

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat**

**Muhamad Hafizh Dzakwan<sup>1</sup>, Suwanto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,  
Tangerang Selatan, Indonesia  
Email: <sup>1</sup>mhafidz22@gmail.com

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine Work Discipline, and Physical Work Environment on employee performance at the Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Public Accounting Firm, Central Jakarta. The method used is quantitative. Sampling technique used is saturated with a sample of 50 respondents, the test used is validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression test, determination coefficient test, hypothesis test (t test and f test). The results of this study simultaneously have a significant effect on employee performance with regression  $Y = 1.672 + 0.622 X_1 + 0.342 X_2$ , the correlation coefficient value of 0.861 means that simultaneously has a very strong level of relationship where the value is in the interval 0.80 - 1000. While the coefficient of determination (R Square) is 0.741 (74.1%). Based on this value, it shows that the percentage between the work discipline variable ( $X_1$ ), and the physical work environment ( $X_2$ ) affects employee performance ( $Y$ ) by 74.1% while the rest ( $100\% - 74.1\%$ ) = 25.9% is influenced by other variables that are not included. For the hypothesis value, the value of  $F_{count} > F_{tabel}$  or ( $10,357 > 2,011$ ). This is also reinforced by  $sig < 0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ) thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, this shows that there is a simultaneous significant influence between the variables of Work Discipline ( $X_1$ ) and Physical Work Environment ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) at the Public Accounting Firm Jamaludin, Ardi, Sukimto & Partners Central Jakarta.*

**Keywords:** *Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance.*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat. Metode yang digunakan kuantitatif. Teknik Sampling yang digunakan adalah jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden, uji yang digunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, Uji regresi linear, uji koefisien determinasi, uji hepotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi  $Y = 1,672 + 0,622 X_1 + 0,342 X_2$  nilai koefisien korelasi sebesar 0,861 artinya bahwa secara simultan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,741(74,1%). Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan presentase antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ )

berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74,1% sedangkan sisanya (100% - 74,1%) = 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan. Untuk nilai hipotesis nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (10.357 > 2.011). Hal tersebut juga diperkuat dengan  $sig < 0,05$  atau (0,000 < 0,05) dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Manuskrip Aset dapat diakui jika semua sumber ekonomi dapat diukur dengan satuan mata uang. Aset merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan, dengan adanya aset yang dimiliki perusahaan, bisnis dapat terus beroperasi dengan lancar. Aset bukan hanya dalam bentuk uang tunai, tanah, bangunan, peralatan ataupun perlengkapan. Namun aset juga dapat berupa sumber daya manusia seperti karyawan. Manusia yang merupakan karyawan bagi suatu perusahaan terkadang sering diabaikan sebagai aset berharga. Tidak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa karyawan yang hanya bisa ditekan untuk mengoptimalkan kinerja agar tercapainya visi dan misi perusahaan. Namun, itu pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu – satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diduplikat oleh manusia lain, karena pada hakekatnya tiap – tiap manusia diciptakan oleh Tuhan sang Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu tenaga kerja harus dijaga, dikembangkan, dilatih dan diarahkan sehingga menciptakan manusia yang terampil dan menjadi timbal balik yang optimal bagi perusahaan.

Perusahaan melakukan seleksi pada saat merekrut karyawan, dengan tujuan perusahaan dapat menemukan karyawan yang memiliki kriteria sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, kriteria karyawan suatu perusahaan berbeda – beda namun yang umum menjadi standar perusahaan adalah SDM yang memiliki sikap bertanggung jawab, jujur, disiplin kerja dan memiliki kemampuan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya; kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, dan lingkungan kerja. Namun dalam kesempatan kali ini yang akan dibahas hanya dari segi disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik karena kedua hal ini sangat mudah berubah – ubah ketika karyawan mulai terbawa faktor internal maupun eksternal perusahaan maka sifat mereka akan goyah atau berubah. Menurut Sedarmayanti (2017) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai salah satu tujuannya, untuk itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari pemimpin perusahaan. Sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Demi menjaga kualitas kinerja para karyawannya, manajemen dari Kantor Akuntan Publik Jamaludin Ardi, Sukimto & Rekan biasanya melaksanakan evaluasi atau rapat rutin dengan para karyawan agar bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan cara mengumpulkan track record hasil setelah melakukan proyek yang telah selesai. Berikut merupakan data kinerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jamaludin Ardi, Sukimto & Rekan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Selatan

No	Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kualitas	100%	80%	84%	80%
2	Kuantitas	100%	78%	74%	70%
3	Pelaksanaan tugas	100%	82%	80%	76%
4	Tanggung jawab	100%	80%	77%	79%
Total			80%	78,7%	76,2%

Sumber: Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat

Capaian kinerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat sejak 2021 sebesar 80% diamati melalui tabel 1.1 dari target yang ditentukan dan masuk dalam kriteria baik, dan pada tahun 2022 mengalami sedikit penurunan sebesar 76,7% tetapi tetap dikatakan sebagai kriteria yang baik. Lalu pada tahun 2023 menurun menjadi 76,2% dan masuk kedalam kriteria baik, dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal atau belum mencapai apa yang diharapkan perusahaan.

Kinerja yang ditunjukkan para karyawan Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat menjadi permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan harus dikelola dengan baik, agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan kehidupan yang tumbuh pada masyarakat Indonesia. Pada tabel 1.2 terdapat rekapitulasi data hasil Audit klien pada tahun 2021 hingga 2023 di Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat.

Tabel 2. Rekapitulasi Data Audit Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat Tahun 2021 – 2023

Bulan	2021	2022	2023
	Aktual	Aktual	Aktual
Januari	10	18	15
Februari	18	15	12
Maret	22	20	18
April	25	22	20
Mei	30	28	25
Juni	32	30	28
Juli	38	35	30
Agustus	40	38	35
September	42	40	38
Oktober	45	42	40
November	48	45	42

Desemeber	52	50	45
Total	412	383	348
Presentase	34,3%	32%	29%

Sumber: Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat

Berdasarkan pada tabel 1.2 data target pada Kantor Akuntan Publik jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat dalam setiap tahun nya mengalami penurunan jumlah audit, bisa dilihat pada tahun 2021 dengan presentase sebesar 34%, pada tahun 2022 dengan presentase sebesar 32% dan ditahun 2023 dengan presentase 29%, maka dilihat bahwa kurangnya kinerja karyawan sehingga mengakibatkan penurunan jumlah audit pada setiap tahunnya, berdasarkan data di atas harus mendapatkan perhatian khusus agar dapat dilakukan perbaikan, masalah yang menyangkut dengan kinerja karyawan tersebut, hal ini bisa dilihat dari beberapa faktor – faktor yang bisa menyebabkan penurunan jumlah audit tersebut, seperti kurangnya optimalisasi disiplin kerja yang dilakukan dan kurangnya fasilitas yang diberikan yang diberikan perusahaan.

Namun tidak jarang, sikap yang paling pertama dilihat adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya dan apabila seorang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka hasil kinerjanya sangat optimal. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016: 193) “ Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan orang menaati semua praturan perusahaan dan norma normal sosial yang berlaku”. Pihak manajemen perusahaan atau organisasi sebaiknya mampu mendorong terciptanya disiplin kerja yang tinggi dengan membuat peraturan-peraturan yang mampu membuat SDM menjadi lebih mencintai pekerjaan/tugas yang telah diberikan sesuai dengan kaidah perusahaan yang berlaku. Kantor Akuntan Publik Jamaludin Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat memiliki standar oprasional prosedur terhadap kode etik dalam berkerja demi menjaga kedisiplinan kerja para karyawannya. Berikut ini adalah tabel disiplin kerja Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat.

Tabel 3. Kehadiran Karyawan Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Tahun 2021 - 2023

Tabel	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi				Jumlah Absen	Present ase absensi
			Alfa	Sakit	Izin	Terlambat		
2021	50	249	40	20	32	76	168	67,4%
2022	50	250	30	22	20	87	159	63,6%
2023	50	252	21	15	11	80	127	50,2%

Sumber : Manajemen Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa angka ketidak hadiran karyawan Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat tahun 2021 - 2023 tingkat presentase absensi selalu mengalami penurunan, hal ini disebabkan kurangnya kesadaran karyawan dalam menegakan kedisiplinan, sehingga berkurangnya tanggung jawab karyawan, maka perlu adanya peran dari Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat dalam memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, karena kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, Faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja juga menjadi salah satu permasalahan dalam suatu perusahaan/organisasi. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2018: 26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu misi atau tujuan perusahaan antara lain adalah disiplin kerja karyawan, peralatan kerja karyawan dan lingkungan kerjanya. Hal-hal tersebut akan di bahas peneliti mengenai lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan kerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik di harapkan dapat menambah semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan dari perusahaan.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses bekerja tersebut. Maka dari itu fasilitas lingkungan kerja juga termasuk dalam bagian yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini data fasilitas lingkungan kerja fisik Kantor Akuntan Publik Jamaludin Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat.

Tabel 4. Data Fasilitas Lingkungan kerja Fisik Pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat Tahun 2023

No	Lingkungan Kerja Fisik	Unit	Jenis Kerusakan			Jumlah Kerusakan
			Ringan	Sedang	Parah	
1	AC	6	1	-	-	1
2	Lampu	20	4	1	1	6
3	Pengharum Ruangan	6	-	-	1	1
4	Wifi	6	-	-	1	1

Sumber : Manajemen Kantor Akuntan Publik Jamaludin, ardi, Sukimto & Rekan

Berdasarkan data pada tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa terjadi beberapa kerusakan pada pendukung aktivitas seperti AC, lampu, pengharum ruangan dan wifi. Hal ini bisa mempengaruhi menghambatnya penyelesaian tugas. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya; kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, dan lingkungan kerja. Namun dalam kesempatan kali ini yang akan dibahas hanya dari segi disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik karena kedua hal ini sangat mudah berubah – ubah ketika karyawan mulai terbawa faktor internal maupun eksternal perusahaan maka sifat mereka akan goyah atau berubah.

KAP Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan ini bergerak dalam bidang Jasa Audit atas laporan keuangan perusahaan baik perusahaan Go Publik maupun Private dan jasa lainnya dibidang keuangan dan akutansi.

Jasa-jasa tersebut meliputi pemeriksaan umum (*General Audit*), Pemeriksaan khusus (*Investigation/spesialaudit*), pemeriksaan pengelolaan atau pemeriksaan operasional perusahaan (*managament audit*), penyusunan sistem akutansi (*accounting service design*), jasa akutansi (*accounting service*), penyusunan anggaran (*bugedting preparation*), konsultasi manajemen dan perpajakan (*management and tax consulting*).

Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak kualitas kerja yang lebih baik. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, namun apabila karyawan dalam perusahaan anda tidak disiplin, seperti tidak mengerjakan tugas dengan baik, malas-malasan, atau hasil kinerja yang buruk, hingga tidak mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan akan sulit untuk bergerak maju dan mencapai apa yang telah diharapkan.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang kurang baik berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan. Jika ruangan kerja tidak nyaman dan panas maka karyawan akan sulit berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya

## 2. KAJIAN TEORI

### Disiplin kerja

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Singodimedjo dalam sutrisno (2019:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

### Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Ahmad (2018:99) berpendapat bahwa "Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya". Sedarmayati dalam Ahmad (2018:100) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Dalam sebuah organisasi tempat bekerja pastinya ada karyawan yang memiliki sifat berbeda, seperti halnya dengan karakteristik Individu sangat penting demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perbedaan karakteristik pada karyawan disebabkan oleh beberapa penyebab seperti latar belakang sikap, kemampuan, minat dan lain sebagainya. Ahmad (2018:102) berpendapat bahwa "Lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang ada di wilayah sekitar atau luar manusia, baik fisik maupun nonfisik dalam suatu instansi". Karakteristik individu meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pula pada perusahaan di dalam penelitian Kamal et al dalam Ningsih et al (2021) berpendapat bahwa maka hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan

akan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Bedasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka menurut peneliti sendiri lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja ataupun karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Kinerja**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sedarmayanti (2017) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu”. adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah tolak ukur atas keberhasilan karyawan atau individu ketika melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan

### **3. METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini, metode yang akan digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat berjumlah 50 Karyawan.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan, (Sugiyono, 2018, p. 217). Maka dari itu metode sample yang akan digunakan pada penelitian ini adalah Probability Sampling yaitu proportionate stratified random sampling. Yang dimana penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi yang ada dijadikan sampel. Probability Sampling sendiri mempunyai arti yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk menjadi anggota sampel, (Sugiyono, 2018, p. 218). Besarnya sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan

### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Normalitas**

##### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

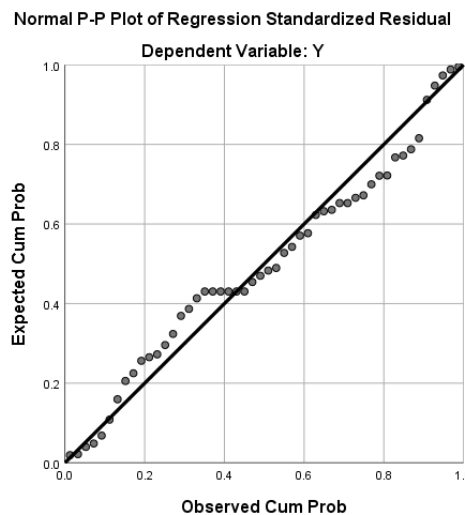
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45202472

Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.092
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 1. Uji Kolmogrov Smirnov (KS)

Dari tabel diatas, dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) = 0, 200 adalah lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ , maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adakah normal. Uji normalitas juga dapat menggunakan grafik pplot untuk mendeteksi residu variabel dengan memeriksa distribusi titik residu sepanjang diagonal. Seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Grafik P-Plot Uji Normalitas Data  
Sumber : Hasil Output Spss diolah 2024

Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik Normal Probability Plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regrei memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.672	3.174		.527	.601		
	Total_X1	.622	.097	.633	6.394	.000	.562	1.780
	Total_X2	.342	.113	.300	3.028	.004	.562	1.780

a. Dependent Variable: Y  
Sumber : Hasil Output Spss diolah 2024



Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, nilai yang dapat diterima untuk variabel “Disiplin Kerja” sebesar 0,562, nilai “Lingkungan Kerja Fisik” sebesar 0,562 lebih besar dari 1, dan nilai faktor inflasi variance (VIF) karir nilai tersebut lebih dari 10, jika variabel Disiplin Kerja sebesar 1.780. Oleh karena itu , terlihat tidak terdapat interfrensi multikolinear pada model regresi ini.

### Uji Heterokedastisitas

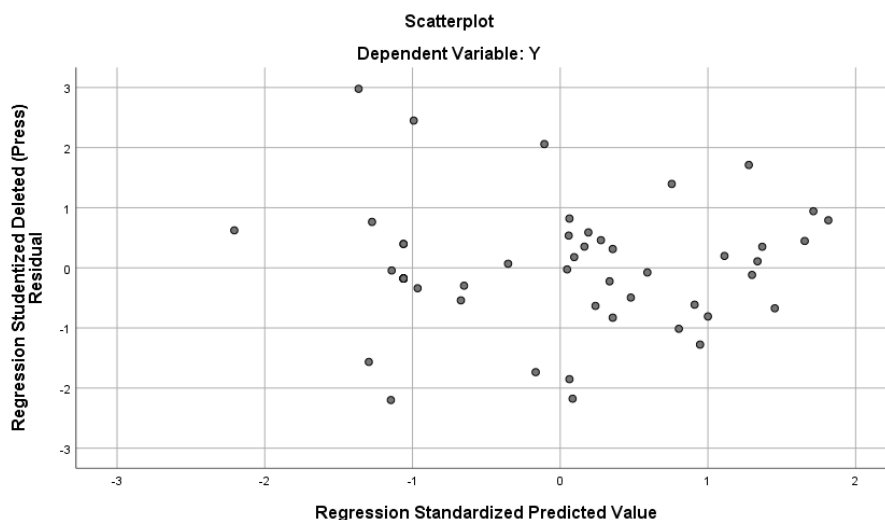
Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glesjer

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3.427	2.143		1.599	.116
	X1	-.023	.066	-.067	-.347	.730
	X2	-.002	.076	-.005	-.024	.981

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glesjer test model pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,730 dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) diperloeh nilai signifikasi sebesar 0,981 di mana keduanya nilai signifikansi (Sig) . 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdasitisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**Analisis Regresi Linier**  
**Uji Analisis Regresi linear Berganda**

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.672	3.174		.527	.601
	X1	.622	.097	.633	6.394	.000
	X2	.342	.113	.300	3.028	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil *Output* SPSS diolah 2024

Bersarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,672 + 0,622 X_1 + 0,342 X_2$  Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai Kostanta sebesar 1,672 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 1,672 *point*.
- Nilai Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 0,622 diartikan apabila konstanta tetap da nada perubahan pada variabel Lingkunga Kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,622 *point*.
- Nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 0,622 diartikan apabila konstanta tetap da nada perubahan pada variabel Lingkunga Kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,622 *point*.

**Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)**

Tabel 8 Hasil uji t / Uji Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.424	2.984		2.153	.036
	X1	.818	.079	.831	10.357	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output Spss diolah 2024

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel 4.33 Menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 10.357 > t_{tabel} 2.011$  dan signifikan  $0,000 < 0, 50$ . Dengan demikian,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_o : \rho_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat

Ha :  $\rho_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat.

Tabel 9 Hasil Uji t / Uji Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8.032	4.078		1.970	.055
	X2	.821	.115	.719	7.159	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output Spss diolah 2024

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel 4.23 Menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 7.159 > t_{tabel} 2,011$  dan signifikan  $0,000 < 0,50$ . Dengan demikian,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Signifikansi Regresi Berganda Secara Srimultan (Uji F)**

Tabel 10. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1673.473	2	836.736	67.351	.000 <sup>b</sup>
	Residual	583.907	47	12.424		
	Total	2257.380	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Output Spss diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(147,659 > 3,20)$  hal ini juga diperkuat dengan  $sig < 0,05$  atau  $(0,000, 0,05)$ . Dengan demikian  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik.



## Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

### Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change in R Square	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.861 <sup>a</sup>	.741	3.52471	.741	67.351	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar R (koefisien korelasi) sebesar 0,861 dan nilai sig. F change 0,000, atau < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien korelasi berganda memiliki hubungan yang sangat kuat berdasarkan interval diskala 0,800 – 1.000.

Tabel 12. Hasil Koefisien Korelasi Determinasi (R<sup>2</sup>)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.741	.730	3.52471

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Diperoleh nilai koefisien determinasi berganda sebesar R (koefisien korelasi) sebesar 0,741 dan nilai sig. F change 0,000, atau < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi berganda memiliki hasil persentase sebesar 74,1 dan dimana sisa hasil variabel yang lain sebesar 25,9%.

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludi, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat

disiplin kerja secara keseluruhan yang terjadi Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat sesungguhnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan ini artinya menunjukkan bahwa hal-hal tentang kedisiplinan yaitu dimulai dari Kehadiran dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan konsisten hadir tepat waktu pada pukul 08.00 yang Kehadiran tepat waktu ini mencerminkan disiplin kerja yang tinggi dan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan. Karyawan yang datang tepat waktu cenderung lebih siap secara mental dan fisik untuk memulai hari kerja, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Perusahaan juga telah menyediakan sistem absensi yang efektif, seperti mesin finger print atau aplikasi kehadiran online, yang membantu memantau dan meningkatkan disiplin kehadiran. Begitu juga berlaku untuk ketaatan pada peraturan kerja hal ini perusahaan telah memberikan pelatihan rutin dan sosialisasi mengenai pentingnya mematuhi peraturan kerja, termasuk penggunaan name tag. Dengan karyawan yang taat pada peraturan, perusahaan dapat memastikan bahwa standar operasional dan keamanan selalu terjaga, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja secara positif. Lalu dalam hal ketaatan pada standar kerja di Kantor Akuntan Publik Jakarta Pusat ini cukup baik, dimana ketaatan pada standar kerja termasuk pemahaman dan penerapan standar akuntansi dan auditing yang berkontribusi secara

langsung cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih akurat dan sesuai dengan harapan. Untuk kewaspadaan tinggi dalam bekerja selalu penuh perhitungan dan ketelitian serta memiliki tingkat kewapadaan yang tinggi terhadap diri sendiri dan pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan yang teliti dan berhati-hati dalam pekerjaannya dapat menghindari kesalahan, meningkatkan efisiensi, dan menghasilkan output yang lebih baik. Selanjutnya yang terakhir yaitu bekerja secara etis atau etika kerja, perusahaan sudah mengimplementasikan kode etik yang jelas dan memberikan pelatihan mengenai kode etik kerja termasuk menunjukkan rasa hormat kepada atasan dan rekan kerja hal ini sangat berkontribusi pada suasana kerja yang positif dan produktif akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat.**

Lingkungan Kerja Fisik Secara keseluruhan yang terjadi pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat sesungguhnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan ini artinya menunjukkan bahwa hal-hal tentang lingkungan kerja fisik yaitu dimulai dari pencahayaan sudah diberikan lampu LED yang terang dan merata diseluruh area kerja, kondisi pencahayaan yang optimal ini menunjukkan bahwa intensitas cahaya yang baik dapat mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan fokus serta produktivitas karyawan. Sama halnya dengan sirkulasi ruang kerja sistem sirkulasi ruang kerja sudah diberikannya AC sentral dan ventilasi alami telah membantu dalam menjaga suhu ruangan tetap nyaman, hal ini yang akan membuat karyawan nyaman beraktivitas. Begitu juga untuk tata letak ruang penataan yang efisien mempermudah karyawan untuk bergerak dan berinteraksi yang pada akhirnya mendukung proses kerja menjadi lebih cepat dan efektif hal ini juga sudah diberikan seperti sudah dibagi zona area kerja sesuai dengan fungsi kerja masing-masing tim. Begitu juga dalam dekorasi khususnya warna cat ruang kerja, faktor yang mempengaruhi suasana hati dan semangat kerja karyawan hal ini diberikan dengan warna cat yang netral, untuk tingkat kebisingan perusahaan sudah memberikan kantor yang berada di daerah sentra perkantoran yang membuat tidak adanya kebisingan dari luar kantor hal ini akan berpengaruh positif memberikan konsentrasi yang tinggi untuk karyawan melakukan aktivitasnya. Dan yang terakhir fasilitas yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai seperti printan, wifi, pengharum ruangan dan kamar mandi yang bersih memberikan kenyamanan bagi karyawan dan memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kesejahteraan pribadi. Fasilitas yang baik juga mengurangi gangguan yang dapat menghambat produktivitas, sehingga karyawan dapat fokus pada tugas-tugas mereka dan memberikan hasil kerja yang optimal.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat**

Pembahasan secara signifikan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat, dapat dilihat kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal sesuai dengan bidang pekerjaannya lalu dalam kuantitas kerja karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan sesuai target yang diharapkan oleh Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat, untuk pelaksanaan tugas perusahaan telah memberikan panduan dan alat bantu kerja yang membantu karyawan dalam menyusun prioritas dan memantau kemajuan tugas. Pelaksanaan tugas yang efektif ini memungkinkan karyawan untuk bekerja secara mandiri dan responsif terhadap perubahan situasi, yang pada akhirnya

meningkatkan kinerja mereka. Dan yang terakhir tanggung jawab, tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja. Perusahaan mendorong rasa tanggung jawab ini untuk melalui budaya kerja yang menekankan pentingnya ketepatan waktu dan disiplin, perusahaan telah membentuk disiplin dan lingkungan kerja fisik agar karyawan dapat menyelesaikan aktivitasnya dalam bekerja supaya disetiap karyawan menjadi lebih baik di Kantor Akun Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat.

## 5. PENUTUP

Adapun kesimpulan yang dicapai oleh peneliti selama melakukan penelitian pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat kemudian dirangkum menjadi beberapa poin, berikut ini adalah hasil temuan peneliti:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh temuan statistik regresi berganda (Uji t). Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial yang diciptakan disiplin Karyawan karena  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak ( $t_{hitung} 10,357 > t_{tabel} 2,011$  dan signifikan  $0,000 < 0,50$ ).
2. Dari Uji t (Uji Signifikansi) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Karena  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, maka Lingkungan Kerja Fisik secara parsial memberikan kontribusi pengaruh yang positif dan substantial terhadap kinerja karyawan yang dilakukan dengan  $t_{hitung} 7,159 > t_{tabel} 2,011$  dan signifikan  $0,000 < 0,50$ .
3. Terdapat Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukimto & Rekan Jakarta Pusat persamaan regresi  $Y = 1,672 + 0,622 X_1 + 0,342 X_2$  nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,861 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan perhitungan dapat dibuktikan di buktikan dimana koefisien Sig  $< 0,05$ , sedangkan koefisien  $f_{hitung} > F_{tabel}$  ( $147,659 > 320$ )

## 6. DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Daryanto, B. d. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, S. D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Astuti, R. &. (2019)). Astuti, R., & Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Astuti, R., & Iverizkinawati, I.
- (2Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Ke6(1).
- Catio, M. S. ((2020)). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(2), 15-26. .
- Hidayat, D. S. (2018). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang. *Jurnal Imiah Ilmu Manajemen*, Hidayat, D., Sari, E., M., & Selwan, J. (2018). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan K 05(2), 82- 100.
- Kusmiyatun, S. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741-753.
- Purnama, N. I. (2022). Purnama, N. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk, (Auto2000 Medan). Purnama, N. I., & Rialdy, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja KaryIn Prosiding Seminar Nasional Usm 3(1) Pp , Purnama, N. I., & Rialdy, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 348-36.
- Sari, D. P. (202). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. Sari, Dewi Puspita, Imelda Megawati & Imam Heriyanto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P Majalah Bisnis & Amp, Sari, Dewi Puspita, Imelda Megawati & Imam Heriyanto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia 13(1), 31-44.
- Susanti, F. &. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK BSD–Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 389-395.
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik T 2(2), 175-188.
- Susanti, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Glory Store Indonesia. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3).