

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEREKAT JAKARTA

Salma Fauziyyah^{1*}, Hasanuddin², Jumawan³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

salmafauziah43@gmail.com^{1*}, hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id²,
jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

*corresponden author : salmafauziah43@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Received : 04, Aug

Revised : 11, Aug

Accepted: 31, July

©2026The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perekat Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin yang melibatkan 105 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang terdiri atas beberapa pernyataan dengan pengukuran menggunakan Skala Likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4.1.1.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perekat Jakarta.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam suatu organisasi karena berperan penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Tanpa ada dukungan karyawan yang memiliki kemampuan serta kedisiplinan yang baik, strategi dan sistem kerja yang telah dirancang tidak akan berjalan secara optimal.

Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas orang yang mengelolanya. Individu dalam perusahaan berperan sebagai perancang, pelaksana, dan pengendali tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan akan berkembang dengan baik apabila tenaga kerjanya memiliki integritas, inisiatif, kreativitas, loyalitas, dedikasi tinggi, dan komitmen untuk menjaga kebersamaan.

Faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja adalah disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, serta komitmen

individu dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bekerja sesuai prosedur, dan menjaga efektivitas operasional organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menghambat alur kerja dan berdampak negatif pada pencapaian tujuan perusahaan (Kusumaningrum & Wagiyem, 2025).

Selain disiplin, kompetensi juga menjadi faktor penting yang menentukan seberapa efektif seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional. Karyawan yang kompeten tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga dapat beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan menciptakan inovasi baru dalam pekerjaannya (Hondo, 2024).

Era globalisasi membawa tantangan baru bagi manajemen SDM, seperti keragaman budaya, kemajuan teknologi, serta perubahan kebijakan ketenagakerjaan. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk menciptakan kebijakan yang fleksibel, adaptif, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Strategi pengelolaan SDM yang efektif harus mampu menyeimbangkan antara peningkatan kompetensi, inovasi kerja, dan kehidupan pribadi karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang produktif. Dengan langkah tersebut, perusahaan dapat memperkuat daya saing dan mempertahankan eksistensinya di pasar global (Rosalia et al., 2025).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu yang mengacu pada standar dan sasaran yang telah ditetapkan (Widyatmojo, 2025). Kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kontribusi individu di dalamnya, sehingga pencapaian hasil kerja sangat bergantung pada kemampuan dan tanggung jawab setiap karyawan.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian Lingkungan Kerja menurut (Ningsih et al., 2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidak-konsistenan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hubungan antara disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perlu dikaji lebih lanjut pada objek yang berbeda.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai seperangkat ukuran yang berkaitan dengan tingkat pencapaian hasil kerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Pranogyo et al., 2022). Karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi akan berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya keuntungan perusahaan (Lestary & Harmon, 2020). Menurut (Caissar et al., 2022) Kinerja atau prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh seorang staff, meliputi aspek kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat mencerminkan tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan kewajiban pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk menjalin komunikasi efektif dengan karyawan guna mendorong perubahan perilaku ke arah yang lebih positif. Melalui implementasi disiplin, seorang manajer berusaha membangun pemahaman serta motivasi individu untuk mengikuti peraturan dan ketentuan yang ada di tempat kerja (Paramitha & Liana, 2022). Disiplin karyawan merupakan aspek penting dalam sumber daya manusia, karena disiplin yang tinggi di antara karyawan biasanya akan meningkatkan kinerja. Organisasi akan kesulitan mencapai efisiensi puncak jika karyawannya tidak memiliki disiplin yang kuat. Disiplin yang efektif menunjukkan dedikasi seseorang dalam memenuhi tugasnya. Hal ini dapat menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaan dan meningkatkan moral secara keseluruhan, sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat luas (Kuswibowo, 2020).

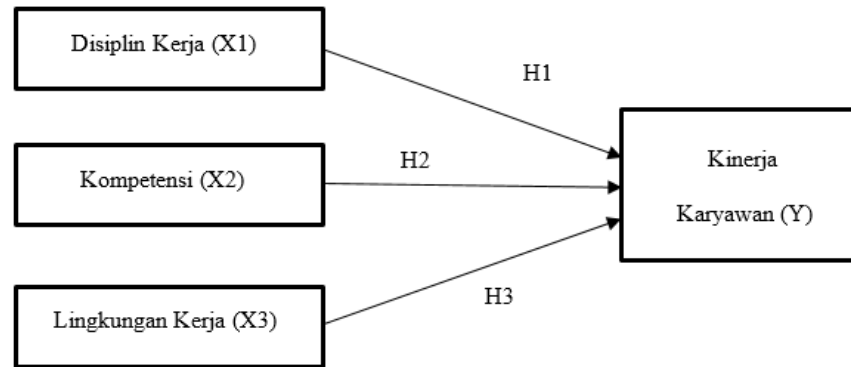
Kompetensi

Kompetensi merupakan sifat dasar yang ada dalam diri seseorang yang berhubungan dengan keberhasilan individu di tempat kerja, atau karakteristik utama yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan standar yang digunakan sebagai acuan. Kompetensi terdapat pada setiap orang dan senantiasa hadir dalam karakter seseorang yang dapat mencerminkan perilaku serta hasil kerja secara umum dalam berbagai kondisi dan tanggung jawab pekerjaan (Anggraini et al., 2023). Kompetensi dapat dipahami sebagai kapasitas yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan secara tepat dan efektif, dengan didukung oleh unsur pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), serta sikap (*attitude*) yang mencerminkan keunggulan dalam pelaksanaannya (Silaen et al., 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengarah pada kondisi fisik, sosial, dan organisasi yang membentuk interaksi karyawan dan tugas, rekan kerja, serta sistem kerja yang berlaku di dalam perusahaan. Kondisi tersebut meliputi berbagai unsur yang mendukung aktivitas kerja seperti penataan tata ruang, suasana psikologis di tempat kerja, nilai dan budaya yang berlaku dalam perusahaan, dan pemanfaatan teknologi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Puspitawati et al., 2024) lingkungan kerja merupakan keadaan yang menggambarkan tempat berlangsungnya aktivitas kerja karyawan termasuk pola interaksi antarpegawai serta dukungan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
 H2 : Diduga Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
 H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja. Penelitian ini melibatkan karyawan yang berada dibagian produksi pada PT Perekat Jakarta. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang tersedia, terutama data dalam bentuk angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan program statistik (Illanisa et al., 2020).

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Perekat Jakarta bagian produksi sebanyak 143 orang karyawan dan sampel sebanyak 105 orang. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan slovin untuk mengatasi keterbatasan waktu, biaya, dan sumber daya, maka peneliti tidak melibatkan seluruh populasi.

HASIL

Tabel 1. Uji Discriminant Validity - HTMT

	(X1) Disiplin Kerja	(X2) Kompetensi	(X3) Lingkungan Kerja
(X1) Disiplin Kerja			
(X2) Kompetensi	0.169		
(X3) Lingkungan Kerja	0.094	0.144	
(Y) Kinerja Karyawan	0.527	0.369	0.462

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai HTMT antara variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Kompetensi (X2) sebesar 0,169, nilai HTMT antara Disiplin

Kerja (X1) dengan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,094, serta nilai HTMT antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,527. Selanjutnya, nilai HTMT antara variabel Kompetensi (X2) dengan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,144, nilai HTMT antara Kompetensi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,369, dan nilai HTMT antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,462.

Tabel 2. Uji Fornell Larcker

	(X1) Disiplin Kerja	(X2) Kompetensi	(X3) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0.808			
Kompetensi	-0.137	0.738		
Lingkungan Kerja	0.033	-0.081	0.755	
Kinerja Karyawan	0.490	0.345	0.425	0.738

Fornell-Larcker, dimana nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk. Diketahui bahwa nilai diagonal masing-masing variabel, yaitu Disiplin Kerja 0,808, Kompetensi 0,738, Lingkungan Kerja 0,755 dan Kinerja Karyawan 0,738. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk, seperti Disiplin Kerja dengan Kompetensi (-0,137), Disiplin Kerja dengan Lingkungan Kerja (0,033), serta Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan (0,490). Selain itu, pada variabel Kompetensi, nilai akar AVE (0,738) juga lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan Lingkungan Kerja (-0,081) dan Kinerja Karyawan (0,345). Begitu pula pada Lingkungan Kerja, nilai 0,755 lebih besar dibandingkan korelasinya dengan Kinerja Karyawan (0,425).

Tabel 3. Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.941	> 0.70	<i>Reliable</i>
Kompetensi	0.924	> 0.70	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0.931	> 0.70	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.881	> 0.70	<i>Reliable</i>

Suatu konstruk dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 4. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite <i>reliability</i> (<i>rho_a</i>)	Standar <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.944	> 0.70	<i>Reliable</i>
Kompetensi	0.933	> 0.70	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0.935	> 0.70	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.882	> 0.70	<i>Reliable</i>

Nilai *composite reliability* untuk variabel Disiplin Kerja sebesar (0,944), Kompetensi sebesar (0,933), Lingkungan Kerja sebesar (0,935), dan Kinerja Karyawan sebesar (0,882). Selain itu, nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel juga telah memenuhi kriteria yaitu > 0,70.

Tabel 5. Hasil Nilai R-Square (R²)

Variabel	<i>R-square</i> (R ²)	<i>R-square</i> <i>adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.609	0.598

Nilai *R-square adjusted* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,598. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian, yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja, mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 59,8%, sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 6. Nilai F-Square

Variabel	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0.726
Kompetensi	0.516
Lingkungan Kerja	0.501

Berdasarkan kriteria penilaian *F-Square*, nilai yang diperoleh oleh setiap variabel menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan karena nilai *F-Square* berada di atas 0,35. Maka, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam model penelitian.

Tabel 7. Uji Path Bootstrapping

Hipotesis	<i>Original sample</i> (O)	<i>Sample mean</i> (M)	<i>Standard deviation</i> (STDEV)	<i>T statistics</i> (O/STDEV)	<i>P values</i>
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.538	0.533	0.060	9.033	0.000
Kompetensi → Kinerja Karyawan	0.455	0.459	0.057	7.974	0.000

Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.444	0.445	0.058	7.696	0.000
-------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Tahap pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil analisis Path Coefficient melalui metode bootstrapping menggunakan aplikasi *SmartPLS*. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah T-statistic > 1,96 dan P-Values < 0,05. Jika nilai tersebut terpenuhi, maka hipotesis dinyatakan diterima dan memiliki pengaruh yang signifikan.

HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perekat Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, menjalankan tugas sesuai prosedur, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta penerapan etika yang baik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi berbagai peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja juga menunjukkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai bagian dari organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja, menaati peraturan perusahaan, melaksanakan instruksi yang diberikan oleh atasan, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, serta menjaga etika dan perilaku kerja yang baik dalam lingkungan kerja. Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pendapat (Yunus & Rocdianingrum, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten serta mematuhi seluruh ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perekat Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki karyawan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, serta sikap kerja yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan untuk memahami pekerjaan secara lebih mendalam, menyelesaikan tugas dengan tepat, serta mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, mampu bekerja secara efektif, serta menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kompetensi rendah (Silaen et al., 2021).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perekat Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

yang aman, nyaman, kondusif, serta didukung hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kondisi kerja yang nyaman dapat meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang tersedia baik dari segi fasilitas maupun hubungan kerja, maka karyawan akan lebih mudah menyelesaikan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat mengurangi hambatan dalam proses kerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien (Puspitawati et al., 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perekat Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, menjalankan tugas sesuai prosedur, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta penerapan etika yang baik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perekat Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki karyawan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perekat Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, serta didukung hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Saran

Bagi Perusahaan

1. Perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih konsisten, penegakan peraturan kerja, serta pemberian arahan agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.
2. Perusahaan perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kemampuan kerja agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif.
3. Perusahaan disarankan untuk memperbaiki lingkungan kerja, terutama dalam aspek kenyamanan seperti pencahayaan, pengurangan kebisingan, serta meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan agar tercipta hubungan kerja yang lebih baik.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

2. Memperluas objek penelitian dengan melibatkan perusahaan atau sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas.
3. Menambah jumlah sampel penelitian sehingga hasil yang diperoleh dapat merepresentasikan populasi dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Scancom Indonesia di Semarang*. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jurma.v1i1.104>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol. 7 No. 2 Edisi Juli 2024*, 7(2). <https://ipv6.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/1311>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25. https://scholar.google.com/scholar?cites=490979123277602179&as_sdt=2005&sciodt=0,5&hl=id
- Kusumaningrum, K., & Wagiyem. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Abon Besuki jaya* 99. 09(02), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v9i2.17065>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru*. 2(1), 52–63. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/283>
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 469. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084>
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera. <https://books.google.co.id/books?id=tpZrEAAAQBAJ>
- Puspitawati, N. M. D., Dwianto, S. B., Putri, I. A. S., Usadha, D., & Yowana, I. M. A. (2024). *Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Indonesia: Pendekatan Kurikulum Merdeka*. MEGA PRESS NUSANTARA. <https://books.google.co.id/books?id=FmsWEQAAQBAJ>

- Rosalia, N., Yani, R. A., Delyuzar, R. A., Jubaedah, E., Anita, D., Sihombing, A., Latianingsih, N., Andriani, H., Paramita, A. S., & others. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Penerbit Qriset Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=9Pl2EQAAQBAJ>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. <https://scholar.google.com/citations?user=MVI0pNoAAAAJ&hl=id&oi=sra>
- Widyatmojo, P. (2025). *Dasar-dasar Manajemen Kinerja (Performance Management Fundamental)*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=UwGGEQAAQBAJ>
- Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 2–19. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5162>