

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ULTRA JAYA MILK INDUSTRI PADA TAHUN 2022

Kevin Marshall Pandiangan¹Lorina Siregar Sudjiman²

^{1,2}Universitas Advent Indonesia
Korespondensi : 1931031@unai.edu

ABSTRAK

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dialami karyawan dapat berakibat fatal, yaitu turunnya kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini menggunakan analisis statistik SEM (Structural Equation Model) dan PLS (Partial Least Square) pada Program WarpPLS. Structural Equation Modeling (SEM) merupakan metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan linier simultan antara variabel yang diamati (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja secara keseluruhan mempengaruhi eksekusi pekerja. Ini berarti bahwa tempat kerja yang ditandai dengan tanda kantor, kerapian, udara kerja, keamanan, kepercayaan, dan asosiasi secara langsung mempengaruhi kinerja perwakilan. Tempat kerja yang layak dapat membuat disiplin kerja yang representatif menjadi lebih baik. Kegembiraan dengan suasana kerja dan keyakinan bahwa semuanya baik-baik saja dapat mengatasi masalah perwakilan tentang perluasan pekerja PT. Ultra Jaya Milk Industry Indonesia. Disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja representatif secara langsung di PT. Ultra Jaya Milk Industry. Semakin disiplin yang diberikan oleh pengawasan kepada perwakilan, semakin banyak pula presentasi pekerja PT. Ultra Jaya Milk Industry.

Kata kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam perkembangan sebuah perusahaan. Kontribusi karyawan menentukan arah tujuan perusahaan. Sehingga perlu selalu menjaga kinerja pegawai tetap atau bahkan meningkatkan kuantitas dan kualitas. Mangkunegara (2007) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja. Hasil penilaian ini akan menjadi keputusan apakah karyawan tersebut berkinerja baik atau tidak sehingga dapat diketahui apakah tujuan perusahaan tercapai atau tidak.

Menurut Siagian (2014), disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Perusahaan menerapkan disiplin kerja agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan

standar yang telah ditentukan. Hasil penelitian Usmiar & Utomo (2020) dan Budiarto (2020) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja dapat menggerakkan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar perusahaan.

Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan jika perusahaan menginginkan karyawannya menghasilkan kerja yang optimal. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Pewarnaan, pencahayaan, udara, kebisingan, ruang, keamanan, dan kebersihan adalah bentuk-bentuk lingkungan fisik. Sedangkan kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi, struktur kerja, perhatian, dan dukungan dari pimpinan dan tanggung jawab merupakan bentuk-bentuk lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan yang sesuai dan mendukung akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik bahkan mencapai optimal. Hasil penelitian Putri, Ekowati, Supriyanto, & Mukaffi (2019) dan Pratama (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman membuat konsentrasi karyawan meningkat untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Wulan (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian dapat terjadi jika objek penelitian yang dilakukan berbeda.

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal (Afanasyev et al., 2020). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi seorang karyawan. Jika karyawan menikmati lingkungan kerja di mana dia bekerja, karyawan akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi (Alhamda et al., 2020). Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terjalin antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dialami karyawan dapat berakibat fatal, yaitu turunnya kinerja karyawan itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Berdasarkan latar belakang tersebut dan belum adanya penelitian tentang disiplin dan lingkungan kerja yang dilakukan di perusahaan pada bagian kinerja karyawan maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industry Pada Tahun 2022".

METODE

Penelitian ini menggunakan analisis statistik SEM (Structural Equation Model) dan PLS (Partial Least Square) pada Program WarpPLS. Structural Equation Modeling (SEM) merupakan metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan linier simultan antara variabel yang diamati (indikator) dan

variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten). Penelitian tentang pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industry. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 152 orang yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. Ultra Jaya Milk Industry. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data kuantitatif. Konsep tersebut dapat diukur dengan menggunakan metode pengukuran skala tetap yang dikembangkan oleh Likert. Skala Likert memiliki empat atau lebih item pertanyaan yang digabungkan untuk membentuk skor/nilai yang mewakili ciri-ciri individu, seperti pengetahuan, sikap, dan perilaku. Proses analisis data, skor gabungan, biasanya jumlah atau rata-rata, dari semua item pertanyaan dapat digunakan (Syofian, 2015).

Tabel 1: Butir Pertanyaan dan Skor

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
ragu-ragu	3
tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran instrumen penelitian yang dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan meminta responden menunjukkan sikap setuju atau tidak setuju dengan rangkaian pernyataan pada kuesioner yang berkaitan dengan objek penelitian sehingga digunakan data ordinal dalam penelitian ini. Skala Likert dalam penelitian ini menggunakan lima kategori. Variabel lingkungan kerja penelitian ini diukur dengan dua indikator yaitu lingkungan kerja fisik dengan fasilitas kerja item, dan kebersihan tempat kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan item atmosfer kerja, rasa aman, kepercayaan, interaksi. Indikator dan item lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Ali, S. et al., (2015); dan Chew et al., (2011). Untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan lima indikator yaitu kemampuan dan hasil dengan item hasil kerja, produktivitas dengan item kuantitas dan kualitas kerja, sikap dan kepatuhan kerja dengan item sikap dan disiplin. Indikator untuk mengukur variabel kinerja karyawan mengacu pada Jain, R. & Kaur, S. (2014). Indikator untuk mengukur variabel motivasi kerja mengacu pada (Noermijati, N., 2015). Variabel motivasi kerja diukur dengan empat indikator tanggung jawab dengan item tanggung jawab, kesempatan untuk maju dengan item kesempatan untuk maju dan pengakuan kondisi kerja dengan item pengakuan dan kualitas kepemimpinan, pengembangan diri dengan item hubungan interpersonal dan pertumbuhan pribadi.

DISKUSI

Hasil

Selama pengumpulan data, 152 kuesioner disebar. Peneliti mendampingi responden saat mengisi kuesioner untuk menjelaskan cara pengisian kuesioner. Dari 152 kuesioner semuanya valid. Hasil deskriptif responden bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 129 orang (84,86%), sedangkan sisanya responden

perempuan sebanyak 23 orang (15,14%). Hal ini wajar karena jika dilihat di lapangan, karena tuntutan karyawan di PT. Ultra Jaya Milk Industry membutuhkan banyak kekuatan fisik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden dengan jumlah terbesar lebih mahir dalam menjalankan tugas di PT. Ultra Jaya Milk Industry.

Tabel 2: Responden dengan Diversifikasi Gender dan Partisipasinya

Gender	Jumlah	Persentase
Pria	129	84,86 %
Wanita	23	15,14 %

Sumber: data primer (2022)

Karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industry yang memiliki masa kerja paling banyak adalah karyawan yang bekerja selama 7-12 bulan dengan 54 responden atau 35,52%. Responden dengan lama kerja antara 13-18 bulan merupakan responden terbesar kedua dengan 37 responden atau 24,34%. Ketiga, pegawai dengan masa kerja 0 – 6 bulan sebanyak 32 responden atau 21,05%. Terakhir, karyawan yang bekerja lebih dari 18 bulan adalah yang paling sedikit dengan total 29 atau 19,07%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industry, Indonesia memiliki pengalaman kerja yang terbatas.

Tabel 3: Responden dengan pengalaman kerja

Lama bekerja	Total	Persentase
0 – 6 bulan	32	21,05%
7 – 12 bulan	54	35,52%
13 – 18 bulan	37	24,34%
>18 bulan	29	19,07%

Sumber: data primer (2022)

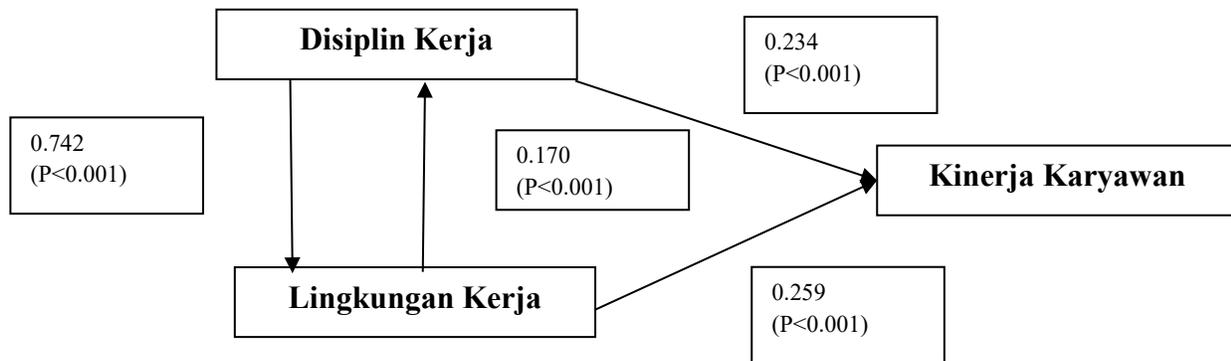
Kriteria Goodness of Fit, jika satu atau dua indikator fit dan indeks kualitas terpenuhi, model tetap dapat digunakan. Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa kriteria model fit and quality index pada kedua kelompok yang telah terpenuhi adalah APC, ARS, AARS, AFCVIF, GoF, Symphson's paradox ratio, R-squared kontribusi rasio, Statistical suppression rasio dan NLBCDR. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan sudah sesuai.

$$Q2 = 1 - (1 - R12) (1 - R22)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,551) (1 - 0,195)$$

$$Q2 = 0,6386 = 63,86\%$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai predictive-relevance sebesar 0,6386 atau 63,86%. Nilai relevansi prediktif sebesar 63,86% juga menunjukkan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah 63,86% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 63,86% dapat dijelaskan oleh model. Secara bersamaan, 36,14% sisanya dijelaskan oleh variabel lain (yang belum dimasukkan dalam model) dan kesalahan. Oleh karena itu, model struktur yang telah terbentuk sudah sesuai.



Gambar 1: Diagram Jalur Model Struktural Pada PLS (Direct Effect)

Nilai p untuk pengujian hipotesis 1 adalah 0,001 dan koefisien jalur untuk pengaruh langsung adalah 0,259 sehingga hipotesis 1 diterima atau disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai p pengujian hipotesis 2 adalah 0,001 dan koefisien jalur untuk pengaruh langsung adalah 0,742 sehingga hipotesis H2 diterima atau disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien jalur pengujian hipotesis 3 adalah 0,001 dan pvalue 0,234 sehingga hipotesis 3 diterima disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 4: Indirect testing of path coefficient

Indirect effect	Direct effect		Indirect effect result testing		Judgment
			Koefisien	p-value	
X → Y1 → Y2	X → Y1 = 0,234*	Y1 → Y2 = 0,259*	0,170*	<0,001	Accepted

Source: WarpPLS output result, 2022

Hipotesis keempat dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji peran mediasi disiplin kerja. Pengujian peran mediasi dilakukan dengan menggunakan WarpPLs. Hasil uji WarpPLs menunjukkan bahwa Hipotesis 4 memiliki p-value < 0,001 dan nilai estimasi 0,170, sehingga Hipotesis 4 Diterima, atau dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja secara keseluruhan mempengaruhi eksekusi pekerja. Ini berarti bahwa tempat kerja yang ditandai dengan tanda kantor, kerapian, udara kerja, keamanan, kepercayaan, dan asosiasi secara langsung mempengaruhi kinerja perwakilan. Efek samping dari penelitian ini dapat menjawab ketidakberesan eksplorasi di bagian masa lalu. Hasil ini mendukung efek samping dari pemeriksaan masa lalu yang diarahkan oleh Heizer, J. et al., (2016) tempat kerja secara bermakna mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

Lingkungan kerja kantor dan kerapian menjadi penanda utama untuk menyikapi faktor-faktor tempat kerja yang mempengaruhi pelaksanaan representatif. Ini menyiratkan bahwa perwakilan dari lokasi ritel Indonesia di Malang merasa bahwa presentasi mereka dapat ditingkatkan dengan asumsi perlengkapan organisasi melengkapi kebutuhan pekerja dan area kerja perwakilan tetap bersih. Kantor kerja yang memadai dapat memastikan bahwa semua baik bagi perwakilan untuk menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan keuntungan. Kerapian di lingkungan kerja yang terjaga dapat mendorong para perwakilan menjalankan tanggung jawab mereka untuk mencapai hasil kerja yang masuk akal. Hubungan antar kolaborator di PT. Ultra Jaya Milk Industry, Indonesia adalah penanda dengan nilai terendah pada variabel tempat kerja. Artinya asosiasi yang dilakukan oleh perwakilan di PT. Ultra Jaya Milk Industry masih belum sebanding dengan apa penandanya, melainkan hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun petunjuk komunikasi umumnya tidak sekuat penanda lain, mereka sebenarnya mempengaruhi eksekusi pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja secara langsung mempengaruhi inspirasi kerja. Ini berarti bahwa tempat kerja di lokasi ritel di seluruh Malang Raya dapat membujuk perwakilan untuk bekerja lebih baik. Hasil ini mendukung konsekuensi eksplorasi masa lalu yang dipimpin oleh Wen Lim, H. et al., (2018) bahwa tempat kerja pada dasarnya mempengaruhi disiplin kerja. Tempat kerja yang mempengaruhi disiplin kerja adalah hal yang wajar karena jika kantor kerja dan kerapian lingkungan kerja bagus, perwakilan akan lebih disiplin dalam bekerja.

Perwakilan dari PT. Ultra Jaya Milk Industry memiliki musim kerja yang khas 8-10 jam setiap hari, dan itu berarti mereka akan menghabiskan ruang saat bekerja dan membutuhkan hiburan. Suhu ruangan dan tingkat kebisingan juga diperhitungkan dalam mengurus bisnis untuk membuat perwakilan terinspirasi untuk mengurus bisnis. Tumbuhnya rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang non-aktual yang harus diperhatikan oleh pengurus untuk meningkatkan inspirasi kerja perwakilan mengingat setiap perwakilan pasti membutuhkan kondisi yang baik-baik saja saat bekerja. Perasaan bahwa semuanya baik-baik saja di lingkungan kerja perwakilan PT. Industri Susu Ultra Jaya dapat bangkit dari keberadaan stop monitor dan aksesibilitas perangkat keras kesehatan, seperti pemadam kebakaran, sarung tangan, penutup kerja, dan bahkan kamera pengintai. Konsekuensi dari led eksplorasi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan representatif. Ini menyiratkan bahwa pameran pekerja PT. Industri Susu Ultra Jaya secara umum akan dipengaruhi oleh disiplin kerja organisasi. Hasil ini mendukung konsekuensi dari eksplorasi masa lalu yang diarahkan oleh Tumilaar, B., (2015); Octaviannand, R. et al., (2017) yang menunjukkan hubungan besar antara disiplin pekerja dan eksekusi representatif. Disiplin kerja pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, hal ini sangat masuk akal karena disiplin kerja merupakan bagian penting bagi perwakilan yang bekerja dengan kerangka kerja yang objektif.

Tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi dari perwakilan toko vape membuat pekerja perlu terbuka untuk situasi kerja dan organisasi yang baik dengan tujuan agar perwakilan merasa terinspirasi untuk mencapai target berat organisasi. Hasil pemeriksaan grafik pada tabel perulangan menunjukkan bahwa penunjuk dengan normal yang paling penting adalah sifat kekhilafan. Hal ini menunjukkan bahwa perwakilan dari PT. Ultra Jaya Milk Industry Indonesia akan meningkatkan jaminan dengan asumsi

memiliki pengawasan yang dapat mendorong perwakilan untuk menyelesaikan eksekusi. Self-assurance hipotesis (SDT) yang dikemukakan oleh Deci, E. et al., (2017), disiplin mendorong eksekusi. Sementara disiplin independen telah diperhitungkan secara pasti terkait dengan pelaksanaan kerja yang diperluas, disiplin yang terkontrol menonjol, mungkin dalam hal apa pun, memberikan hasil yang merugikan pada pelaksanaan kerja. Sifat pengawasan yang memuaskan dapat lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja. Hal ini terlihat dari pengujian dispersi pada tabel rekurensi yang menyatakan bahwa sifat manajemen adalah ciri khas yang paling diperhatikan. Manajemen sangat membantu untuk mendorong perwakilan bekerja lebih baik sehingga hasil kerja meluas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan perwakilan melalui disiplin kerja. Dampak perantara dari disiplin kerja diketahui memiliki tingkat kepentingan yang umumnya sangat baik. Dengan cara ini cenderung diartikan bahwa disiplin kerja sangat penting di tempat kerja untuk bekerja pada pameran perwakilan PT. Ultra Jaya Milk Industry.

KESIMPULAN

Mengingat konsekuensi dari tinjauan, cenderung terlihat bahwa tempat kerja terus mengembangkan eksekusi representatif. Tempat kerja yang layak, stabil, dan menyenangkan akan semakin mengembangkan pelaksanaan yang representatif. Kantor kerja yang lengkap, lingkungan kerja yang kondusif, kerapian lingkungan kerja yang baik, kerjasama yang baik antar perwakilan, kepercayaan bersama antar rekan kerja dan keyakinan bahwa semua bekerja dengan baik menjadikan perwakilan yang bekerja dapat lebih mengembangkan eksekusi pekerja.

Tempat kerja yang layak dapat membuat disiplin kerja yang representatif menjadi lebih baik. Kegembiraan dengan suasana kerja dan keyakinan bahwa semuanya baik-baik saja dapat mengatasi masalah perwakilan tentang perluasan pekerja PT. Ultra Jaya Milk Industry Indonesia. Disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja representatif secara langsung di PT. Ultra Jaya Milk Industry. Semakin disiplin yang diberikan oleh pengawasan kepada perwakilan, semakin banyak pula presentasi pekerja PT. Ultra Jaya Milk Industry. Dukungan dari pihak eksekutif dan sifat pengawasan menjadi faktor utama yang membuat para pekerja menggarap pameran perwakilan PT. Ultra Jaya Milk Industry. Tempat kerja yang layak dapat membuat perwakilan bekerja disiplin untuk memperbaiki keadaan. Iklim kerja yang terbuka dan rasa aman dapat mengatasi masalah perwakilan sehubungan dengan perluasan pekerja PT. Ultra Jaya Milk Industry.

Mengingat konsekuensi dari eksplorasi yang telah selesai, spesialis mungkin ingin memberikan beberapa ide. Ada dua hal yang harus digarap dengan tujuan akhir menggarap pameran perwakilan milenial. Untuk memulainya, kantor-kantor kerja yang seharusnya digarap oleh para desainer PT. Ultra Jaya Milk Industry Indonesia, selain memberikan persiapan. Kedua, kemajuan perwakilan untuk bekerja pada kemampuan interaktif. Pemeriksaan selanjutnya diharapkan memiliki opsi untuk memperluas objek eksplorasi ke skala yang lebih luas, sehingga hasil yang didapat dalam eksplorasi tambahan meningkatkan hasil dan informasi. Berbagai faktor dapat dimasukkan dalam eksplorasi lebih lanjut, seperti promosi terkomputerisasi, pemanfaatan hiburan online, pemenuhan pekerjaan, dan tingkat kepercayaan menurut perspektif perwakilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. S., Chua, S. J. L., & Lim, M. E. L. (2015). The effect of physical environment comfort on employees' performance in office buildings: A case study of three public universities in Malaysia. *Structural Survey*, 33(4-5), 294–308. <https://doi.org/10.1108/SS-02-2015-0012>
- Bintoro, dan Daryanto. 2017. *Employee Performance Appraisal Management*. Yogyakarta: Gava Media;
- Chew, W. L. E., Lee, K. M., Tan, S. C., Tee, S. F., & Yang, P. Y. (2011). The Effects Of Workforce Diversity Towards The Employee Performance In An Organization. *Universiti Tunku Abdul Rahman*, August, 1–144.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management, Edisi Terjemahan*. Jakarta: PT Prenhallindo;
- Heizer, J., Reder, B., & Muson, C. (2016). *Operations Management: Sustainability and Supply Chain Management* JAY. In Pearson (TWELFTH ED). Pearson.
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Kholil, M Abdul. The Effect of Discipline and Work Environment on Factory Employee Performance at PT. IntiKarya Plasma Perkasa Tapung. FEKOM. 2014; Vol. 01, No. 02.
- Logahan, Jerry M. Analysis of the Effect of the Work Environment and Compensation on Employee Performance at CV MUM Indonesia. *Jurnal Ekonomi*. 2012; Vol. 03, No. 01
- Mangkunegara, Anwar and Waris, Abdul. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company , 2007. (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 211, 1240-1251
- Noermijati, N. (2015). The Role of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance With Moderation of Working Period. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 19(2), 326–335.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72–79.
- Pratama, R, E (2020). Online and Offline Learning During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Gagasan Pendidikan Indonesia*, 1 (2), 44-59
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140.
- Sedarmayanti. 2017. *HR Planning and Development to Improve Competence, Performance and Work Productivity*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. P. (2015). *Human Resource Management*. In Jakarta : Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2005. *Human Resource Management*. Yogyakarta: STIE.
- Sri Wulan, (2020). *Beginning Reading with Taems Games Tournament (TGT)*, Pasuruan: Qiara Media
- Susilaningsih, Nur. 2013. *Influence of Leadership, Discipline, Motivation, Supervision, and Work Environment on Employee Performance (Study at the Regional Development Planning Agency of Wonogiri Regency)*. *Jurnal EXCELLENT* Vol.1 No.2 September 2013. STIE AUB Surakarta.
- Syofian S., T. Setyaningsih, N. Syamsiah, T. Informatika, F. Teknik, dan U.D. Persada. 2015. *Otomatisasi Metode Penelitian Skala Likert Berbasis Web*. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*. 3 (1): 1–8
- Tumilaar, B. R. (2015). *the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 787–797.
- Utomo, B., & Usmiar, H. (2020). *Correlation Between Stress Level and Learning Motivation of Pre-Clinical Medical Student in Faculty of Medicine Universitas Airlangga*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kedokteran Universitas Airlangga* 11(1), 19-22. Retrieved from <https://ejournal.unair.ac.id/JUXTA/article/view/14809>
- Veithzal. Rivai. . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wen Lim, H., Li, N., Fang, D., & Wu, C. (2018). *Impact of Safety Climate on Types of Safety Motivation and Performance: Multigroup Invariance Analysis*. *Journal of Management in Engineering*, 34(3), 04018002. [https://doi.org/10.1061 / \(asce\)me.1943-5479.0000595](https://doi.org/10.1061/(asce)me.1943-5479.0000595)