

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bandeng Juwana Group Semarang

Puspita Sari, Kis Indriyaningrum
Universitas STIKUBANK Semarang
pitap665@gmail.com

ABSTRACT

This research examines the influence of the work environment, work supervision and work motivation on work discipline. This research was conducted at PT. Bandeng Juwana Group Semarang. The sampling method uses non-probability sampling techniques with the research period from June - September 2023. The relationship or influence between variables is explained using the multiple regression analysis method. The research results show that the work environment, work supervision and work motivation have a positive significant effect on work discipline.

Keywords: *Work Environment, Work Supervision, Work Motivation and Work Discipline*

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Bandeng Juwana Group Semarang. Metode pengambilan sampel menggunakan *Teknik non probability sampling* dengan periode penelitian dari bulan Juni-September 2023. Hubungan atau pengaruh antar variabel dijelaskan menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi yang semakin maju, banyak perusahaan yang dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien sehingga dapat mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan diharuskan untuk dapat menghadapi perubahan-perubahan teknologi dan memiliki kemauan untuk bekerja keras, agar kinerja karyawan dapat tercapai

Dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan maka hal utama yang diperhatikan yaitu kinerja karyawan, dimana karyawan harus memiliki disiplin kerja yang tinggi, memiliki keinginan untuk berinovasi dan semangat kerja yang tinggi, serta senantiasa melaksanakan segala peraturan yang ada pada suatu perusahaan.

Disiplin kerja harus menjadi prinsip bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan dalam mendukung keberhasilan di berbagai fungsi operasional perusahaan dapat meningkat. Karena hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki

disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja, dimana karyawan berinteraksi langsung dengan kondisi yang ada di lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, dan aman dapat menunjang kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dan dapat meningkatkan rasa disiplin serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengawasan memiliki peran sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin membutuhkan adanya pengawasan untuk mengontrol kinerja karyawan, dimana karyawan bertindak secara baik, sesuai peraturan dan bertanggung jawab. Pengawasan yang dijalankan tidak bisa dilakukan secara spesifik karena adanya keterbatasan dalam melakukan pengawasan kepada seluruh karyawan sehingga pentingnya karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan integritas dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

PT. Bandeng Juwana Group merupakan perusahaan yang berfokus pada oleh-oleh khas Semarang, salah satunya yaitu dari olahan Ikan Bandeng. PT. Bandeng Juwana Group selalu berupaya untuk memberikan kualitas produk dan pelayanan terbaik kepada konsumen, bukan hanya tentang harga dan rasa yang berinovasi. Dalam menjalankan bisnis hingga saat ini PT. Bandeng Juwana Group tentu tidak lepas dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan. Akan tetapi berdasarkan hasil observasi pada PT. Bandeng Juwana Group terkait dengan adanya disiplin kerja karyawan, menunjukkan adanya indikasi disiplin kerja karyawan belum optimal. Hal ini dapat diukur dari tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan yang disajikan dalam tabel 1

Tabel 1. Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan

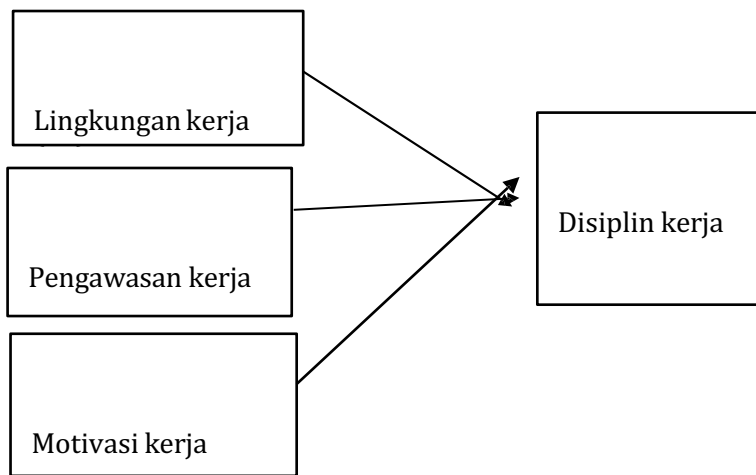
Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Sakit	Izin	Alfa	Total Hari Kerja
Juni	78	11	5	10	7	26
Juli	78	10	-	15	11	27
Agustus	78	8	5	7	9	27
September	78	-	9	-	6	26
Total		29	19	32	33	106

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang masih datang terlambat dan tidak hadir mulai dari bulan Juni – September 2023 menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan memiliki dampak buruk bagi karyawan lain. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan belum optimal. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan secara teori diperlukan adanya

lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan yang tinggi agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dan menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bandeng Juwana Group Semarang”

KERANGKA PIKIR



METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang dilakukan yaitu oleh karyawan PT. Bandeng Juwana Group Semarang. Populasi merupakan keseluruhan objek yang dijadikan penelitian. Populasi yang diteliti yaitu karyawan PT. Bandeng Juwana Group Semarang Jl. Pandanaran No.57, Randusari, Kec. Semarang Sel., Kota Semarang, Jawa Tengah 50244. Dengan jumlah karyawan sebanyak 851 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini yaitu *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah Teknik yang mengambil sampel tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau populasi yang akan dipilih untuk dijadikan sampel (Sugiyono,2017). Sampel juga diambil berjumlah 100 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini ditunjukkan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 2. Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,886	≥0,600	Reliabel

2	Pengawasan Kerja	0,823	≥0,600	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,929	≥0,600	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0,874	≥0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach alpha* yang dihasilkan > 0,600 sehingga item pertanyaan pada variabel didalam penelitian ini reliabel atau andal.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Hasil pengujian uji t dapat ditunjukkan seperti tabel di bawah ini

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.170	2.431		9.118	.000		
Lingkungan Kerja	.238	.072	.334	3.327	.001	.566	1.767
Pengawasan Kerja	.376	.186	.231	2.021	.046	.437	2.290
Motivasi Kerja	.122	.061	.213	2.022	.046	.514	1.946

a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis satu diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bandeng Juwana Group Semarang

2. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa Pengawasan kerja mempunyai signifikansi sebesar 0,046 atau lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis kedua diterima yaitu Pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bandeng Juwana Group Semarang

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa Motivasi kerja mempunyai signifikansi sebesar 0,046 atau lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis tiga diterima yaitu Pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bandeng Juwana Group Semarang

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja maka karyawan tersebut akan betah berada di tempat kerjanya dalam menjalankan tugasnya kegiatan agar waktu kerja dapat digunakan

secara efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia mampu melaksanakan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Sutanto et al., 2023).

Lingkungan kerja pada PT. Bandeng Juwana Group dirasakan baik oleh responden terutama adanya pencahayaan yang baik sehingga karyawan merasa nyaman bekerja yang pada akhirnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari (Sutanto et al., 2023, Ardhiansyah et al., 2021, dan Bangun, 2021)

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Fungsi pengawasan yang dijalankan secara maksimal oleh manajemen akan meningkatkan disiplin kerja karyawan karena karyawan akan merasa takut dan lebih memilih menghormati setiap fungsi pengawasan yang dijalankan oleh manajemen. Pengawasan dapat dikatakan merupakan faktor penting untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Pengawasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Bandeng Juwana Group baik, karena masing-masing karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari (Bahagia et al., 2021, Bangun, 2021 & Hajiali et al., 2022).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor dalam melakukan suatu pekerjaan, aktivitas menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang akan melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika mempunyai motivasi yang cukup kuat. Hal ini berkaitan dengan disiplin kerja, dimana seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki disiplin kerja yang tinggi juga, karena motivasi akan menumbuhkan keinginan seseorang untuk bekerja dengan optimal dan tanggung jawab.

Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan baik, karena karyawan merasa memiliki banyak rekan kerja. Banyaknya rekan kerja mendorong karyawan bersama-sama untuk menegakkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari (Uloli et al., 2019, Ridwan, 2023 & Ramdhona et al., 2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka kesimpulan dalam penelitian ini meliputi:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja PT. Bandeng Juwana Group Semarang
2. Pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja PT. Bandeng Juwana Group Semarang
3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja PT. Bandeng Juwana Group Semarang

SARAN

Saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Pemimpin PT. Bandeng Juwana Group Semarang perlu mempertahankan tingkat pencahayaan yang dirasa mendukung pelaksanaan kerja, selain itu perlu diperhatikan temperatur ruang kerja agar karyawan merasa nyaman.
2. Pemimpin PT. Bandeng Juwana Group Semarang perlu meningkatkan *monitoring* pelaksanaan kerja.
3. Pemimpin PT. Bandeng Juwana Group Semarang perlu mempertahankan adanya hubungan yang baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Namun, pemimpin juga perlu lebih memperhatikan gaji yang diterima agar karyawan lebih sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar Muslim, Ms. S., Bansu Irianto Ansori, Me., Usman, M., Said Ali Akbar, Mp., Rafsanjani, Ms. T., Kes Munawir, M., Vera Viena, M., Marisa Yoestara, M., Zulfan, M., & Zaiyana Putri, M. (n.d.). *Pembicara*.
- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Masa'deh, R., & Al-Badi, A. (2016). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 217–237.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 125–136.
- Alamsyah, R., & Riyanto, S. (2023). The Influence of Organizational Culture , Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline with Work Motivation as a Mediating Variable at The Influence of Organizational Culture , Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline w. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 6(1), 56–69. <https://www.aijbm.com/volume-6-issue-1/>
- Alfida, R., & Widodo, S. (2014). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI RSAU dr. ESNAWAN ANTARIKSA HALIM PERDANAKUSUMA JAKARTA TIMUR. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>
- Amrulloh, A., & Nawatmi, S. (2023). *Productivity Of Regional Revenue Agency Employees In The City Of Semarang Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas*. 4(4), 3305–3318.
- Ardhiansyah, R., Retno, M., & Rini, H. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 46–55. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2366>

- Ayu Wardani, K., Ekonomika dan Bisnis, F., & Stikubank Abstrak, U. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Nuclear Coating Fabric). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(9), 575–583. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7969480>
- Bahagia, R., Sarah, S., & Pratami Putri, L. (2021). the Effect of Leadership and Supervision on Employee Discipline At Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bandar Selamat. *Morfai Journal*, 1(2), 177–184. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i2.67>
- Bangun, R. B. (2021). Effect Of Leadership, Work Environment And Supervision On Work Discipline. *International Journal of Economics and Business Applied*, 2(4), 500–515. <http://ijeba.makarioz.org/>
- Beban, P., Dan, K., & Kerja, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Bisnis, F. E., & Pariwisata, D. (n.d.). *Hal 652-660 I Made Mahardika dan I Gede Aryana Mahayasa / 652* (Vol. 2, Issue 3).
- Bredull, H. (1967). Ergonomie. *Zahnarztliche Welt, Zahnarztliche Rundschau, ZWR, Vereinigt Mit Zahnarztliche Reform*, 68(6), 212–213.
- Dinata, A. P., & Suhana, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 722–731. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5500>
- Erma Wati, Indah Yuni Astuti, & Agung Pambudi Mahaputra. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 204–221. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.503>
- Fitrianingrum, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *Ejournal Administrasi Negara*, 3(5), 1644–1655.
- Fitriya, A., Kustini, K., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (n.d.). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja*. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1786>
- Galbina, I. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Hotel Balairung Jakarta*. 1(4).
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70–85. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.85>
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.

- Hamid, D. (n.d.). *TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi pada Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang)*. 26(2), 1–10.
- Hamzah, N. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Kode Etik Bidang Propam Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Personil. *MARS Journal*, 3(2), 126–145. <https://jurnal.ilrscentre.or.id/index.php/mars>
- Herdiana. (2013). Teori Motivasi ERG. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jimfeb*, 9(2), 1–10. *Jurnal Ekonomi Manajemen ETIS*. (n.d.).
- Kerja, P. L., Kerja, E., Kerja, D. A. N. D., Yantika, Y., Herlambang, T., Rozzaid, Y., Ekonomi, F., & Muhammadiyah, U. (2018). (*STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO*) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT , WORK ETHOS , AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON PEMKAB BONDOWOSO) PENDAHULUAN Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja k. 4(2)*, 174–188.
- Kotrinnada, A. (2022). . *Sedangkan menurut*. 7–23.
- Lestari, W. M., & dkk. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Mathematics, A. (2016). *jurnal skripsi dwi septianto. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. PATAYA RAYA SEMARANG*. 1–23.
- Mitra Candana, D., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BATANG HARI BARISAN*. 2(1). <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan tersebut
- Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jmm17*, 1(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v1i01.313>

- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Nurhendar, S. (2007). Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Cv. Aneka Ilmu Semarang). *Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Cv. Aneka Ilmu Semarang)*, 1–18.
- Nursiti, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Langkat. *Jurnal Psychomutiara*, 3(1), 9–17. <https://doi.org/10.51544/psikologi.v3i1.1058>
- Pakpahan, D. A., Sipahutar, H., & Hutagalung, H. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(1), 99–111. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i1.2241>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Pratama, R. dan N. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kelurahan sukakarya kecamatan tarogong kidul kabupaten garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 07, 10–19.
- Putra, A., & Aprianti, K. (n.d.). *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI CAMAT LAMBITU KABUPATEN BIMA*. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- Putri, I. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(02), 1–7. <https://doi.org/10.35447/jamanku.v2i02.366>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>

- Rahmawati, A., Yusuf, M., & Tinggi Ilmu Ekonomi, S. (n.d.). *Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai*. 18(2), 2021–2173. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The effect of leadership and empowerment style and motivation on work discipline and employee performance in Sungai Kunjang subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8–14. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Randika, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja pada Samsat Rantauprapat Office. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3319–3338.
- Rezky, K. A., Bunyamin, A., & ... (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Makassar. *Journal of Gurutta ...*, 2(2), 91–102. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jge/article/view/1387%0Ahttp://pasca-umi.ac.id/index.php/jge/article/download/1387/1581>
- Ridwan, I. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Studi Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 209–224.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- Rusmansyah, W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Pns Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(3), 239–245. <https://doi.org/10.35446/bisniskompetif.v1i3.1187>
- Sahir, S. H. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.*
- Saodin, & Nyoman Nerson. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI RSUD Dr. H. BOB BAZAR SKM ERA NEW NORMAL. *KALIANDA HALOK GAGAS*, 5(2), 164–175. <https://doi.org/10.52655/khg.v5i2.59>
- Saputra, T., & Kuning, U. L. (2019). *Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada hotel permai pekanbaru*. 4(2), 316–325.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Nitzl, C., Ringle, C. M., & Howard, M. C. (2020). Beyond a tandem analysis of SEM and PROCESS: Use of PLS-SEM for mediation analyses!

International Journal of Market Research, 62(3), 288–299.
<https://doi.org/10.1177/1470785320915686>

Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.

Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P., Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52–60.

Singodimedjo. (2019). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Teoritis Kinerja*, 5(3), 7–25.

Sugiantara, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4125.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p05>

Sulistyaningsih, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1), 180–194.
<https://jurnal.stieanindyaguna.ac.id/index.php>

Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>

Susanty, A., & Wahyu Baskoro, S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati UNDIP*, 7(2), 77–84.

Sutanto, A. T., Harahap, S. R., Edward, Y. R., & Faris, S. (2023). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Labuhan Batu District Education Office with Work Discipline as Intervening Variables. *International Journal of Current Science Research and Review*, 06(02), 1277–1285. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i2-47>

Tasikmalaya, U. P. (2023). <https://malaqbiipublisher.com/index.php/JIMBE>. 1(3), 187–194.

Uloli, A. S., Akbar, M., & Kadir, K. (2019). The Influence of Organizational Culture, and Work Motivation on Work Discipline Employees in Secretariat General of the National Resillience Council. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 1–4. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.636>

Veithzal Rivai. (2020). Pengawasan Kerja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2004), 6–25.