

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
SIMPANG KANAN LESTARINDO ROKAN HILIR**  
*(THE INFLUENCE OF WORK DICIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON  
EMPLOYE PERFORMANCE AT PT. SIMPANG KANAN LESTARINDO ROKAN  
HILIR )*

**SKRIPSI**

Oleh  
**ANGGUN DILLAH PUSPITA**  
**NIM: 2061201184**

**Program Studi Manajemen**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LANCANG KUNING  
PEKANBARU  
2024**

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANGGUN DILLAH PUSPITA  
NIM : 2061201184  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT.SIMPANG KANAN LESTARINDO ROKAN HILIR

DISETUJUI:

PEMBIMBING I

Dr. FATKHURAHMAN,S.E.,M.SI.,MM.

NIDN: 1020017801

PEMBIMBING II

NURHAYANI LUBIS,SE,M.SI

NIDN: 1006048501



DEKAN

Dr. DINI ONASIS,S.E.,S.II,M.M.,M.H.,AK.,CA.,ACPA

NIDN: 1006067101



JURUSAN

AZNURIYANDI,SE,M.SI

NIDN: 10021088602

### TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

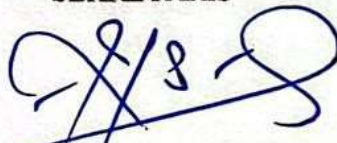
NAMA : ANGGUN DILLAH PUSPITA  
NIM : 2061201184  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.SIMPANG KANAN  
LESTARINDO ROKAN HILIR

KETUA



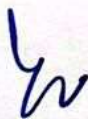
AZNURIYANDI, SE.,M.SI.  
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

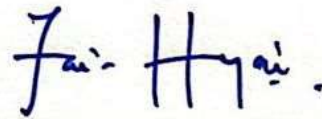


IDEL WALDEMI, SE.I.,MSi  
NIDN: 1008078602

ANGGOTA



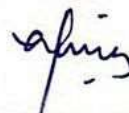
Dr. FATKHURAHMAN, S.E.,M.SI.,MM  
NIDN: 1020017801



NURHAYANI LUBIS, SE.,M.SI.  
NIDN: 1006048501



AZNURIYANDI, SE.,M.SI.  
NIDN: 1021088602



LILI ERTLSE.,MM  
NIDN: 1028046101

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIMPANG KANAN  
LESTARINDO ROKAN HILIR**

**Oleh**

**ANGGUN DILLAH PUSPITA**

**2061201184**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir. Dengan populasi 130 orang karyawan. Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *simple random sampling*. Jenis data yang digunakan yakni data *deskriptif kuantitatif*. Pengumpulan data pada penelitian ini yakni dengan kuesioner melalui *google form* yang disebar melalui sosial media. Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS versi 22. Pengujian data yang digunakan adalah uji asumsi klasik (uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji analisis regresi linear berganda (uji t, uji F, uji determinasi). Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga membuktikan bahwa nilai disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan hasil sebesar 0,619 yang artinya 61,9% nilai perusahaan dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau diluar penelitian ini.

**Kata kunci : Disiplin kerja. Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan**

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SIMPANG RIGHT LESTARINDO  
ROKAN HILIR.**

**ANGGUN DILLAH PUSPITA**  
**2061201184**

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir. With a population of 130 employees. The sampling technique in this research is using a simple random sampling method. The type of data used is quantitative descriptive data. Data collection in this research was through a questionnaire via Google Form which was distributed via social media. Data processing and analysis used multiple linear regression analysis with the SPSS version 22 program. The data testing used was the classic assumption test (validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis test (t test, f test, determination test). From This research shows that work discipline has an influence on employee performance, the work environment has an influence on employee performance. The hypothesis from the results of this research also shows that work discipline and the work environment have a significant effect on employee performance and the work environment has a significant effect on employee performance. PT Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The Adjusted R Square value shows a result of 0.619, which means that 61.9% of the company's value is influenced by work discipline, work environment and employee performance. Meanwhile, the remaining 38.1% is influenced by other variables not studied or outside this research.*

**Keywords:** *Work discipline. Work environment, employee performance*

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 20 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,

  
**Anggun Dillah Puspita**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan Karunia-Nya yang telah memberikan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIMPANG KANAN LESTARINDO ROKAN HILIR**. Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesimpulan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.Dini Onasis, S.E., S.H., M.,M., M.H., AK., CA.,ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Aznuriyandi, S.E, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Dr. Fatkhurahman, S.E, M.Si, MM. Selaku pembimbing I saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Ibu Nurhayani Lubis SE, M.Si. selaku pembimbing II saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning yang telah membantu proses administrasi selama perkuliahan.

6. Kepada Pimpinan Perusahaan PT Simpang Kanan Lestarindo yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian, serta membantu saya dalam memberikan dukungan maupun arahan kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teruntuk Cinta pertama serta panutanku, bapak Turiadi. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai perguruan tinggi dan duduk di bangku kuliah, Namun beliau mampu mendidik, memotivasi dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana,
8. Untuk Pintu surgaku, umi Kusniah S.pd , mustahil saya mampu melewati semua permasalahan yang penulis alami selama ini jika tanpa doa,ridha dan dukungan beliau. Dan yang tak hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta agar penulis dapat menyelesaikan pendidikan hingga sarjana. Terimakasih umi, berkatmu aku mampu
9. Kedua adik lakilaki yang teramat saya sayangi dan cintai, Afgan Abim Manyu dan M.Krisna Arya Brata yang telah memberikan semangat,dukungan agar penulis yakin pasti bisa, serta terimakasih selalu mendoakan agar penulis lancar dan dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk diri ssendiri yang sudah mampu dan mau bertahan hingga detik ini melewati berbagai macam badai namun tetap memilih tegak dan kuat. Terimakasih anggun, kamu hebat.

11. Untuk Keluarga besar penulis yang tidak dapat di sebutkan satu persatu, Terimakasih atas cinta,semangat serta doa yang selalu diberikan untuk penulis, semoga penulis dapat membanggakan semuanya.
12. Untuk teman-teman seperjuangan saya, angkatan 2020 terutama Kelas Internasional Manajemen yang telah membantu saya memberikan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan penulis.

Penulis,

Anggun Dillah Puspita

## DAFTAR ISI

|                                                       | Hal        |
|-------------------------------------------------------|------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                  | <b>I</b>   |
| <b>PERNYATAAN.....</b>                                | <b>III</b> |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                            | <b>IV</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                               | <b>VII</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                             | <b>X</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                            | <b>XII</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                         | <b>1</b>   |
| 1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN .....                   | 1          |
| 1.2 PERUMUSAN MASALAH .....                           | 7          |
| 1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....               | 7          |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian .....                         | 7          |
| 1.3.2 Manfaat Penelitian .....                        | 8          |
| 1.4 SISTEMATIKA PENULISAN .....                       | 8          |
| <b>BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>  |            |
| <b>HIPOTESIS .....</b>                                | <b>10</b>  |
| 2.1 TELAAH PUSTAKA.....                               | 10         |
| 2.1.1 Manajemen.....                                  | 10         |
| 2.1.1.1 Pengertian Manajemen .....                    | 10         |
| 2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen .....                 | 11         |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....             | 12         |
| 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 12         |
| 2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....    | 15         |
| 2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....     | 16         |
| 2.1.3 Disiplin Kerja.....                             | 19         |
| 2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....               | 19         |
| 2.1.3.2 Faktor Disiplin Kerja .....                   | 20         |

|                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.3.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja .....           | 22        |
| 2.1.3.4 Tujuan Disiplin Kerja.....                 | 23        |
| 2.1.3.5 Bentuk Disiplin Kerja.....                 | 24        |
| 2.1.3.6 Indikator Disiplin Kerja.....              | 25        |
| 2.1.4 Lingkungan Kerja .....                       | 26        |
| 2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....           | 26        |
| 2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja .....               | 28        |
| 2.1.4.3 Faktor Lingkungan Kerja.....               | 28        |
| 2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja .....           | 34        |
| 2.1.5 Kinerja.....                                 | 35        |
| 2.1.5.1 Pengertian Kinerja .....                   | 35        |
| 2.1.5.2 Pentingnya Kinerja Karyawan.....           | 37        |
| 2.1.5.3 Indikator Kinerja.....                     | 37        |
| 2.1.5.4 Faktor Kinerja.....                        | 39        |
| 2.1.7 Penelitian Terdahulu.....                    | 41        |
| 2.2 KERANGKA PEMIKIAN .....                        | 42        |
| 2.3 HIPOTESIS.....                                 | 49        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>             | <b>55</b> |
| 3.1 OBJEK PENELITIAN .....                         | 55        |
| 3.2 POPULASI DAN SAMPEL .....                      | 55        |
| 3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL .....                | 55        |
| 3.4 JENIS DAN SUMBER DATA.....                     | 56        |
| 3.4.1 Jenis Data .....                             | 56        |
| 3.4.2 Sumber Data .....                            | 57        |
| 3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA .....                  | 57        |
| 3.6 IDENTIFIKASI OPERASIONALISASI VARIABEL .....   | 59        |
| 3.7 ANALISIS DATA .....                            | 60        |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN .....</b> | <b>66</b> |

|                                                   |            |
|---------------------------------------------------|------------|
| 4.1 Sejarah Perusahaan.....                       | 68         |
| 4.2 Struktur Organisasi.....                      | 69         |
| 4.3 Aktivitas Perusahaan .....                    | 75         |
| <b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>76</b>  |
| 5.1 HASIL PENELITIAN.....                         | 76         |
| 5.1.1 Karakteristik Responden.....                | 77         |
| 5.1.2 Hasil Tanggapan Responden .....             | 80         |
| 5.1.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....         | 104        |
| 5.2 PEMBAHASAN .....                              | 113        |
| 5.2.1 Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y .....       | 134        |
| 5.2.2 Peengaruh Variabel X2 Terhadap Y .....      | 136        |
| 5.2.3 Pengaruh X1, X2, X3 Terhadap Y .....        | 137        |
| <b>BAB VI KESIMPULAN SARAN .....</b>              | <b>118</b> |
| 6.1 KESIMPULAN .....                              | 118        |
| 6.2 SARAN .....                                   | 119        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                        | <b>120</b> |
| <b>BIOGRAFI PENULIS .....</b>                     | <b>124</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                              | <b>125</b> |

## DAFTAR TABEL

| Tabel                                                         | Hal |
|---------------------------------------------------------------|-----|
| 1.1 Rekapitulasi kinerja karyawan .....                       | 3   |
| 1.2 Rekapitulasi absensi karyawan .....                       | 4   |
| 2.1 Penelitian Terdahulu.....                                 | 41  |
| 3.1 Pengukuran skala likert.....                              | 58  |
| 3.2 interval rata-rata variabel berdasarkan ketegori .....    | 58  |
| 3.3 Indentifikasi operasional variabel .....                  | 59  |
| 3.5 Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan.....               | 66  |
| 5.1 Tanggapan Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin .....        | 77  |
| 5.2 Tanggapan Responden Berdasarkan Usia .....                | 78  |
| 5.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 79  |
| 5.4 Tanggapan Responder Berdasarkan Masa Kerja.....           | 80  |
| 5.5 Tanggapan Responden X1.1.....                             | 81  |
| 5.6 Tanggapan Reponden X1.2 .....                             | 81  |
| 5.7 Tanggapan Responden X1.3.....                             | 82  |
| 5.8 Tanggapan responden X1.4.....                             | 83  |
| 5.9 Tanggapan Responden X1.5.....                             | 83  |
| 5.10 Tanggapan Responden X1.6.....                            | 84  |
| 5.11 Tanggapan Responden X1.7.....                            | 85  |
| 5.12 Tanggapan Responden X1.8.....                            | 86  |
| 5.13 Tanggapan Responden X1.9.....                            | 86  |
| 5.14 Tanggapan Responden X1.10.....                           | 87  |
| 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden X1.....                 | 88  |
| 5.16 Tanggapan Responden X2.1.....                            | 90  |

|                                                        |     |
|--------------------------------------------------------|-----|
| 5.17 Tanggapan Responden X2.2.....                     | 91  |
| 5.18 Tanggapan Responden X2.3.....                     | 91  |
| 5.19 Tanggapan Responden X2.4.....                     | 92  |
| 5.20 Rekapitulasi Tanggapan Responden X2 .....         | 93  |
| 5.21 Tanggapan Responden Y.1 .....                     | 94  |
| 5.22 Tanggapan Responden Y.2 .....                     | 95  |
| 5.23 Tanggapan Responden Y.3 .....                     | 96  |
| 5.24 Tanggapan Responden Y.4 .....                     | 96  |
| 5.25 Tanggapan Responden Y.5 .....                     | 97  |
| 5.26 Tanggapan Responden Y.6 .....                     | 98  |
| 5.27 Tanggapan Responden Y.7 .....                     | 98  |
| 5.28 Tanggapan Responden Y.8 .....                     | 99  |
| 5.29 Tanggapan Responden Y.9 .....                     | 100 |
| 5.30 Tanggapan Responden Y.10 .....                    | 100 |
| 5.31 Rekapitulasi Tanggapan Responden Y.....           | 101 |
| 5.32 Rekapitulasi Tanggapan Responden Keseleruhan..... | 103 |
| 5.33 Uji Validitas.....                                | 105 |
| 5.34 Uji Reliabilitas .....                            | 106 |
| 5.36 Uji t .....                                       | 109 |
| 5.37 Uji F .....                                       | 111 |
| 5.38 Uji $R^2$ .....                                   | 112 |
| 5.39 Uji $R^2$ tiap variabel .....                     | 113 |

## DAFTAR GAMBAR

| <b>Gambar</b>                 | <b>Hal</b> |
|-------------------------------|------------|
| 2.1 Paradigma Penelitian..... | 49         |
| 4.1 Struktur Organisasi.....  | 69         |
| 5.1 Uji Normalitas.....       | 108        |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja pegawai perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh karyawan di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin handal. Sumber daya manusia yang berkualitas ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, (Nurhayati dan Suprpti, 2019:41).

Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan

kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, di antaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan, motivasi atau dorongan kerja, etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai.

PT. Simpang Kanan Lestario (SKL) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan minyak kelapa sawit atau *crude palm oil* yang berada di Desa Simpang Kanan, Dusun Suka Damai Kecamatan Simpang Kanan Rokan Hilir, Provinsi Riau yang merupakan pabrik kelapa sawit pertama yang berdiri pada tahun 2002 dengan kapasitas 30 ton/jam. Saat ini pengukuran kinerja yang dilakukan oleh PT. Simpang Kanan Lestario adalah pengukuran kinerja secara kontemporer. Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu : ( $\geq 91$ ) baik sekali, (90-76) baik, (75-61) kurang, ( $\leq 50$ ) buruk.

Berikut adalah tabel kinerja karyawan PT. Simpang Kanan Lestarindo :

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir  
Periode 2019- 2023:**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Target Produksi (Ton/Tahun)</b> | <b>Jumlah Produksi Yang Tercapai (Ton/Tahun)</b> | <b>Rata-Rata Kinerja Karyawan</b> |
|--------------|------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 2019         | 112                    | 1.500 Ton                          | 600 Ton                                          | 5,35                              |
| 2020         | 117                    | 1.500 Ton                          | 400 Ton                                          | 3,41                              |
| 2021         | 125                    | 1.500 Ton                          | 400 Ton                                          | 3,2                               |
| 2022         | 115                    | 1.500 Ton                          | 1000 Ton                                         | 8,69                              |
| 2023         | 130                    | 1.500 Ton                          | 700 Ton                                          | 5,38                              |

Sumber : PT. Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir, 2023.

Pada tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa hasil kinerja karyawan PT. Simpang Kanan Lestarindo pada tahun 2019 sebesar 5,36. Pada tahun 2020 sebesar 3,42. Pada tahun 2021 sebesar 3,2. Pada tahun 2022 sebesar 8,70. Pada tahun 2023 sebesar 5,38.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata rata kinerja karyawan PT. Simpang Kanan Lestarindo berfluktuasi dan belum memenuhi target sesuai yang diharapkan dari tahun 2019-2023. Fenomena penurunan kinerja karyawan terjadi karena meningkatnya absensi karyawan sehingga kualitas suatu pekerjaan untuk mencapai pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan mengalami penurunan. Ketika seseorang tidak disiplin terhadap aturan yang telah ditetapkan maka akan berdampak pada kinerja seseorang tersebut. Indikator lain yang menunjukan adanya kinerja yakni absensi.

Berikut tabel absensi karyawan PT. Simpang Kanan Lestarindo pada periode 2019-2023 :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir**  
**Periode 2019- 2023:**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Target Produksi (Ton/Tahun)</b> | <b>Jumlah Produksi Yang Tercapai (Ton/Tahun)</b> | <b>Rata-Rata Kinerja Karyawan</b> |
|--------------|------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 2019         | 112                    | 303                                | 33.936                                           | 25                                |
| 2020         | 117                    | 296                                | 34.632                                           | 22                                |
| 2021         | 125                    | 307                                | 38.375                                           | 28                                |
| 2022         | 115                    | 295                                | 33.925                                           | 23                                |
| 2023         | 130                    | 305                                | 39.650                                           | 27                                |

Sumber : PT. Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir, 2023.

Dari tabel 1.2 tersebut dapat dilihat bahwa tingkat presensi karyawan PT. Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir mengalami fluktuasi ketidakhadiran karyawan dalam kerja, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan yang belum optimal. Berdasarkan hasil observasi peneliti hal tersebut menjadi perhatian khusus karena berkaitan dengan disiplin karyawan PT. Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir. Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan

prestasi.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di lokasi perusahaan, posisi kantor dan pabrik berjarak  $\pm$  100 Meter. Kondisi lingkungan kerja ini cenderung kurang kondusif dikarenakan suara produksi dari pabrik dapat terdengar jelas dari kantor bahkan tergolong berisik. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Sri (2018:9) Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisilingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Maka dari itu perusahaan wajib memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja.

Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan. Lingkungan

kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut.

Konsep penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2023;10) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Sawit Lestari. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gusmadhani (2023;12) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tasma Puja, Kampar. Sementara pada penelitian yang dilakukan oleh Sri Lestai (2020;1) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Ardena Artha Mulia. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Harnando (2020;11) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIMPANG KANAN LESTARINDO ROKAN HILIR. “**

## **1.2. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut ;

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir?

## **1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang dan rumusan masalah diatas adapun yang menjadi tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan proses pembelajaran untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, pengalaman dan pemahaman.

2. Bagi Lembaga Pendidikan Universitas Lancang Kuning

Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang penerapan jasa, pendidikan yakni pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain, yang ingin meneliti objek yang sama.

### **1.4. SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk mempermudah pembahasan dalam penyusunan skripsi ini maka penulis membaginya ke dalam enam bab, dimana antara satu bab dengan bab yang lain saling berhubungan, yakni sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab pendahulu ini,terdapat penjelasan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA**

## **PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan, Telaah Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini, tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data, pendekatan penelitian dan analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini mengenai gambaran yang berisikan tentang riwayat singkat, visi, misi dan budaya perusahaan PT. Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir.

## **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini di terangkan hasil penelitian dan pembahasan masalah yang dilakukan penulis selama penelitian.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi tentang penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sebagai sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi instansi terkait.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk menjawab masalah pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir yang diketahui dari hasil pengolahan data yaitu pada dimensi kehadiran indikator kehadiran datang tepat waktu dalam bekerja mendapatkan nilai paling tinggi. Hal tersebut menandakan bahwa apabila disiplin kerja dilakukan oleh karyawan dengan baik, maka kinerja karyawan pada PT Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir akan menjadi baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja ( $H_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT simpang kanan lestarindo rokan hilir yang diketahui dari hasil pengolahan data yaitu pada dimensi lingkungan kerja fisik indikator keamanan ditempat kerja yang cukup baik dan memberi rasa aman selama bekerja mendapatkan nilai paling tinggi.. Hal tersebut menandakan bahwa apabila keamanan lingkungan kerja dilakukan oleh karyawan dengan baik, maka kinerja karyawan pada PT Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir akan menjadi baik. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa H<sub>2</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (H<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pada PT Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir. Hal penelitian ini menandakan bahwa apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan dan dilakukan oleh karyawan dengan baik, maka kinerja yang dilakukan karyawan pada PT Simpang Kanan Lestarindo Rokan Hilir akan menjadi baik. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 6.2 SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh pada penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, hendaknya perusahaan lebih memperhatikan faktor disiplin kerja, karena dari hasil penelitian yang telah dilakukan, disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini tentu menjadi paling penting diperhatikan baik dari segi kehadiran, ketaatan pada aturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan dan etika dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel yang lebih banyak lagi sehingga mampu menghasilkan temuan yang lebih tajam dan mendalam demi kesempurnaan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- Amirullah, (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S, (2020). *Prosedur penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bacal, Robert, (2015). *Performance Management. Jakarta*: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Busro, Muhammad, (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas. Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khaeruman, (2021), *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. Banten, CV. AA. RIZKY
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung. Remaja Rosdakarya.

- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Nitisemoto, Alex S. (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurmansyah, (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep-Teori&Penelitian)*, Pekanbaru: Unilak Press.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondong. P. (2016). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT Rineka Cipta, Bandung.
- Simanjuntak, (2014), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sadono Sukirno. 2016. *Makro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_, 2016. *Manajemen sumber daya manusia*, Rawamangun. Kencana.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2018, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, ISBN: 979-8433 71-8.
- \_\_\_\_\_, 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sri, Widodo Soedarso, 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia: teori, perencanaan sttrategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Manggu Media, Bandung.
- Wibowo. (2016). *manajemen kinerja*. Erlangga.Bandung.123-124.

### REFERENSI JURNAL

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Amalia, R., & Saragih, N. M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mutiara Sawit Lestari*. *Student Research Journal*, 1(2), 224-249.
- Dewi, M. K., & Winarningsih, W. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CPO Sidoarjo*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(2).
- Elburdah, R. P. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arena Agro Andalan*. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651-5658.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Agora*, 5(1).
- Fiqi, M. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan*. *Journal of Islamic Economic and Social*, 215-250.
- Gusmahdani, R., Fikri, K., & Kinasih, D. D. (2023). *Pengaruh Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 502-508.
- Harnando, Dego (2020) *Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Other thesis, UIN Raden Fatah Palembang.
- Hasibuan, (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Manajemen Bisnis*, 3(Vol 3 No 1), 1–25.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

- Novena, Lulu. **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan”**. Jurnal Adminitrasi Bisnis Islam, 2018.2.vol.60
- Nurhayati, R., & Suprapti, S. (2019). **Kinerja Pegawai Dilihat Dari Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Team Work Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang**. Serat Actiya Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 8(1), 41–50
- Pradipta, R. N., & Suhermin, S. (2020). **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 9(7).
- Rialmi, Z. (2020). **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia**. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 286–293.
- Sinambela. (2018). **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suara Bersama, Jakarta**. Manajemen Bisnis, 12(Vol 12 No 1), 23–30.
- S. Syarkani. (2017). **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Kontruksi di Kabupaten Banjar**, Manajemen Bisnis, 3(Vol 3 No 3), 1–9.
- Suprajang. (2017). **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Transcal Suntech Internasional**. Ekonomi Dan Bisnis, 3(Vol 3 Nol 1), 15–23.
- Syafrina, N. (2017). **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru**. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.
- Wahyuningsih, S. (2018). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**. Warta Dharmawangsa, (57).
- Wonua, A. R., Hendrik, H., & Rahmadani, A. S. M. (2023). **Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhdap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka)**. Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(6), 153-165.
- Yanuari, Y. (2019). **Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**. BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship, 2(1), 45-54.