

---

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

## PT KIYOKUNI HIGH PRECISION AUTOMOTIVE INDONESIA (THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

### PT KIYOKUNI HIGH PRECISION AUTOMOTIVE INDONESIA)<sup>1</sup>

---

Dea Marwinda<sup>1</sup>; Hamzah Muhammad Mardi Putra, S.K.M.,D.B.A.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Email: deamarwinda@gmail.com

#### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia, Kawasan Industry Surya Cipta, Karawang Timur, Jawa Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia, kawasan industri Surya Cipta, Karawang Timur. Dengan jumlah responden adalah 100 orang. Pengujian data dilakukan dengan kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Sedangkan metode yang digunakan adalah slovin, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 104 orang. Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, yang kemudian hasil data diolah menggunakan aplikasi olahan data SPSS 25. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi di PT. Kiyokuni High Precision Automitve Indonesia sebanyak 140 karyawan. Sedangkan metode pengambilan sample yang digunakan adalah Purposive sampling karena objek yang diteliti karyawan PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.*

**Kata kunci:** *Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja.*

---

#### Abstract

*---This study aims to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance at PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia, the Surya Cipta Industrial Area, East Karawang, West Java. The type of research used is quantitative. The research was conducted at PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia, Surya Cipta industrial area, East Karawang. The number of respondents is 104 people. Data testing was carried out using a questionnaire which was analyzed using statistical analysis. While the method used is slovin, so the number of samples is determined as many as 100 people. To obtain the required data, the data collection method used is a questionnaire, which then the results of data are prossed using the SPSS 25 data processing application.*

*The population in this study are all employees at PT. Kiyokuni High Precision Automitve Indonesia as many as 140 employees, each of whom is taken from production. While the sampling method used is purposive sampling because the object studied by employees of PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.*

**Keywords:** *environment and discipline work*

---

## **PENDAHULUAN**

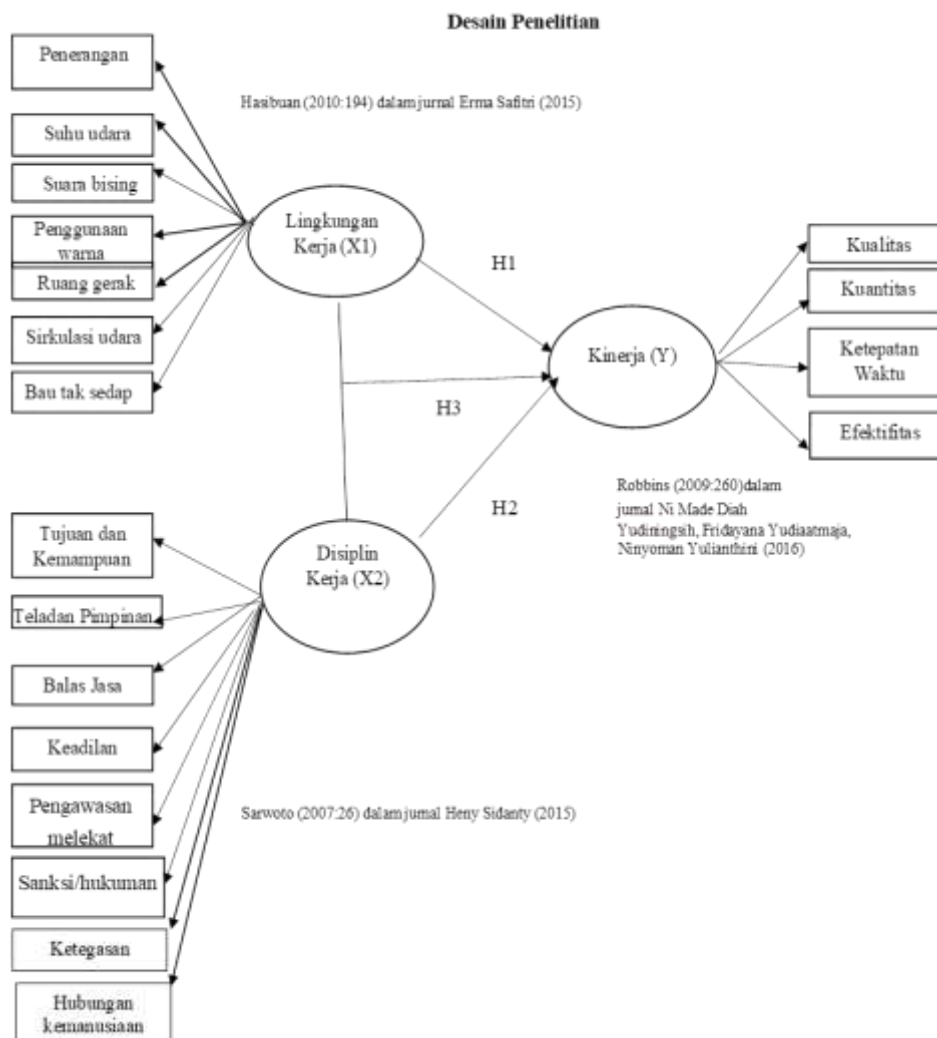
Tingkat persaingan usaha yang semakin meningkat dengan situasi seperti saat ini memicu masing-masing perusahaan mempertahankan kelangsungan organisasinya. Untuk bertahan pada kondisi persaingan yang tinggi saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus baik guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan.

Menurut Tangkilisan (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini, sumber daya manusia menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Menurut Arifin (2019) menyatakan, bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya, sehingga Sumber Daya Manusia dalam hal ini berperan sangat penting.

## **METODOLOGI**

Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Bintarti (2015:97). Atau, agar data yang diperoleh dapat mewakili data populasi, penelitian seringkali memilih responden atau sumber data yang tidak begitu banyak dari populasi tetapi cukup untuk mewakili keseluruhan item atau item. berpendidikan Populasi penelitian ini hanya terdiri dari pekerja lapangan bagian produksi PT. Kiyokuni High Precision Automative Indonesia dengan 140 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017:80). Penggunaan teknik *Purposive Sampling* dikarenakan pada penelitian ini jumlah populasi mencapai 140 karyawan, sedangkan hal tersebut tidak memungkinkan untuk keseluruhan dijadikan sebagai sampel data. Oleh karena itu, digunakan teknik *Purposive Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017: 80). Pengambilan data menggunakan teknik *Purposive Sampling* ditujukan agar terampilnya sampel atas pertimbangan tertentu sehingga diperoleh sampel yang dapat mewakili populasi. Pada penelitian yang menggunakan *Purposive sampling*, terdapat rumus Slovin yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 104 karyawan bagain produksi PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.



we

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan berasal dari teori dan kerangka pemikiran yang telah di uraikan di atas, yaitu sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT

Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.

H3 : Diduga lingkungan Kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.

Faktor tempat kerja seperti faktor pribadi, lingkungan, dan kebijakan perusahaan semuanya mempengaruhi kinerja karyawan. Mahmudi (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum adalah sebagai berikut.

1. Faktor personal atau individu, Kepribadian adalah apa yang membuat setiap orang unik dan istimewa. Ini mencakup semua pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki orang tersebut.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, Kualitas dukungan dan antusiasme tim dapat dinilai dari seberapa baik tim saling percaya dan seberapa dekat mereka.
4. Faktor sistem, Sistem kerja, fasilitas kerja, dan infrastruktur yang disediakan perusahaan dapat membantu Anda bekerja lebih efisien. Proses dan budaya perusahaan juga dapat membantu Anda merasa nyaman dan didukung saat bekerja.
5. Faktor kontekstual (situasional), yaitu meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **2.1.3.1 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan**

Prestasi adalah pencapaian tujuan organisasi, yang dapat berbentuk pencapaian kuantitatif atau kualitatif dalam kreativitas, fleksibilitas, kehandalan atau aspek lain yang diinginkan dari organisasi (Suprihati, 2014). Menurut Muhammad de Mathis dan Jackson (2014), tingkat kinerja seseorang dapat diukur dari kuantitas output, kualitas output, durasi produksi, tingkat pekerjaan, dan sikap kooperatif.

Mas'ud merumuskan indikator kinerja pegawai sebagai berikut dalam buku Masambe (2015):

- 1) Kualitas kerja karyawan, 2) Standar profesional, 3) Volume kerja karyawan, 4) Kreativitas karyawan. Menurut Bernadine dan Mas'ud, Parjanti (2014), indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:
  1. Kualitas, sejauh mana hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam hal kesesuaian dengan beberapa metode kegiatan yang ideal atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari kegiatan tersebut.

2. Kuantitas, kuantitas yang diproduksi sebagai potongan, jumlah siklus operasional yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat kegiatan selesai pada waktu mulai yang diinginkan, dilihat dari segi koordinasi dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efisiensi, tingkat pemanfaatan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya tanpa meminta saran dari atasan atau meminta campur tangan atasan untuk menghindari konsekuensi yang merugikan.

Uraian Variabel	Instrumen/Dimensi	Penjelasan Atas Instrumen Variabel
Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2008:194) dalam Erma Safitri (2015)	1. Tujuan dan Kemampuan	1. Tujuan yang ingin dicapai harus ditetapkan secara ideal dan cukup menantang terkait dengan keterampilan karyawan. Artinya tujuan (pekerjaan) yang ditetapkan untuk karyawan harus sesuai dengan keterampilan karyawan.
	2. Teladan pimpinan	2. Pemimpin harus memahami bahwa perilakunya menjadi contoh dan panutan bagi karyawannya. Oleh karena itu, ia harus menjadi seorang pendisiplin yang baik, jujur dan adil, serta menyeimbangkan kata-katanya dengan tindakannya.
	3. Balas Jasa	3. Gaji (gaji dan kesejahteraan) memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan dan pekerjaan kepada karyawan. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya meningkat, disiplin mereka juga meningkat.

Uraian Variabel	Instrumen/Dimensi	Penjelasan Atas Instrumen Variabel
	4. Pengawasan melekat	1. Merupakan suatu tindakan nyata yang akhir-akhir ini dianggap paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan baik dalam lembaga swasta dan terlebih lagi dalam instansi pemerintah. Dalam hal ini atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
	5.Sanksi/hukuman	2. Dengan sanksi/hukuman yang lebih berat, karyawan lebih takut melanggar kebijakan perusahaan, sehingga sikap dan perilaku karyawan yang bandel berkurang. Berat ringannya sanksi/hukuman yang ditetapkan juga mempengaruhi arah baik buruknya disiplin pegawai.
	3. ketegasan	4. Dalam hal ini pimpinan harus berani bertindak tegas dalam menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi/hukuman yang telah ditetapkan.
	7. Hubungan kemanusiaan	7. Pemimpin harus mampu menciptakan suasana hubungan interpersonal yang baik dalam arti serasi, serasi dan kebersamaan diantara semua orang, baik vertikal maupun horizontal pegawainya

Uraian Variabel	Instrumen/Dimensi	Penjelasan Atas Instrumen Variabel
<p>Lingkungan Kerja Fisik menurut Sedarmayanti (2009:46) dalam jurnal A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015)</p>	1. Penerangan	1. Pencahayaan cukup ringan ke kantor masing-masing pegawai. Dengan tingkat cahaya yang cukup, Anda menciptakan kondisi kerja yang baik menyenangkan.
	2. Suhu Udara	2. Suhu udara adalah seberapa akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
	3. Suara Bising	3. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
	4. Penggunaan Warna	5. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja untuk bekerja.
	5. Ruang Gerak	6. Ruang gerak adalah posisi kerja antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya, termasuk alat bantu kerja seperti misalnya meja, kursi, lemari dll.
	6. Sirkulasi Udara	7. Udara sekitar dikatakan tercemar bila kandungan oksigen di udara telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau busuk. kesehatan fisik
	8. Bau tidak sedap di ruang kerja	7. Adanya bau-bauan di lingkungan kerja dapat dianggap pencemaran lingkungan karena dapat mengganggu konsentrasi dan pekerjaan. Bau yang konstan dapat merusak kepekaan indera bau

Uraian Variabel	Instrumen/Dimensi	Penjelasan Atas Instrumen Variabel
Kinerja menurut Robbins (2006:260) dalam jurnal Rillya. A Kelejar (2018)	1. Disiplin	1. Baik atau buruknya tingkat hasil kerja yang diterima pegawai yang tercermin dari ketelitian dan profesionalisme, kecepatan kerja, kebersihan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian hasil kerja yang memuaskan.
	2. Kuantitas	2. Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan.
	3. Pengetahuan mengenai pekerjaan	3. Jika pengklasifikasian pegawai pada jabatan tersebut sesuai dengan kompetensi profesionalnya, jika pegawai tersebut memiliki pengetahuan tentang metode kerja, hal ini tercermin dari kemampuan pegawai tersebut dalam memahami permasalahan yang terkait dengan tugasnya.

## HASIL

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data dan deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.



Responden dalam penelitian ini adalah pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia departemen produksi yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin,usia,status karyawan,masa kerja dan pendidikan.

Hasil penelitian yang akan dibahas dibawah ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 *for windows*, yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diatas terhadap Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia, maka dapat dijelaskan mengenai pembahasannya yang akan diuraikan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan pada lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. Karena bisa dilihat dari uji statistic atau Uji t bahwa  $t_{hitung}$  4,173 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,983 ( $4,173 > 1,983$ ) dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu  $H_0$  tidak diterima dimana lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. Lingkungan kerja yang dimaksud disini ialah lingkungan yang aman dan nyaman dari kebisingan, lingkungan yang bersih dan sebagainya. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Syardiansah dan Melati Putri Utami (2019) mengatakan secara parsial lingkungan kerja tidak dipengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Rizal Nabawi (2019) mengatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh.

### 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. Karena bisa dilihat dari uji statistic atau Uji t bahwa  $t_{hitung}$  9,996 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,983 ( $9,996 > 1,983$ ) dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu  $H_0$  tidak diterima dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. Disiplin kerja yang dimaksud disini ialah datang tepat waktu, menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, istirahat sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan waktu pulang kerja sesuai pada jam yang ditentukan. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Julita (2020) mengatakan bahwa variable disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar  $(90,840 > 3,09$  dan nilai signifikan lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis tersebut “Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia” dinyatakan diterima. Adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya kajian Tri Suryaningsih (2018) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kemudian, Syardiansah dan Melati Putri Utami (2016) mengatakan Lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Emas*, 2(1), 13.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf)
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(no.2), 1–8.
- Julita. (2020). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *Skripsi, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM*

- UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH, 1–103. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/15518>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 13(1), 1–13.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkakamma)*, 3(3).
- Ghozali. (2018). uji asumsi klasik menurut para ahli. *Metodologi Penelitian Uji Asumsi Klasik Menurut Ghozali*. [https://kc.umn.ac.id/155818/5/BAB III.pdf](https://kc.umn.ac.id/155818/5/BAB_III.pdf)
- Ghozali. (2017). uji t menurut para ahli. *Metodologi Penelitian Uji t - Repository STEI*. [https://repository.stei.ac.id/1103/4/BAB III.pdf](https://repository.stei.ac.id/1103/4/BAB_III.pdf)
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening ( The Effect Of Work Motivation and Work Environment On Employee Performance With Work Discipline As Intervening Variable )*. 24(1), 23–34.
- Yuliani, R., & Hidayat, R. (n.d.). *PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KIYOKUNI INDONESIA*. 05.