

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BARAKA SARANA TAMA

Ahmad Khadavi^{1)*}, Bayu Seno Pitoyo¹⁾, Milda Handayani¹⁾

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email: 202210325046@mhs.ubharajaya.ac.id*

Riwayat Artikel

Diterima: 17 Juni 2026

Disetujui: 17 Juli 2026

Diterbitkan: 31 Juli 2026

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance through work motivation as a mediating variable at PT Baraka Sarana Tama. The study used a quantitative approach with a survey method. The study population was 135 employees of PT Baraka Sarana Tama, while the sample used was 128 respondents with a saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires, then analyzed using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the help of SmartPLS 4 software. The analysis included outer model testing, inner model testing, hypothesis testing, and mediation testing. The results of the study showed that the work environment did not directly have a significant effect on employee performance. Work discipline also did not have a significant effect on employee performance. Conversely, the work environment had a positive and significant effect on work motivation, and work discipline also had a positive and significant effect on work motivation. Work motivation was proven to have a positive and significant effect on employee performance. In addition, the results of the mediation test showed that work motivation was able to significantly mediate the effect of the work environment on employee performance and significantly mediate the effect of work discipline on employee performance. These findings indicate that improving the quality of the work environment and work discipline cannot directly improve employee performance, but they can increase work motivation, which ultimately impacts employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Work Discipline, Work Motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Baraka Sarana Tama. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 135 karyawan PT Baraka Sarana Tama, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 128 responden dengan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan

bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis yang dilakukan meliputi uji outer model, inner model, pengujian hipotesis, dan pengujian mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, serta disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan disiplin kerja belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, namun dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

A. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan era globalisasi dan ketatnya persaingan bisnis saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi seperti PT Baraka Sarana Tama yang sangat mengandalkan ketepatan waktu, ketelitian, dan tanggung jawab dalam operasionalnya. Sebagai salah satu pemain penting dalam industri jasa pengiriman di Indonesia, PT Baraka Sarana Tama (Baraka Express) menawarkan keunggulan pada moda transportasi darat untuk segmen korporasi maupun retail. Rekam jejak operasionalnya bermula dari wilayah Jakarta, Jawa Barat, dan Jawa Tengah, namun kini telah bertransformasi menjadi jaringan berskala nasional (Putro & Wajdi, 2023).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu maupun kelompok secara kualitas dan kuantitas dari tahap perencanaan hingga pencapaian hasil (Pratama & Mahargiono, 2023). Kinerja menjadi indikator utama efektivitas serta keberlanjutan operasional organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Pada PT Baraka Sarana Tama, kinerja operasional tersebut terefleksikan secara nyata melalui volume pengiriman barang dan perolehan omzet periode 2024–2025.

Tabel 1. Data Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Baraka Sarana Tama
Tahun 2024-2025

Bulan	2024		2025	
	Pengiriman (barang)	Omset (Rupiah)	Pengiriman (barang)	Omset (Rupiah)
Januari	1.200	Rp. 60.000.000	1.350	Rp. 67.500.000
Februari	1.150	Rp. 57.500.000	1.300	Rp. 65.000.000
Maret	1.300	Rp. 65.000.000	1.450	Rp. 72.500.000
April	1.450	Rp. 72.500.000	1.600	Rp. 80.000.000
Mei	1.400	Rp. 70.000.000	1.550	Rp. 77.500.000
Juni	1.250	Rp. 62.500.000	1.400	Rp. 70.000.000

ARTIKEL

Juli	1.300	Rp. 65.000.000	1.450	Rp. 72.500.000
Agustus	1.350	Rp. 67.500.000	1.500	Rp. 75.000.000
September	1.280	Rp. 64.000.000	1.420	Rp. 71.000.000
Oktober	1.400	Rp. 70.000.000	1.550	Rp. 77.500.000
November	1.500	Rp. 75.000.000	1.650	Rp. 82.500.000
Desember	1.700	Rp. 85.000.000	1.850	Rp. 92.500.000

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Dari perspektif operasional, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen yang tecermin dari kesadaran mental dan perilaku nyata karyawan dalam mematuhi aturan demi mencapai target perusahaan (Tamba & Nuraeni, 2023). Oleh karena itu, efektivitas penerapan disiplin kerja menjadi indikator utama dalam menilai potensi prestasi kerja individu di dalam organisasi (Vallennia et al., 2021).

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. Baraka Sarana Tama

Divisi	Jumlah Karyawan	Rata-Rata terlambat (Menit/Bulan)	Tingkat Absensi (%)
Kurir/Driver	45 orang	40 Menit	0,38 %
Gudang (sortir)	80 orang	20 Menit	0,19 %
Admin/ CS	10 orang	10 Menit	0,09 %

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Secara keseluruhan, tingkat absensi di PT Baraka Sarana Tama masih tergolong sangat rendah (di bawah 1%), yang menunjukkan komitmen karyawan yang cukup baik. Namun, divisi Kurir/Driver memerlukan perhatian khusus karena memiliki angka keterlambatan dan absensi yang paling tinggi dibandingkan divisi lainnya.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian Widyawati, (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai pemediasi. Sebaliknya, Nurmalawati et al., (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi, serta disiplin kerja justru berpengaruh negatif terhadap kinerja. Selain itu, motivasi terbukti memediasi secara penuh hubungan disiplin kerja terhadap kinerja, namun gagal memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja.

B. KAJIAN PUSTAKA

Teori manajemen

Menurut Terry (dalam Hasibuan, 2017), manajemen merupakan proses koordinasi seluruh sumber daya organisasi melalui empat fungsi utama: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Pelaksanaan fungsi-fungsi ini secara terpadu oleh manajer menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara optimal, efektif, dan efisien.

Kinerja Karyawan

Menurut Yolanda et al. (2022), kinerja mencerminkan capaian hasil kerja individu yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja berfungsi sebagai indikator utama efektivitas dan

produktivitas sumber daya manusia, di mana peningkatan kinerja karyawan secara langsung memperkuat pencapaian sasaran perusahaan secara keseluruhan.

- Kuantitas
- Kualitas
- Ketepatan waktu
- Efektifitas
- Kemandirian

Lingkungan Kerja

Menurut Safitri & Kasmari (2022), lingkungan kerja terdiri dari seluruh peralatan, fasilitas, dan kondisi sekitar yang dihadapi karyawan saat bekerja. Keberadaan lingkungan kerja yang baik dan kondusif berperan penting sebagai sarana pendukung dalam meningkatkan produktivitas, semangat kerja, serta pencapaian kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

- Hubungan Kerja
- Tingkat Kebisingan
- peraturan
- penerangan
- sirkulasi udara

Disiplin Kerja

Menurut Putro & Wajdi (2023), disiplin kerja merupakan tindakan terukur yang berfungsi sebagai sistem pengendalian perilaku kerja agar tetap konsisten dan efisien. Efektivitas disiplin menjamin kualitas kinerja dengan memberikan kejelasan tugas, mencegah kesalahan operasional, serta mempermudah pencapaian sasaran perusahaan dan pemenuhan harapan karyawan.

- kehadiran
- ketaatan
- ketaatan pada standar kerja
- Tingkat kewaspadaan tinggi

Motivasi Kerja

Menurut Indriyaningrum (2023), motivasi adalah sikap mental dan energi pendorong yang menggerakkan individu untuk mengerahkan upaya tinggi dalam mencapai sasaran perusahaan. Sebagai hasil interaksi antara karakteristik individu dan situasi tertentu, motivasi berperan penting dalam memberikan semangat, arah perilaku, serta pemenuhan kepuasan dan kebutuhan pribadi karyawan.

- Promosi
- Prestasi Kerja
- penghargaan
- pengakuan

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif (kausal) yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antara lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (intervening). Populasi penelitian berjumlah 135 karyawan PT

Baraka Sarana Tama. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 128 responden.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert 1-5 kepada karyawan aktif PT Baraka Sarana Tama, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan seperti data rekapitulasi kinerja dan absensi karyawan. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0, meliputi uji model pengukuran (outer model: convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability), uji model struktural (inner model: R-Square, Q-Square, dan path coefficient), pengujian hipotesis, serta pengujian mediasi menggunakan pendekatan Baron & Kenny (1986). Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistic $> 1,96$ dan P-values $< 0,05$.

Tabel 4. Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas.	Hubungan kerja; Tingkat kebisingan; Peraturan; Penerangan; Sirkulasi udara
Disiplin Kerja (X2)	Kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi.	Kehadiran; Ketaatan; Ketaatan pada standar kerja; Tingkat kewaspadaan tinggi
Motivasi Kerja (Z)	Dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja optimal guna mencapai tujuan organisasi.	Promosi; Prestasi kerja; Penghargaan; Pengakuan
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.	Kualitas kerja; Kuantitas; Ketepatan waktu; Efektivitas; Kemandirian

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan dan Responden

PT Baraka Sarana Tama (Baraka Express) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi angkutan darat untuk segmen korporasi maupun retail, dengan jaringan kantor cabang di berbagai kota besar di Indonesia. Dari 128 responden yang berpartisipasi, mayoritas karyawan (80,5%) memiliki masa kerja 1-5 tahun, sedangkan sisanya (19,5%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Berdasarkan kelompok usia, responden didominasi oleh kelompok usia 22-25 tahun (53,1%), diikuti kelompok usia di atas 30 tahun (25%), kelompok 26-29 tahun (13,3%), dan kelompok 18-21 tahun (8,6%), yang menandakan tingginya penyerapan tenaga kerja muda di lingkungan operasional perusahaan.

Hasil Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian convergent validity dilakukan dengan melihat nilai loading factor setiap indikator. Pada tahap pertama, sejumlah indikator dengan nilai loading factor di bawah 0,70 dieliminasi agar model menghasilkan output yang optimal. Setelah eliminasi, seluruh indikator yang tersisa (5 indikator Lingkungan Kerja, 4 indikator Disiplin Kerja, 4 indikator Kinerja Karyawan, dan 5 indikator Motivasi Kerja) memiliki nilai loading factor di atas 0,70 dan dinyatakan valid.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,584	0,821	0,848	Valid & Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,583	0,762	0,872	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,630	0,805	0,875	Valid & Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,614	0,842	0,888	Valid & Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, serta nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70, sehingga seluruh konstruk dinyatakan valid secara konvergen dan reliabel. Pengujian discriminant validity melalui cross loading juga menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading yang lebih besar pada variabel pembentuknya dibandingkan variabel lain, sehingga model dinyatakan valid secara diskriminan.

Hasil Model Struktural (Inner Model)

Nilai R-Square Adjusted untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,548, yang berarti 54,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan 45,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai R-Square Adjusted untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,256, yang berarti 25,6% variasinya dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Nilai Q-Square untuk Motivasi Kerja (0,213) dan Kinerja Karyawan (0,058) berada di atas nol, sehingga model penelitian dinyatakan memiliki relevansi prediktif yang baik.

Tabel 4. Path Coefficient (Uji Jalur)

Jalur	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,039	0,426	0,670	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,315	2,966	0,003	Signifikan

Jalur	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,128	1,472	0,141	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,268	2,541	0,011	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,780	12,131	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0 (2026)
Tabel 5. Hasil Uji Mediasi (Specific Indirect Effects)

Jalur Tidak Langsung	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,246	2,738	0,006	Mediasi Penuh
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,209	2,619	0,009	Mediasi Penuh

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0 (2026)

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	Diterima
H2	Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	Diterima
H3	Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	Diterima
H4	Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	Ditolak
H5	Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	Ditolak
H6	Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	Diterima (Mediasi Penuh)
H7	Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	Diterima (Mediasi Penuh)

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (koefisien 0,268; T-statistics 2,541 > 1,96; P-values 0,011 < 0,05), sejalan dengan temuan (Sudarmanto et al., 2022). Item mengenai sirkulasi udara di ruang kerja (loading factor 0,796) merupakan indikator paling dominan yang membentuk persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, menunjukkan bahwa kenyamanan udara menjadi aspek fisik yang paling diperhatikan karyawan.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (koefisien 0,315; T-statistics 2,966; P-values 0,003), konsisten dengan penelitian (Widyawati, 2021). Item mengenai kepatuhan penggunaan seragam atau alat pelindung diri (APD) (loading factor 0,820) menjadi indikator dengan pengaruh terbesar dalam membentuk variabel disiplin kerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,780; T-statistics 12,131; P-values 0,000), sejalan dengan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Item mengenai kesesuaian pemberian penghargaan dengan kontribusi kerja (loading factor 0,819) merupakan indikator motivasi yang paling kuat, sedangkan pada variabel kinerja karyawan, item mengenai kemampuan mengatur waktu kerja (loading factor 0,806) menjadi indikator dominan.

Sebaliknya, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (P-values masing-masing 0,141 dan 0,670), sejalan dengan temuan (Brenda et al., 2022). dan (Marsudi, 2024). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kenyamanan lingkungan fisik dan kepatuhan terhadap prosedur kerja belum secara otomatis meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan, karena kinerja lebih banyak ditentukan oleh faktor internal seperti motivasi.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi secara penuh (full mediation) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (T-statistics 2,619; P-values 0,009) maupun pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (T-statistics 2,738; P-values 0,006), sejalan dengan temuan (Sudarmanto et al., 2022) dan (Pratama & Mahargiono, 2023). Artinya, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, melainkan harus terlebih dahulu menumbuhkan motivasi kerja, khususnya melalui rasa dihargai atas kontribusi yang diberikan, sebelum berdampak pada peningkatan kinerja.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Baraka Sarana Tama, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja selanjutnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya ditopang oleh perbaikan kondisi fisik lingkungan kerja maupun penegakan kepatuhan prosedural semata. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti memediasi secara penuh pengaruh lingkungan kerja maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti kedua variabel tersebut baru berdampak pada peningkatan kinerja apabila terlebih dahulu mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT Baraka Sarana Tama disarankan untuk memprioritaskan program-program yang secara langsung meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan, di samping tetap menjaga kenyamanan lingkungan kerja dan kedisiplinan operasional, agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Brenda, U. C. W., Lucky, O. H. D., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Harahap & Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>
- Marsudi, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Abadi. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 14–19. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2427>
- Nurmalawati, Jullimursyida, & Heikal, M. (2022). *Analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada smp negeri di kecamatan blang mangat*. (2). <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.9009>
- Pratama, M. A., & Mahargiono, P. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(11), 1–24.
- Putro, M. J. A., & Wajdi, M. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawn Di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur Surakarta. *Jurnal Ekuilnmi*, 5(1), 185–194. <https://doi.org/10.36985/21e23r67>
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum*. 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>
- Tamba, I., & Nuraeni, B. E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Trans Gasindo Di Kota Batam. *Tractare: Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 6(2), 187–196. <https://doi.org/10.62820/trt.v6i2.99>
- Vallennia, K., Atikah, A., Fitri, D., & Azijah, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 123–134. <https://doi.org/10.25139/sbr.v2i2.3512>