



Work Atmosphere And Work Discipline As Determinants Of Employee Performance At PT Tasco Sejahtera Abadi

Work Atmosphere Dan Work Dicipline Sebagai Determinan Employee Performance Di PT Tasco Sejahtera Abadi

Nuril Azzahra Aulia ¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana ²⁾; Ai Kusmiati Asyiah ³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ zahraanuril12@gmail.com

How to Cite :

Aulia. N. A., Rahwana. K. A., Asyiah. A. K. (2026). Work Atmosphere Dan Work Dicipline Sebagai Determinan Employee Performance Di PT Tasco Sejahtera Abadi. Jurnal Ekonomi Islam, Akuntansi, dan Manajemen. 2 (4).

ARTICLE HISTORY

Received [31 Juli 2026]

Revised [15 Agustus 2026]

Accepted [19 Agustus 2026]

KEYWORDS

Work Atmosphere, Work Discipline, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work atmosphere* dan *work discipline* terhadap *employee performance* di PT Tasco Sejahtera Abadi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tasco Sejahtera Abadi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data yang digunakan diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis secara simultan (uji F) dan parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work atmosphere* dan *work discipline* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Secara parsial, *work atmosphere* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, sedangkan *work discipline* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa *work discipline* menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan *employee performance* di PT Tasco Sejahtera Abadi. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja serta tetap menjaga suasana kerja yang kondusif guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of *work atmosphere* and *work discipline* on *employee performance* at PT Tasco Sejahtera Abadi. The research method used is a quantitative method with a causal associative approach. The population in this study consists of employees of PT Tasco Sejahtera Abadi, with the sampling technique using saturated sampling. The data used were obtained through questionnaires. The data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing both simultaneously (F-test) and partially (t-test). The results of the study indicate that *work atmosphere* and *work discipline* simultaneously have a significant effect on *employee performance*. Partially, *work atmosphere* does not have a significant effect on *employee performance*, while *work discipline* has a significant effect on *employee performance*. The conclusion of this study shows that *work discipline* is a more dominant factor in improving *employee performance* at PT Tasco Sejahtera Abadi. Therefore, the company is expected to improve *work discipline* while maintaining a conducive *work atmosphere* to support the improvement of *employee performance*.

PENDAHULUAN

Pada masa modernisasi seperti sekarang ini, berbagai perusahaan menghadapi tuntutan untuk melakukan perbaikan dalam segala aspek, agar dapat mempertahankan kelangsungan usahanya. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Pengelolaan karyawan dalam perusahaan bukanlah hal yang mudah karena membutuhkan pemikiran dan strategi khusus bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia (Mangkunegara, 2021). Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang individu secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks organisasi modern, stabilitas dan konsistensi kinerja menjadi penting mengingat peran karyawan sebagai penggerak utama produktivitas perusahaan (Mangkunegara, 2021). Di PT Tasco Sejahtera Abadi, pemantauan terhadap kinerja karyawan dilakukan melalui Key Performance Indicators (KPI) yang mencakup berbagai aspek penting seperti kehadiran, produktivitas kerja, kebersihan area kerja, serta pencapaian penjualan.

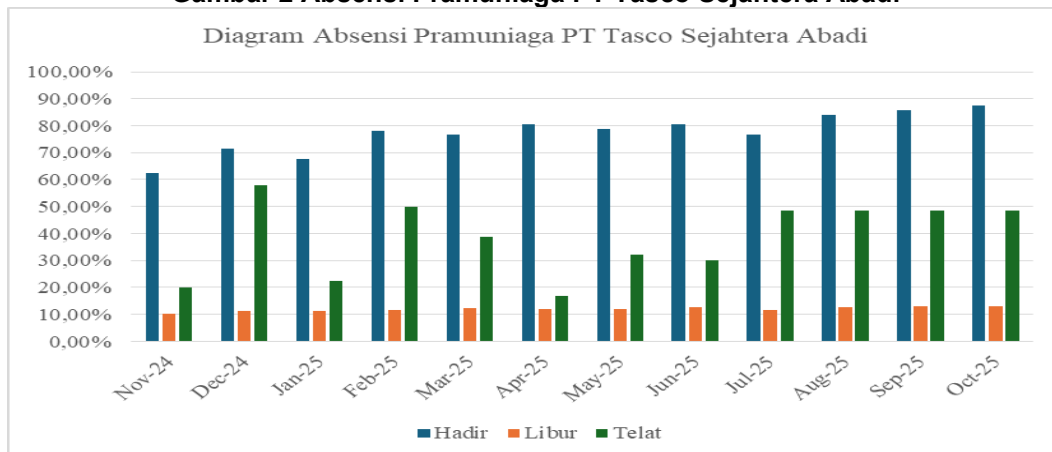
Gambar 1 Data Kinerja Pramuniaga 2025

PRAMUNIAGA			
KPI	BOBOT	INDIKATOR	VALUE
KEHADIRAN DAN KETEPATAN WAKTU	35 %	Persentase kehadiran & keterlambatan dalam bulan tersebut (% kehadiran tinggi, % keterlambatan rendah, tidak ada sakit, izin, alfa, fullday sesuai jadwal, aktif melakukan lembur)	% Kehadiran, % fullday % lembur
PRODUKTIVITAS KERJA	35 %	Ketersediaan barang pada rak 100% rak terisi penuh sesuai dengan ketentuan, tidak ada barang expired terpajang dan price tag terupdate.	Setiap point bernilai 5 point, dan setiap ada temuan yang tidak sesuai ketentuan akan mengurangi point.
KEBERSIHAN DAN KERAPIHAN TOKO	20 %	Kebersihan dan kerapihan area kerja: Minimal 95% sesuai standar harian.	visit koordinator dan visit hrd
PENJUALAN PRODUK FOKUS	10 %	Penjualan produk fokus yang kategorinya telah di tentukan (target : kenaikan 10% daripenjualanbulansebelumnya)	Presntase kenaikan penjualan produk fokus dibanding bulan sebelumnya

Sumber: PT Tasco Sejahtera Abadi

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari empat komponen utama, yaitu: kehadiran dan ketepatan waktu dengan bobot 35%, produktivitas kerja dengan bobot 35%, kebersihan dan kerapihan area kerja dengan bobot 20%, dan penjualan produk fokus dengan bobot 10%.

Gambar 2 Absensi Pramuniaga PT Tasco Sejahtera Abadi

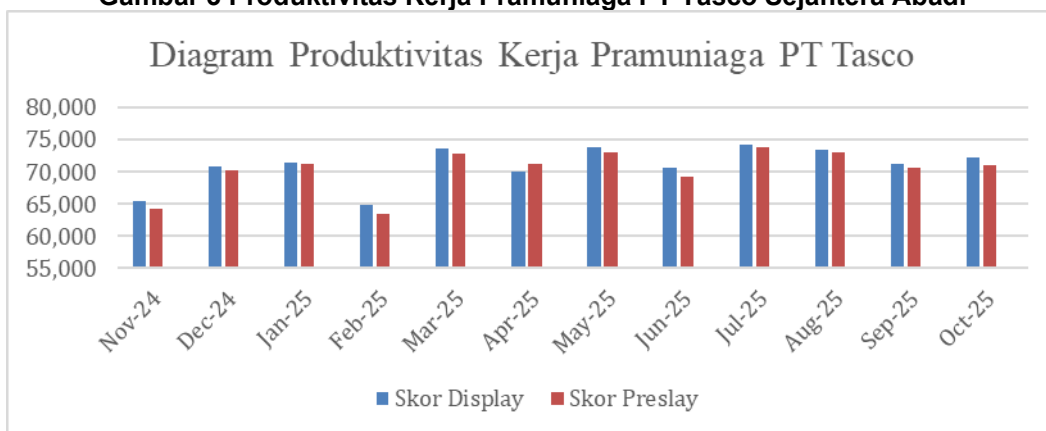


Sumber: Data diolah

Berdasarkan Gambar, tingkat kehadiran karyawan selama periode pengamatan mengalami fluktuasi. Rata-rata kehadiran tercatat sebesar 75,71%, dengan tingkat terendah terjadi pada November 2024 dan Januari 2025, serta tingkat tertinggi pada Oktober 2025 yang mencapai lebih dari 80%. Secara umum, tingkat kehadiran berada pada kategori cukup, namun belum menunjukkan konsistensi yang optimal setiap bulan. Selain itu, tingkat ketidakhadiran karyawan yang meliputi libur dan izin juga bervariasi, dengan rata-rata sebesar 11,80%. Hal ini menunjukkan masih adanya karyawan yang tidak hadir secara rutin, yang berpotensi memengaruhi kelancaran operasional dan pembagian beban kerja. Tingkat keterlambatan karyawan menunjukkan kondisi yang lebih perlu diperhatikan. Rata-rata keterlambatan selama periode pengamatan sebesar 33,18%, dengan tingkat tertinggi terjadi pada Desember 2024 (58,06%) dan Februari 2025 (50,00%), serta tingkat terendah pada April 2025 (16,67%). Fluktuasi keterlambatan ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap jam kerja belum sepenuhnya stabil.

Secara keseluruhan, data absensi menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berada pada kategori baik. Tingginya tingkat kehadiran yang telah mencapai target 85%, disertai rendahnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan, mencerminkan komitmen karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan serta mendukung terciptanya efektivitas operasional perusahaan.

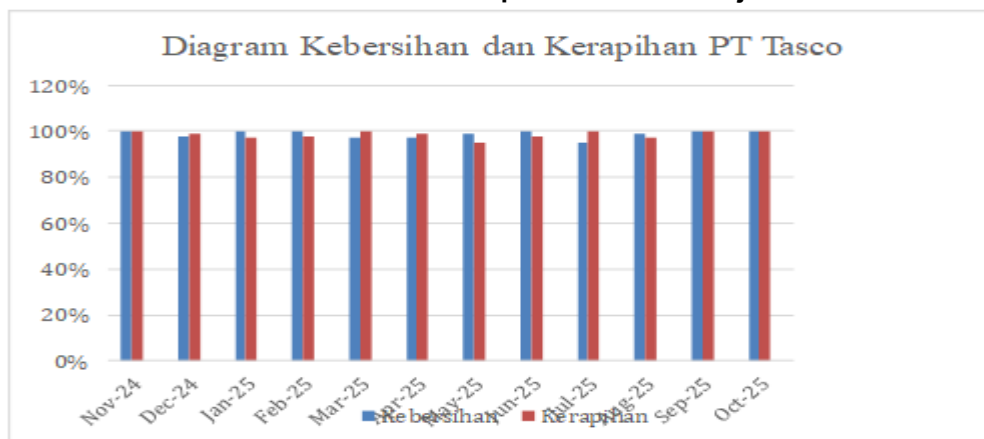
Gambar 3 Produktivitas Kerja Pramuniaga PT Tasco Sejahtera Abadi



Sumber: Data diolah

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa perkembangan produktivitas kerja karyawan berdasarkan skor *display* dan *preslay* dari November 2024 sampai Oktober 2025. Jumlah karyawan mengalami peningkatan dari 90 orang menjadi 96 orang dan kemudian relatif stabil. Skor *display* dan *preslay* berfluktuasi setiap bulan. Terjadi peningkatan skor pada Desember 2024 hingga Januari 2025, kemudian penurunan pada Februari 2025. Setelah itu, skor kembali meningkat pada Maret 2025 dan cenderung stabil hingga Oktober 2025 dengan nilai yang cukup baik. Skor tertinggi dicapai pada Juli 2025, sedangkan skor terendah terjadi pada November 2024 dan Februari 2025. Total skor selama periode penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan berada pada tingkat yang cukup baik.

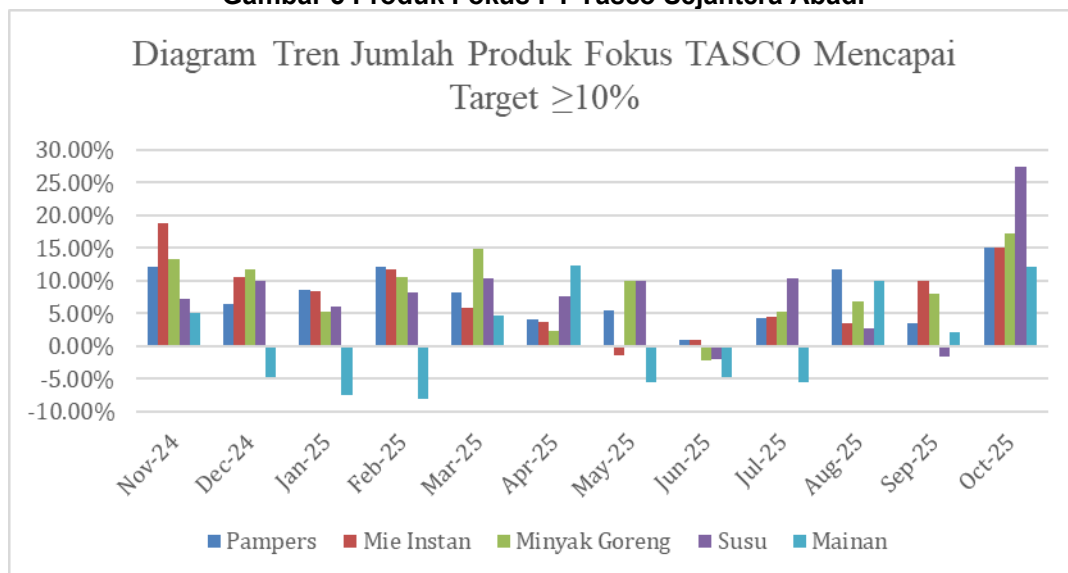
Gambar 4 Kebersihan dan Kerapihan PT Tasco Sejahtera Abadi



Sumber: Data diolah

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa kondisi kebersihan dan kerapihan outlet selama periode November 2024 hingga Oktober 2025. Jumlah outlet meningkat dari 31 menjadi 32 outlet dan selanjutnya tetap stabil. Tingkat kebersihan dan kerapihan outlet berada pada kategori sangat baik, dengan persentase yang sebagian besar mendekati atau mencapai 100% setiap bulan. Meskipun terdapat sedikit penurunan pada beberapa bulan, seperti kebersihan pada Juli 2025 dan kerapihan pada Mei 2025, kondisi outlet secara keseluruhan tetap terjaga dengan baik. Pada September dan Oktober 2025, seluruh outlet kembali mencapai 100% untuk kebersihan dan kerapihan, yang menunjukkan adanya perbaikan dan konsistensi dalam menjaga standar outlet. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa pengelolaan kebersihan dan kerapihan outlet telah berjalan sangat optimal.

Gambar 5 Produk Fokus PT Tasco Sejahtera Abadi

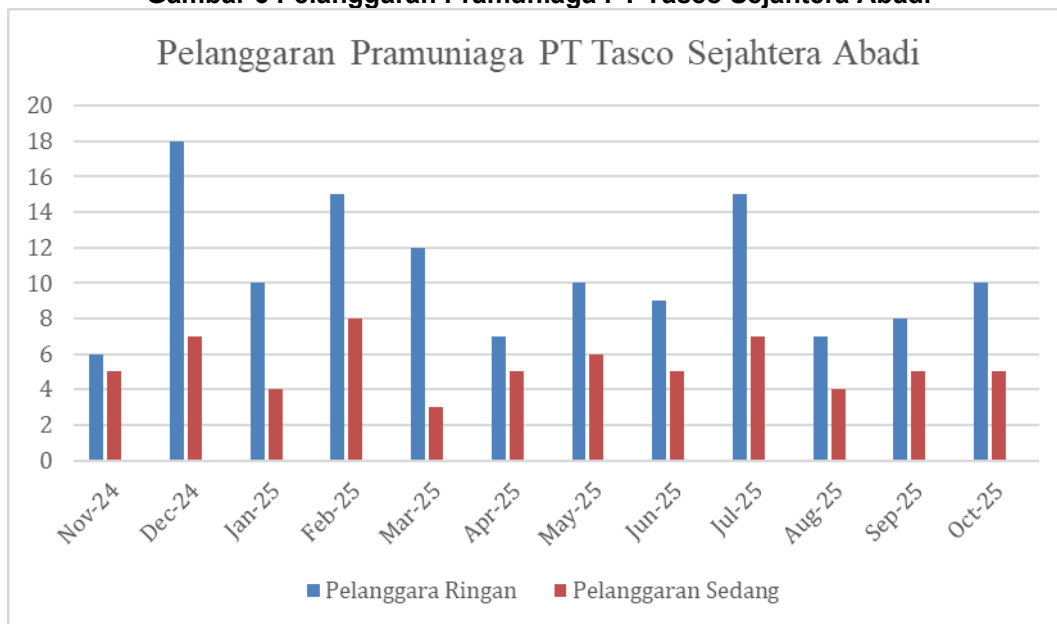


Sumber: Data diolah

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa perkembangan penjualan produk fokus TASCO dari November 2024 hingga Oktober 2025, dengan target kenaikan minimal 10% setiap bulan. Pencapaian target penjualan bersifat fluktuatif. Pada beberapa bulan, seperti November 2024, Februari 2025, dan Oktober 2025, sebagian besar produk berhasil mencapai bahkan melampaui target kenaikan penjualan. Oktober 2025 merupakan bulan dengan kinerja terbaik, karena seluruh produk fokus berhasil mencapai target kenaikan $\geq 10\%$. Sebaliknya, pada periode Januari 2025, April 2025, dan Juni 2025, hampir seluruh produk tidak mencapai target, bahkan beberapa produk mengalami penurunan penjualan, terutama pada produk Mainan TASCO dan Mie Instan TASCO. Data ini menunjukkan bahwa penjualan produk fokus TASCO belum stabil, namun terdapat tren peningkatan yang signifikan di akhir periode, yang menandakan adanya perbaikan strategi penjualan dan efektivitas promosi pada bulan-bulan terakhir. Melalui komponen-komponen tersebut, perusahaan berupaya memastikan bahwa karyawan juga produktif menjaga standar kebersihan toko, serta mampu berkontribusi pada peningkatan penjualan. Namun demikian, data awal menunjukkan adanya fluktuasi pada beberapa indikator, seperti kerapihan dan kebersihan, jumlah point produktivitas, serta capaian penjualan produk fokus yang tidak konsisten antar periode. Fluktuasi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum stabil dan terdapat faktor internal yang berpotensi memengaruhi capaian KPI. Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi dinamika kinerja karyawan adalah *work atmosphere* atau suasana kerja. *Work atmosphere* merupakan salah satu variabel penting dalam studi perilaku organisasi, karena kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja secara langsung membentuk persepsi, emosi, dan motivasi yang kemudian memengaruhi cara mereka menjalankan tugas. Suasana kerja yang kondusif mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang dapat memberikan kenyamanan serta meningkatkan motivasi kerja. Mereka menekankan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan *employee engagement* dan menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan (P et al., 2020). Armstrong (2020) menyatakan suasana kerja yang baik mencakup aspek kenyamanan fisik seperti pencahayaan, kebersihan, keteraturan area kerja, dan fasilitas kerja yang memadai. Selain aspek fisik, Armstrong juga menekankan pentingnya lingkungan psikologis, termasuk hubungan interpersonal, dukungan manajerial, serta iklim komunikasi yang terbuka. Faktor-faktor ini berperan dalam menurunkan tingkat stres, meningkatkan fokus, serta membangun komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kualitas suasana kerja menjadi penting karena lingkungan kerja di perusahaan ini melibatkan aktivitas layanan langsung, penyusunan *display*, pengelolaan stok, serta pencapaian target penjualan harian. Ketika suasana kerja kurang kondusif, seperti koordinasi antar shift yang tidak lancar atau kurangnya dukungan atasan dalam supervisi harian, maka karyawan dapat mengalami penurunan motivasi dan kesulitan dalam mencapai target KPI. Sebaliknya, suasana kerja yang positif dapat mempercepat proses penyelesaian tugas, meningkatkan kolaborasi antar karyawan, serta menciptakan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pramuniaga di PT Tasco Sejahtera Abadi Teh Marsha mengatakan bahwa suasana kerja di PT Tasco Sejahtera Abadi kurang dalam transparansi sistem *reward* dan terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai sehingga hal tersebut menghambat pada pekerjaan. Dengan demikian, variabel *work atmosphere* memiliki keterikatan langsung dengan *employee performance*. Suasana kerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pendorong motivasi, tetapi juga membantu membentuk perilaku kerja yang stabil, produktif, dan terarah. Dalam konteks penelitian ini, suasana kerja dipandang sebagai salah satu faktor internal yang mampu memperkuat atau melemahkan pencapaian kinerja karyawan. Selain suasana kerja, *work discipline* atau disiplin kerja menjadi variabel penting yang tidak terpisahkan dari pencapaian kinerja. Menurut Hasibuan (2021) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang tinggi akan memengaruhi ketepatan waktu, produktivitas, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur. Pentingnya disiplin kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berguna untuk karyawan agar mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang baik (Mangkunegara, 2021). Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Jika kita berbicara tentang disiplin maka pastilah kita memandang pada suatu peraturan, organisasi, kerja sama, mematuhi prosedur dan lain-lain (Hasibuan, 2021).

Gambar 6 Pelanggaran Pramuniaga PT Tasco Sejahtera Abadi



Sumber: Data diolah

Berdasarkan gambar pelanggaran pramuniaga PT Tasco Sejahtera Abadi selama periode November 2024 hingga Oktober 2025, jumlah pelanggaran secara umum menunjukkan tren menurun. Pada awal periode tercatat jumlah pelanggaran relatif lebih tinggi, kemudian berangsur menurun hingga akhir periode. Pelanggaran ringan merupakan jenis pelanggaran yang paling banyak terjadi, terutama terkait keterlambatan, tidak lengkap seragam, dan sikap pelayanan. Sementara itu, pelanggaran sedang seperti ketidakhadiran tanpa izin dan pelanggaran SOP jumlahnya lebih sedikit dan cenderung menurun. Secara keseluruhan, penurunan jumlah pelanggaran menunjukkan bahwa upaya pembinaan dan pengawasan yang dilakukan perusahaan telah berjalan efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pramuniaga PT Tasco Sejahtera Abadi. Secara teoritis, hubungan antara *work atmosphere*, *work discipline*, dan *employee performance* bahwa kinerja individu merupakan hasil interaksi antara faktor internal maupun eksternal. Suasana kerja yang kurang kondusif dapat melemahkan motivasi, sementara disiplin kerja yang rendah akan menyebabkan ketidakhadiran, keterlambatan, serta penurunan

konsistensi kerja (Gibson et al., 2020). Adapun kebaruan dalam penelitian ini merujuk pada perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Soliha (2020) menganalisis *The Influence of Work Discipline and Work Atmosphere on Employee Performance At PT. Gunung Agung, South Tangerang*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial *Work Atmosphere* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

Selain itu, kebaruan dalam penelitian ini juga didasarkan pada perbedaan temuan penelitian terkait variabel *Work Discipline*. Penelitian yang dilakukan oleh Mahmud & Prabowo (2023) menganalisis *The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance At UD. Karya Jati*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial *Work Discipline* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Pilda & Efendi (2025) yang menganalisis *The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Regional Inspectorate of East Kalimantan Province* bahwa secara parsial *Work Discipline* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Employee Performance*. Berdasarkan celah penelitian tersebut, penelitian ini disusun untuk menganalisis pengaruh *work atmosphere* dan *work discipline* terhadap *employee performance* di PT Tasco Sejahtera Abadi. Pemilihan variabel *work atmosphere* dan *work discipline* didasarkan pada perannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta membentuk perilaku dan kepatuhan karyawan, yang secara teoritis dan empiris berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji apakah pengaruh kedua variabel tersebut signifikan atau tidak signifikan, mengingat dinamika lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan karyawan yang terus mengalami perubahan. Lebih lanjut, hasil analisis dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan bagi manajemen PT Tasco Sejahtera Abadi dalam merumuskan kebijakan strategis terkait peningkatan kualitas suasana kerja dan penegakan disiplin karyawan. Dengan memahami pengaruh *work atmosphere* dan *work discipline* terhadap *employee performance*, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta mendukung upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Work Atmosphere

Work atmosphere atau suasana kerja merupakan persepsi karyawan terhadap kondisi fisik dan psikologis di lingkungan kerja yang mencakup hubungan antarpegawai, dukungan atasan, prosedur kerja, serta iklim emosional organisasi. Menurut Nurjanah et al. (2023), *work atmosphere* adalah persepsi individu maupun kelompok terhadap kondisi kerja yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja. Fernandez dan Pitts (2022) menyatakan bahwa suasana kerja mencakup berbagai kondisi yang dirasakan karyawan, seperti hubungan interpersonal, dukungan atasan, dan prosedur kerja, yang mampu meningkatkan *self-efficacy* sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Zhenjing et al. (2022) juga menjelaskan bahwa *workplace environment* sebagai bagian dari *work atmosphere* merupakan kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang memengaruhi *task performance* melalui komitmen karyawan. Sementara itu, Permana dan Lestari (2024) menegaskan bahwa suasana kerja yang kondusif mampu meningkatkan efektivitas serta hasil kerja karyawan sehingga sering diposisikan sebagai variabel utama dalam penelitian kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work atmosphere* yang positif berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan motivasi, efektivitas, produktivitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Work Discipline

Disiplin kerja merupakan konsistensi pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, jadwal, standar operasional, dan etika kerja yang telah ditetapkan organisasi sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas. Menurut Putra et al. (2025), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma yang berlaku sehingga mampu menciptakan siklus kerja yang baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Wijaya et al. (2024) menyatakan bahwa disiplin pegawai merupakan bentuk pelatihan yang bertujuan memperbaiki pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar dapat bekerja secara kooperatif serta meningkatkan prestasi kerja. Sementara itu, Rivai et al. (2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengarahkan karyawan agar bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam mematuhi seluruh peraturan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipahami sebagai perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan norma organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang didukung oleh penerapan sanksi sebagai upaya pembinaan. Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab, meningkatkan semangat kerja, memperlancar pelaksanaan tugas, serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Employee Performance

Employee performance atau kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta perilaku kerja seperti komitmen, disiplin, dan inisiatif. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor individu seperti kompetensi dan motivasi, faktor organisasi seperti iklim kerja dan budaya organisasi, serta faktor situasional seperti ketersediaan sarana prasarana dan beban kerja. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Rivai (2024) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap individu sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa employee performance merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai tanggung jawab yang diberikan, yang tercermin dari kualitas dan kuantitas hasil kerja serta perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif (verifikatif) untuk menguji pengaruh Work Atmosphere dan Work Discipline terhadap Employee Performance di PT Tasco Sejahtera Abadi. Populasi penelitian terdiri atas 96 pramuniaga yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner skala Likert 1–5, dan dokumentasi, serta data sekunder dari dokumen perusahaan dan studi kepustakaan. Variabel penelitian dioperasionalkan ke dalam indikator yang dapat diukur, kemudian data ordinal ditransformasikan menjadi data interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI) dan dianalisis dengan SPSS 25. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh simultan dan uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap *Employee Performance* dengan taraf signifikansi 5% dan tingkat kepercayaan 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini dilakukan terhadap 96 karyawan pramuniaga PT Tasco Sejahtera Abadi untuk menganalisis *Work Atmosphere*, *Work Discipline*, dan *Employee Performance*. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (86,5%) dengan rentang usia produktif yang didominasi usia 22–23 tahun. Hasil uji instrumen membuktikan seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,169), sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yaitu *Work Atmosphere* sebesar 0,874, *Work Discipline* sebesar 0,805, dan *Employee Performance* sebesar 0,850, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Tanggapan responden terhadap variabel *Work Atmosphere* memperoleh total skor 3.009 yang termasuk kategori baik, dengan indikator tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa *reward* mampu memotivasi peningkatan kinerja (405). Variabel *Work Discipline* memperoleh total skor 4.248 yang juga berada pada kategori baik, dengan skor tertinggi pada indikator bekerja dengan jujur (454). Sementara itu, variabel *Employee Performance* memperoleh total skor 3.364 yang termasuk kategori baik, dengan skor tertinggi pada indikator kehadiran sesuai jadwal kerja (441). Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi *Work Atmosphere*, *Work Discipline*, dan *Employee Performance* pada karyawan pramuniaga PT Tasco Sejahtera Abadi berada pada kategori baik hingga sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah berjalan secara optimal.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh persyaratan yang diperlukan. Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,904 ($>0,10$) dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) sebesar 1,107 (<10), yang mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* juga menunjukkan nilai signifikansi variabel *Work Atmosphere* sebesar 0,575 dan *Work Discipline* sebesar

0,996, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Temuan tersebut diperkuat oleh pola *scatterplot* yang memperlihatkan penyebaran titik secara acak di sekitar angka nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, hasil uji autokorelasi menggunakan *Durbin-Watson* menghasilkan nilai sebesar 1,821 yang berada pada rentang -2 hingga +2, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, seluruh hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pembahasan

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part
1								
	(Constant)	9.621	2.717	3.541	.001			
	x1_total	.098	.058	.130	1.682	.096	.333	.172
	x2_total	.505	.060	.654	8.457	.000	.694	.622

a. Dependent Variable: y_total

Sumber: Data primer yang diolah penulis 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,621 + 0,098X_1 + 0,505X_2 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 9,621 mengindikasikan bahwa apabila variabel *Work Atmosphere* (X_1) dan *Work Discipline* (X_2) dianggap konstan, maka nilai *Employee Performance* sebesar 9,621. Koefisien regresi variabel *Work Atmosphere* sebesar 0,098 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Work Atmosphere* sebesar satu satuan akan meningkatkan *Employee Performance* sebesar 0,098 satuan, sedangkan setiap penurunan satu satuan akan menurunkan *Employee Performance* sebesar 0,098 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel *Work Discipline* sebesar 0,505 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Work Discipline* sebesar satu satuan akan meningkatkan *Employee Performance* sebesar 0,505 satuan, dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan akan menurunkan *Employee Performance* sebesar 0,505 satuan. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*, namun *Work Discipline* memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan *Work Atmosphere*.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 ^a	.497	.487	2.588	1.821

a. Predictors: (Constant), x2_total, x1_total

b. Dependent Variable: y_total

Sumber: Data primer yang diolah penulis 2026

Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,705, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen, yaitu *Work Atmosphere* dan *Work Discipline*, terhadap variabel dependen, yaitu *Employee Performance*. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.46 diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,497, yang berarti bahwa 49,7% variasi *Employee Performance* dapat dijelaskan secara simultan oleh *Work Atmosphere* dan *Work Discipline*, sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti *workload*, *leadership style*, dan variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Atmosphere* dan *Work Discipline* memberikan kontribusi yang cukup besar serta berperan penting dalam meningkatkan *Employee Performance* pada PT Tasco Sejahtera Abadi.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.737	2	308.368	46.025	.000 ^b
	Residual	623.097	93	6.700		
	Total	1239.833	95			

a. Dependent Variable: y_total

b. Predictors: (Constant), x2_total, x1_total

Sumber: Data primer yang diolah penulis 2026

Untuk mengetahui tingkat signifikansi *Work Atmosphere* dan *Work Dicipline* sebagai *determinan Employee Performance* di PT Tasco Sejahtera Abadi, dilakukan pengujian menggunakan IBM SPSS versi 25. Berdasarkan tabel, hasil uji diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan *Work Atmosphere* dan *Work Dicipline* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi dalam mempengaruhi perubahan *Employee Performance* yang menegaskan pentingnya peningkatan *Work Atmosphere* dan *Work Dicipline* yang kondusif guna mendorong kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soliha (2020) dan Sanjaya & Desty Febrian (2024) yang menunjukkan bahwa *Work Dicipline* dan *Work Atmosphere* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Kesamaan hasil ini memperkuat bukti empiris bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang mampu mendorong peningkatan *Employee Performance* dalam suatu organisasi.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	9.621	2.717		3.541	.001			
x1_total	.098	.058	.130	1.682	.096	.333	.172	.124
x2_total	.505	.060	.654	8.457	.000	.694	.659	.622

a. Dependent Variable: y_total

Sumber: Data primer yang diolah penulis 2026

Pengaruh *Work Atmosphere* Secara Parsial Terhadap *Employee Performance* di PT Tasco Sejahtera Abadi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel, diperoleh nilai koefisien korelasi antara *Work Atmosphere* terhadap *Employee Performance* sebesar 0,172, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sangat rendah. Meskipun arah hubungan bersifat positif, pengaruh *Work Atmosphere* terhadap *Employee Performance* relatif kecil sehingga peningkatan kualitas *Work Atmosphere* hanya diikuti oleh peningkatan *Employee Performance* dalam skala yang terbatas. Nilai koefisien determinasi sebesar $(0,172^2 \times 100\%) = 2,96\%$ menunjukkan bahwa *Work Atmosphere* hanya mampu menjelaskan 2,96% variasi *Employee Performance*, sedangkan sisanya sebesar 97,04% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa *Work Atmosphere* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, yang dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 1,682 dengan nilai signifikansi 0,096 ($>0,05$), sehingga hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kondisi *Work Atmosphere* dinilai baik, hal tersebut belum mampu meningkatkan kinerja pramuniaga secara langsung, yang diduga disebabkan oleh persepsi karyawan bahwa loyalitas dan kontribusi mereka belum diimbangi dengan penghargaan yang memadai dari perusahaan. Dengan demikian, *Work Atmosphere* bukan menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan *Employee Performance* di PT Tasco Sejahtera Abadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zanra dan Kusdinana (2023) serta Nabawi (2020) yang menyimpulkan bahwa *Work Atmosphere* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

Pengaruh *Work Dicipline* Secara Parsial Terhadap *Employee Performance* di PT Tasco Sejahtera Abadi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel, diperoleh nilai koefisien korelasi antara *Work Dicipline* terhadap *Employee Performance* sebesar 0,659. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tergolong kuat dan positif, yang berarti semakin baik *Work Dicipline* yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula *Employee Performance* yang dihasilkan. Arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Besarnya kontribusi *Work Dicipline* terhadap *Employee Performance* secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar $(0,659^2 \times 100\%) = 43,43\%$. Artinya, *Work Dicipline* mampu menjelaskan 43,43% variasi *Employee Performance*, sedangkan sisanya sebesar 56,57% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Work Dicipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* di PT Tasco Sejahtera Abadi. Hal ini

dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,457 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), serta koefisien regresi sebesar 0,505 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Work Discipline* akan meningkatkan *Employee Performance* sebesar 0,505 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap *standard operating procedure* (SOP) mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pilda dan Efendi (2025), Saharso (2023), Mahmud dan Prabowo (2023), Nurul Qomariah (2022), Ida Bagus Gede Adi Kirana (2025), Dewa (2023), Ariyanti *et al.* (2024), Arnas, Susbiyantoro, dan Harsono (2023), serta Sulistiyo *et al.* (2022), yang menyimpulkan bahwa *Work Discipline* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga temuan penelitian ini memperoleh dukungan yang kuat dari literatur terdahulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *Work Atmosphere* di PT Tasco Sejahtera Abadi berada pada kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pemberian penghargaan secara adil, pengakuan terhadap kontribusi karyawan, transparansi dalam sistem penghargaan, serta pemberian *reward* yang sesuai dengan pencapaian kinerja. *Work Discipline* juga berada pada kategori sangat baik, yang tercermin dari tingginya kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan dan *standard operating procedure* (SOP), ketelitian, tanggung jawab, serta profesionalisme dalam bekerja. Sementara itu, *Employee Performance* berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa karyawan telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar hasil kerja lebih optimal. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan *Work Atmosphere* dan *Work Discipline* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga semakin baik kondisi lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Namun, secara parsial *Work Atmosphere* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja karena masih terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhinya. Sebaliknya, *Work Discipline* secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan, jadwal kerja, standar kerja, serta menjaga sikap profesional, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan di PT Tasco Sejahtera Abadi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. *Work Atmosphere* di PT Tasco Sejahtera Abadi secara umum telah berada pada kategori baik, namun indikator dengan skor terendah terdapat pada pernyataan mengenai pemberian penghargaan yang adil kepada seluruh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan sistem penghargaan yang lebih adil, objektif, dan transparan, misalnya dengan memberikan *reward* kepada pramuniaga yang berhasil mencapai target penjualan produk fokus. Selain itu, pada variabel *Work Discipline*, skor terendah terdapat pada indikator kehadiran karyawan, sehingga perusahaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap absensi, memperjelas kebijakan kehadiran, serta memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan kedisiplinan yang baik. Mengingat *Employee Performance* merupakan faktor penting bagi keberhasilan perusahaan, maka perusahaan perlu terus memperkuat penerapan *Work Atmosphere* dan terutama *Work Discipline* sebagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan juga diharapkan terus mengoptimalkan kinerja pramuniaga agar mampu meningkatkan produktivitas dan mendukung perkembangan perusahaan secara berkelanjutan. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Discipline* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *Employee Performance*, perusahaan perlu mempertahankan sekaligus meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan profesionalisme. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah sampel, menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Employee Performance*, serta memperpanjang periode penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat memperkaya pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, P. T. S. (2022). *Pt. Tasco Sejahtera Abadi*. 2017–2019.
- Amstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Jaenudin. (2024). the Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 16–24. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1285>
- Arnas, Y., Susbiyanto, S., & Harsono, Y. (2023). The effect of work discipline and work environment on employee performance at PT Axia Multi Sarana Kota Jakarta Selatan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)*, 7(1), 379–393.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & JEKA, F. (2022). *Pengertian Populasi (Kuantitatif) Menurut Ahli*. 7, 26320–26332.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. <https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th editi). Pearson Education.
- Dewa, A. L. (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tanjung Jati B Jepara*. 2(3), 1–10. <https://journal.lifescifi.com/index.php/ebh/>
- Edmondson, A., & Lei, Z. (2021). Psychological safety: Theoretical developments and workplace implications. *Annual Review of Organizational Psychology*, 8, 23–43.
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fernandez, S., & Pitts, D. (2022). Workplace rewards and employee motivation: A contemporary analysis. *Journal of Public Administration Research*, 82(1), 17–29.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2018). *Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.)*. McGraw-Hill.
- Hanifah, H., Salsabillah, L., Fitri, A. T., Febriani, R. M., Hidayatullah, R., & Harmonedi. (2025). Landasan Teori, Penelitian Relevan, Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian Pendidikan. *Jurnal IHSAN Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 391–404. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i2.989>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Ida Bagus Gede Adi Kirana, A. A. A. S. & I. G. M. S. (2025). The Effect of work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Journal of Investment Development, Economics and Accounting*, 1(3), 285–294. <https://doi.org/10.70001/ijidea.v1i3.274>
- L., R., Mathis, & Jackson, J. H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (13th ed.). Cengage Learning.
- Mahmud, R., & Prabowo, B. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marjuni, Dr.Sukmawati SE, M. S. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://books.google.co.id/books?id=PV5tDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q>
- Muliyanti, Yunaz, H., & Bachri, S. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(4), 319–324. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35026>
- Nabawi, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667/3933>
- Nasution, R. A. N., & Saragih, I. S. (2023). The influence of self-efficacy and organizational climate on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 127–134. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1204>
- Nurjanah, Elvina, & Halim, A. (2023). The Influence of Organizational Climate, Organizational Culture, Leadership, and Position Promotion on Employee Performance at the Office of Cooperatives and SMEs in Labuhanbatu Regency. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(2), 246–260. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1519>
- Nurul Qomariah., & N. P. U. (2022). The Role of Competence, Work Discipline and Work Environment Improving Employee Performance in Cooperatives in Jember Regency. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(8.5.2017), 2003–2005. <https://lib.unnes.ac.id/20002/>
- P, R., A, S., & Timothy, J. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

- Permana, I., & Lestari, S. D. (2024). Kinerja pada Karyawan Perusahaan: Apakah Dipengaruhi oleh Iklim Organisasi, Pelatihan, dan Kepemimpinan? *Trends in Applied Sciences, Social Science, and Education*, 1(2), 49–58. <https://doi.org/10.71383/tase.v1i2.16>
- Pilda, R. A., & Efendi, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 01–15. <https://doi.org/10.55606/jurima.v5i2.5061>
- Prasetyo. (2025). Pengaruh Performance Feedback System dan Work Life Balance Inisiatif Terhadap Employee Retention di Perusahaan Industri Manufaktur Cikarang. *Indonesia Economic Jurnal*, 1(2), 635–664.
- Putra, R. S., Agustina, T. S., & Aziz, A. A. B. (2025). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance through Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3745–3754. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3629>
- Rivai, Veithzal, Sagala, & Jauvani, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Saharso, M. F. F. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(12), 417–426. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.186>
- Salsabila, Z. H., & Mansyur, A. (2024). Innovative work behavior: Role of organizational climate and employee creativity. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 14(1), 71–83. <https://doi.org/10.12928/fokus.v14i1.9491>
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Siagian, S., & P., O. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. <https://www.belbuk.com/metodologi-penelitian-kuantitatif-teoretik-dan-praktik/produk/69246?>
- Soelistya, Dr.Ir Djoko M.M, C. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Strategy*. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=9G2BEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Perencanaan+SDM+Soelistya+2021&ots=zHrF5VIS95&sig=97ABxEZpOPeBnM-DWHRMQTI1ir0&redir_esc=y#v=onepage&q=Perencanaan SDM Soelistya 2021&f=false
- Soliha., R. H. & V. (2020). *Ilmiah, Jurnal Sumber, Manajemen Manusia, Daya Disiplin, Pengaruh Dan, Kerja Kerja, Suasana Kinerja, Terhadap Handayani, Rima Soliha, Via Fakultas, Dosen Universitas, Ekonomi Disiplin, Pengaruh Dan, Kerja Kerja, Suasana Kinerja, Terhadap Pada, Karyawan Kl*. 3(2), 166–178.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sulistiyo, B., Fuadi, T. M., Novie, D., Arta, C., Rahayu, D. A., & Arief, I. (2022). Role of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance in Regional Public Hospital. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), 7261–7265.
- Sutrisno, Pudjowati, J., Wahyuni, S. T., Ikhwan, A., & Sampe, F. (2022). Efforts To Improve Employee Performance At Fintech Companies Through Discipline And Work Motivation. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 860–864. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Wijaya, H., Saputra, T. N. M., & Alamsyah, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 76–88. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i1.3179>
- Zanra, S. W., & Kusdinana, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Semangat Kerja Sebagai Mediasi Pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau. 6(2), 42–50. https://www.researchgate.net/publication/396504215_
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>