947 serta Kinerja akan Karyawan (Y) sejumlah 0,970392, dari keseluruhan variabel menampilkan nilai akan *Composite Reliability* lebih tinggi 0,70 dapat disimpulkan semua variabel dalam studi ini reliabel.

### **Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Dengan uji ini guna mengetahui perolehan untuk nilai dari *R-Square* sebagai uji dari *goodness-fit* model. Pengujiannya dengan memantau nilai dari *R-square* dalam persamaan variabel latennya. Perolehan R<sup>2</sup> menerangkan pengaruh variabel dari independen akan variabel dari dependen. Dengan perolehan Nilai R<sup>2</sup> = 0,803617. Dapat dijelaskan adanya model tersebut bisa menerangkan permasalahan kinerja akan pekerja yang terdampak akan variabel bebas yaitu lingkungan dari kerja serta disiplin akan kerja serta nilai dari varian sejumlah 80,36% dibanding dengan sisanya yaitu sebanyak 19,64% diterangkan variabel lain diluar dari studi ini atau selain lingkungan dari kerja serta disiplin akan kerja.

### **Pengujian Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan dari hasil koefisien serta T-statistik yang bisa terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)**

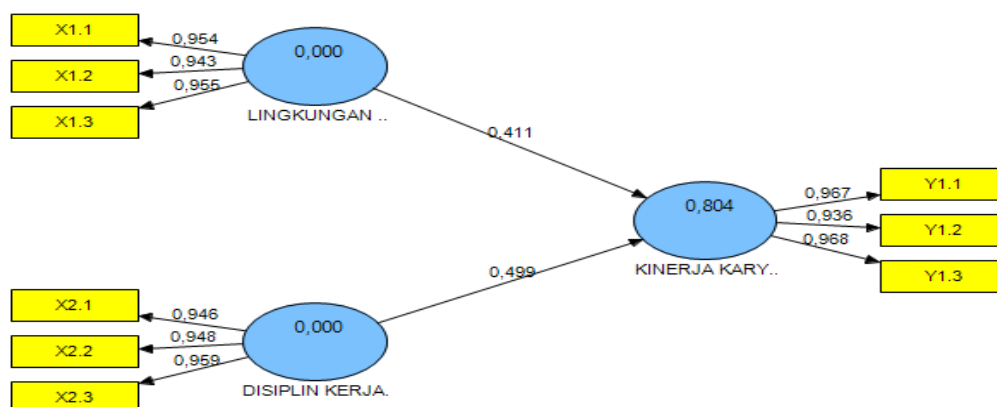
	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STERR))	P Values
<b>LINGKUNGAN KERJA (X1)-&gt;KINERJA KARYAWAN (Y)</b>	0,410796	0,424661	0,149540	2,747075	0,007
<b>DISIPLIN KERJA (X2) -&gt; KINERJA KARYAWAN (Y)</b>	0,498699	0,481510	0,153398	3,251020	0,002

Sumber : hasil olah data.

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat disimpulkan dengan hipotesis :

Hipotesis 1 : Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif akan Kinerja dari Karyawan **dapat diterima**, perolehan *path coefficients* sejumlah 0,410796 serta perolehan *T-statistic* sejumlah 2,747075 > 1,96 (berdasar tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) atau nilai untuk P-Value 0,007 < 0,05, bahwa hasilnya **Signifikan (positif)**.

Hipotesis 2 : Diduga Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif akan Kinerja dari Karyawan **dapat diterima**, perolehan *path coefficients* sejumlah 0,498699 serta perolehan *T-statistic* sejumlah 3,251020 > 1,96 (berdasar tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) atau nilai untuk P-Value 0,002 < 0,05, bahwa hasilnya **Signifikan (positif)**.



**Gambar 1 Outer Model dengan Factor loading, Path Coefficirnt dan R-Square**

Sumber : olah data, output *SmartPLS*

Berdasar adanya gambar *output* PLS tersebut bisa terlihat nilai akan *factor loading* setiap klasifikasi terdapat diatas simbol panah antara variabel serta indikator, serta dapat terlihat nilai *path coefficients* terdapat diaats simbol panah antara variabel dari eksogen akan variabel dari endogen. Dapat terlihat pula melalui besarnya nilai *R-Square* terdapat pada lingkaran variabel dari endogen atau kinerja dari pekerja.

### Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan pada studi yang dilaksanakan, penulis mendapati kesimpulan yang sesuai dengan hipotesis bahwa lingkungan akan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan akan kinerja dari karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik.

Suasana kerja yang nyaman harus diperhatikan seperti kebisingan mesin produksi, fasilitas yang menunjang proses produksi, dan suhu temperature pada ruang produksi. Dengan keadaan lingkungan kerja yang kurang nyaman menjadikan karyawan merasa tidak bisa berlama – lama pada ruangan produksi serta tentunya memberikan pengaruh akan kinerja dari karyawan. Dengan

memperhatikan lingkungan kerja yang ada seperti suhu ruangan, tingkat kebisingan, dan fasilitas kerja mampu menjadikan karyawan bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawab maupun tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga nantinya perusahaan juga mendapatkan keuntungan hasil kinerja karyawan yang maksimal berupa hasil produksi yang maksimal pula.

Studi ini searah dengan studi yang dikerjakan oleh Rastana et al. (2021) mengemukakan jika lingkungan akan kerja secara fisik memiliki pengaruh signifikan serta positif dan parsial akan kinerja pekerja dan lingkungan dari kerja fisik memiliki pengaruh simultan akan kinerja dari pekerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan dari kerja memberikan pengaruh akan kinerja pekerja. Dengan lingkungan dari kerja yang bagus tentunya dapat memberikan rasa nyaman serta rasa bangga akan lingkungan dari kerja yang bagus sehingga berdampak untuk bisa semangat dalam penyelesaian tugas.

### **Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui perolehan studi yang dikerjakan dapat terlihat perolehan sesuai dengan hipotesis diajukan adanya disiplin dari kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan akan kinerja dari karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik.

Terdapat karyawan yang kurang mematuhi peraturan perusahaan, tidak hadir tepat waktu, dan beberapa pekerja kurang bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara maksimal. Disiplin kerja mempunyai pengaruh secara langsung akan kinerja seorang karyawan guna melaksanakan tugas dari industri, jika dengan disiplin akan kerja pada karyawan terjadi penurunan tentunya bisa memiliki pengaruh akan kinerja pekerja serta dapat menghambat target dari industri. Target pekerjaan memiliki kontribusi tertinggi, dapat disimpulkan adanya disiplin pekerja guna penyelesaian tugas kerja yang telah diberikan dapat tercukupi dan memiliki pengaruh bagus akan kinerja pekerja. Pencapaian tugas industri ialah suatu implikasi akan tujuan industri guna mendapatkan profit, jadi jika target dapat tercukupi maka industri dapat memperoleh keuntungan yang telah disusun. Disiplin akan karyawan di PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik memerlukan perbaikan dikarenakan adanya pekerja dengan kepemilikan disiplin yang masih kurang, jika kedisiplinan karyawan pada industri baik nantinya dapat menaikkan kinerja dari karyawan serta juga berdampak positif terhadap tujuan perusahaan.

Studi ini searah dengan studi yang dikerjakan oleh Apfia Ferawati, (2017) mengemukakan jika disiplin akan kerja memiliki pengaruh signifikan dengan individual serta memiliki pengaruh yang signifikan pada Kinerja dari Karyawan, serta adanya tingkat dari kedisiplinan tinggi bisa meningkatkan kinerja pekerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasar perolehan studi dengan analisa PLS guna menghitung adanya pengaruh yang terjadi pada variabel akan kinerja pekerja pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan dari kerja bagus serta nyaman bisa menaikkan kinerja pekerja. Begitupun dengan Disiplin akan Kerja tinggi bisa meningkatkan kinerja akan karyawan. Adapun beberapa saran bisa sebagai bahan pertimbangan serta manfaat untuk masukan guna penentuan keputusan yaitu lingkungan akan kerja memiliki dampak penting akan kinerja pekerja divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. Diharapkan PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik khususnya di divisi produksi memperhatikan lingkungan kerja yang ada khususnya pada suhu temperature ruangan produksi yaitu dapat menggunakan teknologi pendinginan evaporative atau bisa juga menggunakan peredam panas di dinding bangunan tempat produksi, agar nantinya karyawan merasa nyaman dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Kemudian disiplin dari kerja mempunyai dampak penting akan kinerja dari karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. Diharapkan karyawan PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik khususnya di divisi produksimempunyai disiplin untuk kerja besar, dan perusahaan juga bisa memberikan keputusan dengan tegas untuk pekerja lalai terhadap aturan industri yang telah ditetapkan sehingga dapat menimbulkan efek jera, sehingga target perusahaan dapat tercapai dan kinerja karyawan di perusahaan dapat maksimal pula.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AGORA*, 5(1).
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.
- Juaini, M., & Rapii, M. (2017). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keunggulan bersaing pada era globalisasi. *Educatio*, 12(1), 30–40.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 "Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital."*
- Kasmir. (2013). Analisis laporan keuangan. In *Jakarta Indonesia*. Rajawali Pers.
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28–31.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47–58.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Riantono, I. E. (2014). Pengelolaan manajemen modern dalam mewujudkan good corporate governance: Optimalisasi pencapaian tujuan perusahaan. *Binus Business Review*, 5(1), 315–322.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1), 1–13.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Usman, I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911–922.