



Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Lhokseumawe

The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at PT Pelindo Multi Terminal Lhokseumawe Branch

Berby Amelia Br. Naibaho^{1*}, A. Hadi Arifin², Faisal Matriadi³, Khairawati⁴

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email: berby.220410150@mhs.unimal.ac.id¹, hadi@unimal.ac.id², faisal@unimal.ac.id³, khairawati@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2026

Revised : 14-08-2026

Accepted : 16-08-2026

Published : 18-08-2026

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational culture, work environment, and work discipline on employee performance at PT. Pelindo Multi Terminal Branch Lhokseumawe. This research employed a quantitative, associative approach. The population consisted of 48 employees, all of whom were selected as research respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.680$; $sig. = 0.010$). Work environment has a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.012$; $sig. = 0.004$). Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.707$; $sig. = 0.010$). The Adjusted R Square value of 0.848 indicates that organizational culture, work environment, and work discipline explain 84.8% of employee performance, while the remaining 15.2% is influenced by other variables. Therefore, organizational culture, work environment, and work discipline positively and significantly affect employee performance at PT. Pelindo Multi Terminal Branch Lhokseumawe.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Lhokseumawe. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 48 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,680 dan signifikansi 0,010. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 3,012 dan signifikansi 0,004. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,707 dan signifikansi 0,010. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,848 menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 84,8%, sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Lhokseumawe.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja



PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan mengelola sumber daya manusia secara efektif. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kontribusi individu yang bekerja secara efektif dan produktif. Dalam sektor jasa logistik dan kepelabuhanan, tuntutan tersebut semakin kuat karena aktivitas operasional berkaitan dengan kelancaran distribusi barang, pelayanan kapal, koordinasi antarunit, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. PT. Pelindo Multi Terminal Branch Lhokseumawe memiliki peran strategis dalam mendukung kegiatan ekspor-impor, distribusi barang, dan pelayanan kapal di wilayah Aceh dan sekitarnya. Kondisi tersebut membuat kualitas sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam menjaga efektivitas operasional perusahaan.

Berdasarkan pengamatan dalam penelitian, masih terdapat kondisi yang menunjukkan perlunya penguatan pada aspek budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Pada budaya organisasi, penerapan nilai kerja dan kebiasaan kerja belum sepenuhnya seragam antarkaryawan. Pada lingkungan kerja, karakteristik aktivitas pelabuhan yang dinamis dapat menimbulkan hambatan komunikasi, koordinasi, dan kenyamanan kerja pada kondisi tertentu. Sementara itu, dari sisi disiplin kerja masih ditemukan keterlambatan kehadiran, penyelesaian pekerjaan yang belum selalu sesuai target waktu, serta perbedaan tingkat kepatuhan terhadap standar operasional dan prosedur keselamatan. Fenomena tersebut menunjukkan perlunya pengujian empiris mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya yang diterapkan secara konsisten dapat membentuk pola perilaku, kerja sama, dan tanggung jawab yang mendukung pencapaian tujuan. Penelitian Aulia et al. (2021) serta Ihsan dan Yaman (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat menentukan kenyamanan dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup fasilitas, hubungan kerja, kondisi fisik, kebisingan, serta kenyamanan udara. Lingkungan yang kondusif dapat membantu karyawan mempertahankan konsentrasi dan produktivitas. Penelitian Sari dan Utami (2022) dan Kirana et al. (2022) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting karena mencerminkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati peraturan, prosedur, serta standar kerja. Rivai dan Sagala (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja tercermin melalui kepatuhan terhadap ketentuan organisasi dan pelaksanaan tanggung jawab secara konsisten. Penelitian terdahulu, antara lain Arifin et al. (2022), Halawa dan Adam (2025), serta Tania et al. (2024), menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Meskipun hubungan ketiga faktor tersebut telah banyak dikaji, penelitian pada lingkungan operasional kepelabuhanan masih relevan dilakukan karena karakteristik pekerjaan di pelabuhan bersifat dinamis, memiliki risiko kerja, serta membutuhkan koordinasi yang cepat dan akurat. Oleh



karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Lhokseumawe.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian dilaksanakan pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Lhokseumawe dengan objek penelitian seluruh karyawan. Populasi berjumlah 48 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Instrumen menggunakan skala Likert lima poin dengan skor 1 sampai 5. Variabel penelitian terdiri atas budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y).

Budaya organisasi diukur melalui nilai organisasi, norma kerja, perilaku kerja, dan kebiasaan kerja. Lingkungan kerja diukur melalui fasilitas kerja, hubungan kerja, kebisingan, serta kondisi suhu dan kelembapan udara. Disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu, pelaksanaan tugas sesuai peraturan, penyelesaian pekerjaan sesuai batas waktu, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur. Kinerja karyawan diukur melalui ketelitian, kesesuaian hasil dengan standar, kompensasi yang diterima sesuai standar perusahaan, dan mutu hasil pekerjaan.

Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen serta uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dilihat melalui koefisien determinasi (Adjusted R Square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Pria	36	75%
2	Wanita	12	25%
Total		48	100%

Hasil distribusi data pada Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa dari 48 responden yang terlibat, mayoritas adalah laki-laki sebanyak 36 orang dengan persentase 75%. Sedangkan responden perempuan tercatat sebanyak 12 orang atau sebesar 25%. Hal ini menggambarkan bahwa struktur responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi oleh karyawan laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Frekuensi	Persentase
18-23 Tahun	11	22,9%
24-30 Tahun	10	20,8%
>31 Tahun	27	56,3%
Total	48	100%



Berdasarkan karakteristik responden menurut usia pada tabel di atas, mayoritas responden berusia >31 tahun sebanyak 27 orang (56,3%), kemudian diikuti oleh responden berusia 18–23 tahun sebanyak 11 orang (22,9%), dan responden berusia 24–30 tahun sebanyak 10 orang (20,8%).

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Frekuensi	Presentase
SMA	4	8,3%
D3	1	2,1%
(S1)	41	85,4%
Lainnya	2	4,2%
Total	48	100%

Berdasarkan karakteristik responden menurut tingkat pendidikan pada tabel di atas, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 41 orang (85,4%), kemudian diikuti oleh responden berpendidikan SMA sebanyak 4 orang (8,3%), responden dengan pendidikan lainnya sebanyak 2 orang (4,2%), dan responden berpendidikan D3 sebanyak 1 orang (2,1%).

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	6	12,5%
1-3 Tahun	8	16,7%
3-5 Tahun	8	16,7%
>5 Tahun	26	56,1%
Total	48	100%

Berdasarkan lamanya bekerja responden, mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari 5 tahun sebanyak 26 orang (54,1%). Selanjutnya, responden yang telah bekerja selama 3 tahun dan 5 tahun masing-masing sebanyak 8 orang (16,7%), sedangkan responden yang telah bekerja selama 1 tahun sebanyak 6 orang (12,5%)

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.9, seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memenuhi kriteria validitas. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai r hitung setiap butir pernyataan yang seluruhnya lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,284, sehingga setiap indikator dinyatakan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil pengujian reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing berada di atas batas minimum 0,60. Variabel budaya organisasi memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,844, lingkungan kerja sebesar 0,840, disiplin kerja sebesar 0,873, sedangkan kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0,872. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data pada tahap analisis berikutnya.

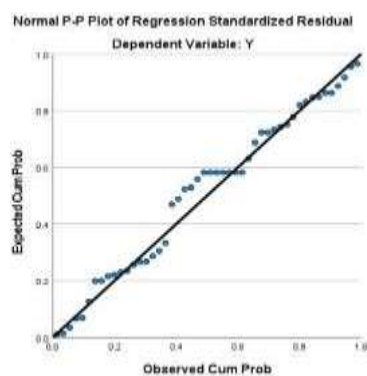


Uji Asumsi Klasik

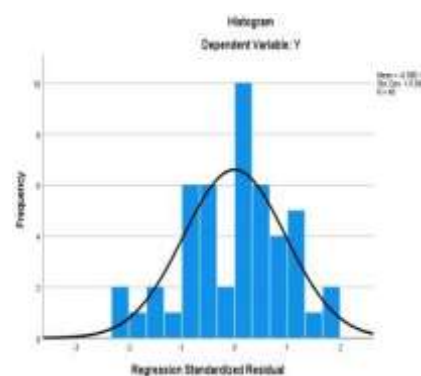
Tabel 7 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		48
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.14773671
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.107
	<i>Positive</i>	.055
	<i>Negative</i>	-.107
<i>Test Statistic</i>		.107
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^c

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini berada di atas batas signifikansi 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data residual memiliki distribusi normal. Dengan terpenuhinya hasil tersebut, asumsi normalitas dalam model regresi dapat dikatakan sudah terpenuhi, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

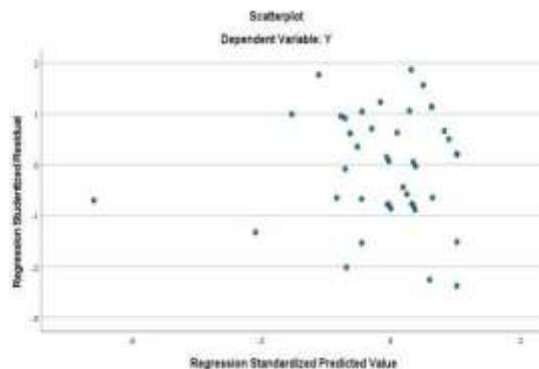


Gambar 1. Normalitas dengan grafik Probability Plot



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Selain itu, pada Gambar 1 dan 2, grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang simetris dan membentuk kurva menyerupai lonceng (bell-shaped curve) tanpa adanya penyimpangan yang signifikan ke kiri maupun ke kanan. Hasil diperkuat oleh grafik Normal Probability Plot yang menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, berdasarkan ketiga indikator pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

**Gambar 3:** Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot pada Gambar 3, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	0.197	5.070
Lingkungan Kerja	0.389	2.568
Disiplin Kerja	0.210	4.751

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < dari 10. Hal ini menerangkan bahawa tidak terdapat multikolinearitas dan uji ini boleh digunakan dalam model penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.816	1.050		.778	.441		
Budaya Organisasi	.349	.130	.335	2.680	.010	0.197	5.070
Lingkungan Kerja	.263	.087	.284	3.012	.004	0.389	2.568
Disiplin Kerja	.335	.124	.347	2.707	.010	0.210	4.751

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 0,816 + 0,349X_1 + 0,263X_2 + 0,335X_3 + e$. Konstanta sebesar 0,816 menunjukkan nilai kinerja ketika ketiga variabel independen dianggap konstan. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,349, lingkungan kerja sebesar



0,263, dan disiplin kerja sebesar 0,335 menunjukkan arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.816	1.050		.778	.441
	Budaya Organisasi	.349	.130	.335	2.680	.010
	Lingkungan Kerja	.263	.087	.284	3.012	.004
	Disiplin Kerja	.335	.124	.347	2.707	0.010

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dengan nilai t_{hitung} 2,680 > t_{tabel} 2,016 dan Sig. 0,010 < 0,05 ($\beta = 0,335$). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai t_{hitung} 3,012 > t_{tabel} 2,016 dan Sig. 0,004 < 0,05 ($\beta = 0,284$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai t_{hitung} 2,707 > t_{tabel} 2,016 dan Sig. 0,010 < 0,05 ($\beta = 0,347$). Dengan demikian semua hipotesis diterima. Kerja merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	0.848	0.837	1.186

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R Square menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model. Nilai dari Adjusted R Square yaitu 0,848 atau 84%. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel independen (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja Karyawan). Adapun sisa nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian ini sebesar 16%.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung (2,680) lebih besar dibandingkan t tabel (2,016) dengan tingkat signifikansi 0,010, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini berarti semakin baik penerapan nilai organisasi, norma kerja, perilaku



profesional, dan kebiasaan kerja yang konsisten, semakin baik pula kinerja karyawan. Budaya organisasi memberikan pedoman mengenai perilaku yang diharapkan sehingga karyawan memiliki arah kerja yang lebih jelas dan mampu menyelaraskan pelaksanaan tugas dengan tujuan organisasi. Hasil ini sejalan dengan Aulia et al. (2021) dan Ihsan dan Yaman (2025) yang menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria penerimaan hipotesis. Nilai t hitung mencapai 3,012, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,016, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,004 berada di bawah 0,05. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t -hitung sebesar 3,012 merupakan yang paling tinggi di antara ketiga variabel independen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, kondisi kebisingan yang dapat dikelola, serta kenyamanan suhu dan kelembapan dapat membantu karyawan bekerja secara lebih fokus dan produktif. Dalam lingkungan kepelabuhanan yang dinamis, kondisi kerja yang kondusif juga mendukung koordinasi dan kelancaran pelaksanaan tugas. Temuan ini sejalan dengan Sari dan Utami (2022) serta Kirana et al. (2022). Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,707 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga juga dapat diterima. Artinya, kepatuhan terhadap jadwal, peraturan, batas waktu penyelesaian pekerjaan, serta prosedur kerja dapat membentuk pola kerja yang lebih tertib dan konsisten. Dalam kegiatan operasional pelabuhan, kedisiplinan menjadi penting karena pekerjaan antarunit saling berkaitan. Ketika karyawan hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai batas waktu, dan mengikuti prosedur, hambatan dalam proses kerja dapat diminimalkan. Hasil ini sejalan dengan Arifin et al. (2022), Halawa dan Adam (2025), serta Tania et al. (2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Lhokseumawe. Budaya organisasi berpengaruh dengan t -hitung 2,680 dan signifikansi 0,010; lingkungan kerja berpengaruh dengan t -hitung 3,012 dan signifikansi 0,004; sedangkan disiplin kerja berpengaruh dengan t -hitung 2,707 dan signifikansi 0,010. Lingkungan kerja memiliki nilai t -hitung paling tinggi sehingga menjadi variabel dengan pengaruh parsial paling dominan. Model penelitian memiliki R Square 0,848 dan Adjusted R Square 0,837.

Implikasinya, perusahaan perlu mempertahankan dan memperkuat nilai serta kebiasaan kerja yang mendukung tujuan organisasi, memastikan lingkungan kerja tetap aman dan kondusif, serta menjaga penerapan aturan dan prosedur secara konsisten. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pelatihan serta menggunakan objek atau sampel yang lebih luas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aulia, N., Fitria, H., & Yuliani, S. (2021). Budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 18(3), 201–210.
- Arifin, M., Sari, D., & Rahmawati, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa transportasi Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 145–158.
- Halawa, N. A., & Adam, A. A. (2025). *The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at The Social Services Office of Medan City. Journal of Business Management*, 3(1), 29–36. <https://doi.org/10.47134/jobm.v3i1.150>
- Ihsan, A., & Yaman, B. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia).
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). *The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., Hartono, & Mahardhani, A. J. (2025). *Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. Asia Pacific Management Review*, 30(2). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2024.12.004>
- Putri, D. A., & Agustin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa.
- Rasdayanti, F., Hersona, S., & Hartelina, H. (2023). *The Effect of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environment on the Performance of State Civil Apparatus at the Tourism and Culture Office in Karawang Regency*. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v4i2>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sari, D., & Utami, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan perusahaan logistik di Indonesia. *Jurnal IBIK*, 6(2), 89–102.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tania, F., Choiriyah, C., & Sudarta, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 11–21.