

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA DARMA AYU CABANG JATIBARANG

Gusti Riki Rifanki¹, Samsul Anwar², Meddy Nurpratama³, Nurjanah Rahayuningsih⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Unwir

¹gustirikirifanki16@gmail.com, ²samsulanwarfe@unwir.ac.id, ³meddynurpratamafe@unwir.ac.id

ABSTRACT - Competition in the business world is increasingly competitive, companies must compete with other companies to achieve company goals through good performance. However, in reality, the results of the performance study are still not optimal. Performance is influenced by many factors, one of which is the non-physical work environment and work discipline. This study is to determine the effect of the non-physical work environment and work discipline on employee performance at Perumda Tirta Darma Ayu Jatibarang Branch. This study uses descriptive methods and explanatory research method with the type of research using a quantitative approach. The sample in this study was 42 employees of Perumda Tirta Darma Ayu Jatibarang Branch with data collection using library research and field research by conducting observations, interviews, and distributing questionnaires. Data analysis techniques use simple correlation and multiple correlation, determination coefficient test, and simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis between independent variables and dependent variables. The calculation in this study uses SPSS software version 26. The results of this study indicate the influence of non-physical work environment and work discipline on employee performance at Perumda Tirta Darma Ayu Jatibarang Branch with a correlation coefficient value of 0.784, meaning that the level of relationship (correlation) is strong. The determination coefficient value is 0.615 and its relative contribution is 61.5% with a calculated f value greater than f table ($31.148 > 3.24$). So it can be said that the non-physical work environment and work discipline have an effect on employee performance at Perumda Tirta Darma Ayu Jatibarang Branch. To improve performance, it is necessary to improve the non-physical work environment and implement good work discipline so that the work process that is carried out can produce good work results.

Keyword: Non-Physical Work Environment, Work Discipline, Performance

ABSTRAK - Persaingan di dunia bisnis semakin kompetitif, perusahaan harus berkompetisi dengan perusahaan lain untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja yang baik. Akan tetapi pada kenyataannya dari hasil penelitian kinerja masih belum optimal. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya yaitu lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Darma Ayu Cabang Jatibarang. Penelitian ini menggunakan metode

deskriptif dan metode *explanatory research* dengan jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan Perumda Tirta Darma Ayu Cabang Jatibarang dengan pengumpulan data menggunakan penelitian Pustaka (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*) dengan cara melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan korelasi sederhana dan korelasi berganda, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda antara variabel bebas dan variabel terikat. Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Darma Cabang Jatibarang dengan nilai koefisien korelasinya sebesar 0,784 artinya Tingkat hubungan (korelasi) adalah kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,615 dan sumbangan relatifnya 61,5% dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($31,148 > 3,24$). Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Darma Ayu Cabang Jatibarang. Untuk memperbaiki kinerja, maka perlu untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik dan menerapkan disiplin kerja yang baik agar dalam proses pekerjaan yang dijalankan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Air memiliki peranan penting dalam kehidupan dan tidak ternilai harganya. Manusia tidak bisa hidup tanpa air, karena air merupakan bagian penting bagi kehidupan manusia. Air harus dijaga kualitas dan kuantitasnya untuk dapat mendukung pembangunan di masa yang sekarang dan masa yang akan datang. Kebutuhan mengenai air bersih sudah menjadi masalah utama untuk penduduk Indonesia. Adanya peningkatan kebutuhan air bersih disebabkan oleh

meningkatnya jumlah penduduk, meningkatnya taraf kehidupan, dan hal serupa yang berkaitan dengan keadaan ekonomi dan sosial.

Perumda tirta darma ayu cabang Jatibarang merupakan salah satu cabang perusahaan umum Daerah milik kabupaten Indramayu yang bergerak untuk melayani dan mendistribusikan air bersih kepada konsumen khususnya untuk wilayah Jatibarang dan sekitarnya. Dengan kebutuhan air bersih yang terus semakin meningkat tentu pelayanan yang diberikan harus tetap prima dan optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik agar kebutuhan akan air bersih yang konsumen harapkan mampu untuk dipenuhi oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam perusahaan, sebab sumber daya manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan ada pada sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki perasaan, akal, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karsa. Semua yang ada pada diri manusia akan berpengaruh terhadap upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Perkembangan era yang semakin pesat dan maju tidak akan berpengaruh positif tanpa di dukung dengan adanya manusia-manusia yang berkualitas dan unggul.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang atau kelompok setelah melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Dengan adanya kinerja yang baik akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, sebaliknya dengan

memiliki kinerja yang buruk akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pada kenyataannya, hasil observasi ditemukannya gap seperti kualitas air yang distribusikan kurang optimal, kuantitas air yang distribusikan kepada konsumen terkadang airnya kecil yang sampai ke penampungan air konsumen, sering terlambat datang kerja, dan ketika jam istirahat selesai masih banyak karyawan yang sering terlambat untuk kembali bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Kasmir (2020:182) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Kasmir (2020:208-210) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Waktu
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan Antar Karyawan

Menurut Anwar (2019) dikutip oleh (Mus, 2024) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja

6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Lingkungan Kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja
14. Beban Kerja
15. Lingkungan Kerja Non Fisik
16. Komunikasi Kerja

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito dikutip oleh (Dhifafsari et al., 2022) menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik merupakan gambaran kondisi yang mendukung kerja sama antara pemimpin dengan bawahan, atau dengan rekan kerja yang memiliki posisi setara di tempat kerja”.

Menurut Sedarmayanti dikutip oleh (Miranda et al., 2023) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
2. Hubungan kerja antar rekan kerja
3. Keamanan
4. Komunikasi

Menurut Sedarmayanti dikutip oleh (Ego Muhammad & Hamdani, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sebagai berikut:

1. Keamanan di Tempat Kerja
2. Hubungan Karyawan
3. Perhatian yang diberikan pimpinan
4. Struktur Kerja

Disiplin Kerja

Menurut **Sutrisno** dikutip oleh (Maghfiro et al., 2023) menyatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Menurut **Tyas** dikutip oleh (Fuaddussofa & Hakim, 2020) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan dalam peraturan kerja
2. Ketaatan dalam standar kerja
3. Teladan Pimpinan
4. Keadilan
5. Sanksi Hukuman

Menurut **Sutrisno** dikutip oleh (Estiana et al., 2023) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2022:2) menyatakan bahwa “Metode penelitian pada dasarnya

merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk mencari informasi yang digunakan dalam penyusunan suatu karya ilmiah dan menganalisisnya dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok permasalahan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif dan *explanatory reseacrh*. Menurut Sugiyono (2021:29) menyatakan bahwa “Metode deskriptif adalah metode yang berguna untuk mengumpulkan data dengan menggambarkan data yang telah dikumpulkan”. Menurut Sugiyono (2017) dikutip oleh (Wahid et al., 2020) *metode explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dengan jenis data kuantitatif

Dalam penelitian ini, Populasi Karyawan Pada Perumda Tirta Darma Ayu Cabang Jatibarang berjumlah 43 (sudah termasuk kepala cabang Perumda Tirta Darma Ayu Cabang Jatibarang).

dalam penelitian ini, menggunakan Teknik sampel sensus yang mana seluruh populasi atau seluruh karyawan Perumda Tirta Darma Ayu Cabang Jatibarang merupakan sampel dalam penelitian ini. Besar atau jumlah sampel total yang digunakan dalam penelitian sebanyak 42 karyawan karena dikurangi 1 kepala cabang Perumda Tirta Darma Ayu Cabang Jatibarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Statistik Variabel

Tabel 1
Analisis Deskriptif

		Statistics		
		Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Non Fisik	Disiplin Kerja
N	Valid	42	42	42
	Missing	0	0	0
Mean		41,88	30,67	36,38
Median		42,00	32,00	37,50
Mode		42 ^a	32	38
Std. Deviation		5,442	4,022	4,844
Variance		29,620	16,179	23,461
Range		25	18	22
Minimum		26	19	21
Maximum		51	37	43
Sum		1759	1288	1528

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown
Sumber: hasil olah data primer dengan menggunakan SPSS 26

Berdasarkan table 1 diketahui bahwa rata-rata kepala cabang perumda tirta darma ayu cabang jatibarang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja sebesar 41,88, rata-rata karyawan perumda tirta darma ayu cabang jatibarang menilai variabel lingkungan kerja non fisik sebesar30,67, dan rata-rata kepala cabang perumda tirta darma ayu cabang jatibarang menilai variabel disiplin kerja sebesar 36,38.

Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,37695205
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,046

Test Statistic	,083
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: hasil olah data primer dengan menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05. Dari hasil perhitungan diatas bahwa nilai signifikansi X_1 dan X_2 terhadap Y bedistribusi normal, karena data yang didapatkan $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

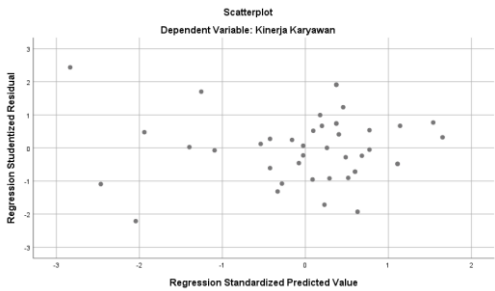
Tabel 3
Hasil uji multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandar dized Coefficient s		Standard ized Coefficie nts		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Si g.	Tolera nce	VI F
1 (Consta nt)	5,6 25	4,625		1,2 16	,2 31		
Lingkun gan Kerja Non Fisik	,61 1	,166	,452	3,6 78	,0 01	,655	1,5 27
Disiplin Kerja	,48 1	,138	,428	3,4 89	,0 01	,655	1,5 27

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber: hasil olah data primer dengan menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, nilai Tolerance adalah $0,655 > 0,10$ dan nilai VIF adalah $0,1.527 < 10.000$ artinya tidak terjadi multikolinearitas atau bisa dikatakan variabel independent terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedasdisitas



Gambar 1
Uji Heterokedasdisitas

Sumber: hasil olah data primer dengan menggunakan SPSS 26

Berdasarkan grafik diatas, maka dapat diketahui bahwa titik-titik tidak berpola tertentu seperti gelombang, melebar dan kemudian menyempit. Bergelombang artinya pola naik turun, melebar artinya polanya semakin menjauh, sedangkan menyempit artinya polanya semakin berdekatan. Hal tersebut berarti mengindikasikan tidak terjadi heterokedasdisitas.

Uji Korelasi Berganda

Tabel 4
Uji korelasi berganda

Mo del	Model Summary ^b							
	R		Adjusted R Square		Std. Error of the Esti mate		Change Statistics	
	R	Squa re	Squa re	ate	Cha nge	F	d f	Sig. F
1	,78 4 ^a	,615	,595	3,462	,615	31,1 48	2 9	,000

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber: hasil olah data primer dengan menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji korelasi diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,784 dan nilai sig.f $0,00 < 0,05$ yang berarti memiliki hubungan positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin

Kerja. Oleh karena itu, pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin kerja berpengaruh Kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji t

Tabel 5
Hasil Uji tLingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardize		Standardize	t	Sig.
	B	Error Std.	d Coefficients Beta		
1 (Constant)	12,694	4,702		2,700	,010
Lingkunga n Kerja Non Fisik	,952	,152	,703	6,259	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: hasil olah data primer dengan menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.601 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% uji kedua pihak dan $dk = n-2 = 42-2 = 40$ maka t_{tabel} 1.683. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6.259 > 1.683$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 6
Hasil Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Error Std.	Coefficients Beta		
1 (Constant)	13,518	4,695		2,880	,006
Disiplin Kerja	,780	,128	,694	6,094	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data primer dengan menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.785 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% uji kedua pihak dan $dk = n-2 = 42-2 = 40$ maka t_{tabel} 1.683. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6.094 > 1.683$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 7
Hasil uji f ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	746,849	2	373,424	31,148	,000 ^b
Residual	467,556	39	11,989		
Total	1214,405	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik
Sumber: hasil olah data primer dengan menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26.806 selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} dengan pembilang = $k = 2$, dk penyebut = $(n-k-1) = (42-2-1) = 39$ dengan taraf kesalahan 5% maka F_{tabel} 3,24 dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31.148 > 3,24$) maka Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan jumlah skor per indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada Perumda Tirta Darma Ayu Cabang Jatibarang dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Waktu, Penekanan biaya,

Pengawasan, dan Hubungan antar karyawan memperoleh skor sebesar 880,5 yang artinya termasuk dalam kategori baik dengan presentase 68,88%.

2. Berdasarkan jumlah skor per indikator variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Pada Perumda Tirta Darma Ayu Cabang Jatibarang dengan indikator Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, Hubungan kerja antar rekan kerja, Keamanan, dan Komunikasi memperoleh skor sebesar 638,5 yang artinya termasuk dalam kategori cukup baik dengan presentase 50,67%.
3. Berdasarkan jumlah skor per indikator variabel Disiplin Kerja (X2) Pada Perumda Tirta Darma Ayu Cabang Jatibarang dengan indikator Ketaatan dalam peraturan kerja, Ketaatan dalam standar kerja, Teladan pimpinan, Keadilan, Sanksi hukuman memperoleh skor sebesar 764 yang artinya termasuk dalam kategori baik dengan presentase 60,63%.
4. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perumda Tirta Darma Ayu Cabang Jatibarang dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (6,259 > 1,683) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05)
5. Adanya pengaruh Lingkungan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perumda Tirta Darma Ayu Cabang Jatibarang dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (6,094 > 1,683) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05)
6. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan) pada Perumda Tirta Darma Ayu Cabang

Jatibarang dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (31,148 > 3,24) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05)

DAFTAR PUSTAKA

- Dhifafsari, F., Rialmi, Z., & Fadila, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Dimsum Echodinno. *Kra-Ith Ekonomika*, 5(2), 167–176.
- Ego Muhammad, S. W., & Hamdani, E. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 438–448.
<https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.288>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fuaddussofa, A., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (Akap Pp) Perusahaan Umum (Perum) Damri Cabang Bandar Lampung. *Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian*, 100–109.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 2*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Maghfiro, P. A., Pardiman, P., & ... (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang (Studi *E-JRM: Elektronik Jurnal ...*, 2(2).
- Miranda, M., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Puskesmas Keramasan Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 26.
<https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.340>

- Mus, A. R. (2024). *The Influence Of Discipline , Work Environment , And Organizational Commitment On Employee Performance Throught Motivation In PT . Bank People Idonesia TBK Makkasar City Region Yunita Lessar Jelly 1*. 1–31.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wahid, F. S., Setiyoko, D. T., Riono, S. B., & Saputra, A. A. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KELUARGA DAN LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5, 2548–1398.