



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 6437-6442

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billman PLN ULP Gedangan

Rachmad Aditya Mahendra¹, Zsa Zsa Izazi²

STIE Mahardhika, Fakultas Ekonomi, Manajemen

Email : rahmatadita123@gmail.com, zsazsaizazi07@gmail.com

Abstrak

Abstrak ini diteliti guna untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja serta lingkungan kerja ke kinerja pegawai Billman PLN ULP Gedangan. Dalam konteks MSDM, disiplin kerja diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan, sementara lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan fisik dan psikologis yang mendorong produktivitas. Artikel ini memakai pendekatan kuantitatif, metode uji regresi linier berganda, yang mana variabel (X) meliputi disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta variabel (Y) kinerja pegawai. Populasi artikel sebanyak 33 orang pengambilan secara sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang telah teruji validitasnya ($R_{hitung} > R_{tabel}$). Uji regresi memperlihatkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (koefisien 0,414; signifikansi 0,000; $t_{hitung} 4,582 > t_{tabel} 2,042$), begitu pula lingkungan kerja (koefisien 0,725; signifikansi 0,000; $t_{hitung} 7,656$). Uji simultan (uji F) juga menunjukkan pengaruh signifikan dari kedua variabel terhadap kinerja ($F_{hitung} 36,955 > F_{tabel} 3,316$; signifikansi 0,000). Lingkungan kerja ditemukan sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Implikasi praktis menyarankan peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan sistem disiplin melalui pengawasan dan penghargaan. Secara teoritis, hasil ini memperkaya literatur manajemen SDM di sektor publik dan membuka peluang penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau motivasi kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif, SDM ialah salah satu hal utama yang tidak bisa diabaikan. Salah satu hal penting mengacu pengelolaan daya manusia merupakan pencapaian kerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan hasil pekerja seorang individu saat menjalankan tugasnya atau amanah yang diperuntukan pegawai untuk menggapai target perusahaan [1]. Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi bisa berperan sebagai indikator keberhasilan sebuah perusahaan dalam menggapai target. Karena itu, perusahaan harus memahami dan melihat berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja yang baik mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.

Ada banyak yang dibahas dalam literatur sdm, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menggambarkan kepatuhan serta komitmen pekerja terhadap prosedur, pedoman, dan aturan yang ditetapkan oleh sebuah Perusahaan. Disiplin bermakna dari kata latin discipline yang artinya latihan, pendidikan, dan rohani serta pelatihan etika. Berdasar pada kamus bahasa indonesia, disiplin itu keserasian [2]. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih konsisten. Kurangnya disiplin bisa menghambat kelancaran operasional dan mengganggu kerja.

Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pekerja memiliki kesadaran dan tanggung jawab tinggi saat pelaksanaan tugas yang dijadwalkan Perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi dapat membentuk budaya kerja yang produktif, mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, dan bisa meningkatkan. Efisiensi operasional. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi determinan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar pekerja yang berhubungan dalam terjadinya perubahan psikolog dalam diri pegawai [3]. Lingkungan kerja yang kondusif bisa membuat pekerja merasa nyaman, lingkungan kerja bisa diibaratkan seperti rumah kedua bagi para pegawai.

lingkungan kerja juga memegang peran dalam mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman dapat menciptakan suasana kerja yang baik. Suasana seperti ini mampu meningkatkan semangat kerja serta menurunkan stres pegawai. Interaksi sosial yang baik antar pegawai juga menjadi bagian dari lingkungan kerja yang sehat. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola lingkungan kerja secara optimal untuk menunjang produktivitas.

PLN unit layanan pelanggan (ULP) Gedangan sebagai salah rayon operasional yang memiliki tugas dalam memberikan layanan listrik kepada masyarakat. Billman sebagai unit untuk melayani pelanggan dituntut untuk bisa melayani pelanggan dengan baik, dari tingkat kemampuan dan adaptasi melayani berbagai macam sifat orang. Maka dari itu, penting melakukan kajian empiris guna bisa memahami besar pengaruh mana, (X1) Disiplin Kerja atau (X2) Lingkungan Kerja terhadap (Y) Kinerja Pegawai di unit Billman PLN ULP Gedangan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja ke kinerja Pegawai Billman PLN ULP Gedangan. Penelitian mengharapkan dapat membantu memberikan kontribusi teoritis dan gambaran umum uji regresi linier berganda, secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur dalam bidang MSDM.

Artikel ini menjadi penting karena hasil yang didapat bisa menjadi bahan pertimbangan manajemen PLN dalam menyusun peningkatan kinerja pegawai Billman. Dengan melihat variable mana yang paling dominan, maka kebijakan yang diterapkan bisa lebih diharapkan. Selain itu, hasil penelitian ini juga bermanfaat untuk pengembangan sdm di lingkungan PLN ULP Gedangan. Pegawai yang bekerja dalam kondisi ideal merasa lebih puas dan berkomitmen terhadap perusahaan. Karena itu, aspek disiplin dan lingkungan kerja tidak bisa diabaikan.

Dari uraian di atas, disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang cukup relevan untuk diteliti dalam konteks kinerja pegawai Billman di PLN ULP Gedangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh dua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai secara simultan maupun parsial. Hasil ini diharapkan bisa memberi kontribusi nyata untuk pengambilan keputusan di bidang SDM. Demikian, penelitian ini memiliki urgensi yang cukup tinggi untuk dilakukan. Oleh karena itu, latar belakang ini menjadi dasar dilakukannya penelitian lebih lanjut secara ilmiah dan terstruktur.

2. Metode Penelitian

2.1. Disiplin kerja

Naskah Ayu Ashari 2024, mengatakan. Indikator disiplin kerja terdiri dari lima acuan dalam mengevaluasi kedisiplinan pekerja. kesatu, tingkat kehadiran, mengukur pegawai sejauh mana hadir sesuai jadwal dan tepat waktu. Kedua, tata kerja, yang menunjuk dalam prosedur yang wajib diikuti oleh seluruh pekerja. Ketiga, taat pada atasan, mencakup pada kepatuhan pegawai terhadap instruksi atasan. Keempat, tepat waktu, menilai kedisiplinan dalam hal kehadiran pekerja. Yang akhir, tanggung jawab, mengukur kesanggupan pegawai dalam tanggung jawab pekerjaan [4]. Agustini & Dewi 2023, menyatakan indikator disiplin kerja yakni kehadiran, Prosedur kerja, taat pada pimpinan, kesadaran menjalankan tugas kerja, dan tanggung jawab, [5]. Dari beberapa teoritis yang ada, indikator yang kami tetapkan kehadiran, prosedur tugas, taat pada pimpinan.

2.2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah hal disekeliling pekerja dalam pekerjaannya, berupa fisik ataupun nonfisik yang bisa memengaruhi pekerja ketika bekerja. Jikalau lingkungan kerja mendukung maka pekerja memiliki rasa tenang dan selamat, sebaliknya jikalau lingkungan kerja tidak mengsupport pekerja tidak memiliki rasa tenang dan selamat [6]. Indikator lingkungan kerja di ditetapkan dengan penerangan, sirkulasi udara, suhu udara, ukuran ruangan kerja, hubungan antar karyawan, dan hubungan antar karyawan terhadap atasan [7]. Dari beberapa teoritis yang ada indikator yang kami tetapkan hubungan antar karyawan, hubungan karyawan dan atasan, ruang kerja.

2.3. Kinerja Pegawai

Adapun indikator yang dipakai mencakup kualitas hasil kerja, jumlah atau volume pekerjaan, pemahaman terhadap pekerjaan, pelaksanaan tugas secara efektif, serta rasa tanggung jawab dalam menjalankan peran. [8]. Hidayat 2020, menyatakan hasil kinerja dapat ditaksir dalam aspek jam kerja, kualitas, kerja tim dan juga kuantitas dalam hal menyelesaikan tugas yang telah dijadwalkan perusahaan. Masing-masing pekerjaan yang sudah dikerjakan untuk mengembangkan perusahaan merupakan perwujudan dari kinerja. Ini menyesuaikan dengan wewenang, tugas, dan amanah atas setiap pekerja dalam menggapai target perseroan [9]. Dari beberapa teoritis yang ada, indikator yang kami tetapkan waktu kerja, kerja sama, kualitas kerja.

2.4. Metodologi

Metode yang dipakai pada artikel ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan memiliki tujuan guna menyadari berapa besar dampak mana disiplin kerja (X1) atau lingkungan kerja (X2) kepada kinerja pegawai (Y) Billman PLN ULP Gedangan. Artikel ini mengaplikasikan teknik analisa data yang dipakai yaitu uji regresi linier berganda, selanjutnya :

$$Y = a + (b_1X_1) + (b_2X_2) + e$$

Analisa data ini dipilih guna untuk mengetahui besar berpengaruh mana Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Billman. Di samping itu ada beberapa teknik pengujian yang dipakai untuk guna mengetahui pengaruh (X1) dan (X2) terhadap (Y). Diantaranya uji yang digunakan, Uji Validitas digunakan untuk memastikan keakuratan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada Billman PLN ULP Gedangan, Uji T digunakan untuk memastikan apakah ditemukan perbedaan yang signifikan berdasarkan data antar kedua variable bebas, dan Uji F digunakan guna memastikan apakah didapatkan perbedaan yang signifikan antar kedua variable bebas. Responden yang dipakai dalam artikel yakni keseluruhan pekerja Billman di PLN ULP Gedangan, karena populasi yang kecil maka akan dipilih semuanya, total pegawainya sebanyak 33 orang.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Uji validitas

Uji valid merupakan salah satu teknik guna mengevaluasi seberapa baik pernyataan kuisioner dalam mengukur. Uji ini memastikan bahwa setiap pernyataan benar menunjukkan variable yang diteliti. Agar data yang dikumpulkan akurat, uji validitas sangat diperlukan. Cara menguji validitas , Rhitung dibandingkan dengan rtabel, jikalau rhitung lebih tinggi dari rtabel. Pernyataan tersebut dianggap valid dan layak digunakan penelitian.

Variable	R Hitung	R Tabel	Kejelasan
X1.1	0.603	0.344	valid
X1.2	0.064	0.344	valid
X1.3	0.647	0.344	valid
X1.4	0.604	0.344	valid
X1.5	0.607	0.344	valid
X2.1	0.509	0.344	valid
X2.2	0.589	0.344	valid
X2.3	0.562	0.344	valid
X2.4	0.577	0.344	valid
X2.5	0.654	0.344	valid
Y1.1	0.601	0.344	valid
Y1.2	0.570	0.344	valid
Y1.3	0.562	0.344	valid
Y1.4	0.582	0.344	valid
Y1.5	0.570	0.344	valid

Hasil pengujian, bisa dilihat variable (X1.1) sampai (Y5). Dikatakan valid karena Rhitung > Rtabel, ini berarti keseluruhan persoalan diyakini valid karena rhitung melebihi dari rtabel (0.344).

3.2. Uji Regresi Linier Berganda

Dua variable bebas terhadap variable terikat, menggunakan regresi linier berganda. Metode benar-banar membantu para peneliti dalam memahami besar kontribusi variable bebas terhadap variable terikat. Uji ini melihat apakah hubungan positif atau negatif, serta tingkat signifikans secara statistik.

Coefficients^a

Modell	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.648	1.999		
	TOTAL X1	.414	.090	.451	4.582
	TOTAL X2	.725	.095	.754	7.656

Hasil uji yang muncul, terlihat nilai konstanta yang keluar (a) sebanyak (-1.648), sedangkan nilai koefisien (b) disiplin kerja (0.414) lalu nilai (b) lingkungan kerja (0.725). Nilai yang muncul bisa dibentuk menjadi persamaan regresi linier sebagai ini:

$$Y = (-1.648) + 0.414X1 + 0.725X2$$

perhitungan di atas berarti :

Nilai konstans (Y) kinerja pegawai menunjukkan (-1.648) ini berarti, jika variable (X1) disiplin kerja dan (X2) kinerja karyawan dikatakan dengan nol, maka (Y) kinerja karyawan akan sebesar (-1.648). Ini berarti dua variable bebas tidak mempengaruhi bersamaan ke variable terikatnya.

Variable (X1) disiplin kerja memperoleh perolehan nilai koefisien (0.414), nilai ini menyatakan jikalau variable (X1) disiplin kerja menerima peningkatan 1%, berarti akan, (Y) kinerja pegawai akan memperoleh pengaruh sebesar (0.414) 41.4%. Ini mengindikasikan jika (X1) disiplin kerja terdapat peningkatan, akan memberi pengaruh positif terhadap (Y) kinerja pegawai. Sebaliknya jikalau disiplin kerja turun maka kinerja pegawai bakal ikut menurun.

Variable (X2) lingkungan kerja memperoleh perolehan nilai koefisien (0.725), nilai ini menyatakan jikalau variable (X1) lingkungan kerja menerima peningkatan 1%, berarti akan, (Y) kinerja pegawai akan memperoleh pengaruh sebesar (0.725) 72.5%. Ini mengindikasikan yakni jika (X1) disiplin kerja terdapat peningkatan, itu akan memberi pengaruh positif terhadap (Y) kinerja pegawai. Sebaliknya jikalau lingkungan kerja turun maka kinerja pegawai bakal ikut menurun.

3.3. Uji T

Guna mengetahui signifikansi pengaruh (X) bebas terhadap variable (Y), uji t digunakan dalam regresi linier berganda. Uji t menunjukkan apakah masing-masing variable bebas dalam model regresi memiliki dampak yang signifikans terhadap variable terikatnya. Nilai Pvalue hasil uji t membantu para peneliti menemukan variable bebas yang paling berpengaruh di penelitian.

Coefficients^a

Modell	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.648	1.999		
	TOTAL X1	.414	.090	.451	4.582
	Total X2	.725	.095	.754	7.656

Hasil yang keluar dan penggunaan rumus Ttabel, perhitungan yang keluar sebagai berikut :

$$T \text{ table} = (0.05 ; (33-3)) = (0.05;30) = 2.042$$

Hasil dari perhitungan yang teroleh, nilai T-hitung (X1) disiplin kerja (4.582) > nilai t-tabel (2.042) dengan nilai signifikans (0.000) < (0.05), ini brarti H2 ditrima, (X1) disiplin kerja memberikan pengaruh secara signifikans kedalam variable (Y) kinerja pegawai.

Nilai Thitung (X2) lingkungan kerja (7.656) > nilai t-tabel (2.042) dengan nilai 0.000 < 0.05 maka dapat ditarik Kesimpulan H2 ditrima, (X2) lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikans kedalam variable (Y) kinerja pegawai.

3.4. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	221.577	2	110.789	36.955	.000 ^b
Residual	89.938	30	2.998		
Total	311.515	32			

Perhitungan data yang muncul, terlihat nilai signifikan yang muncul (0.00), kalau nilai signifikans (0.000 < 0.05), ini mengatakan variable (X1) disiplin kerja & (X2) lingkungan kerja memberikan dampak signifikans kedalam (Y) kinerja pegawai pengaruh secara simultan.

Ada cara lain guna untuk Uji F, yakni dengan cara membandingkan Fhitung banding Ftabel. Sesuai dengan perhitungan yang ada hasil yang muncul sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = 2;33-2 = 3.316$$

Hasil yang keluar ini bisa di bandingkan dengan Fhitung, dan hasil yang muncul adalah Fhitung (36.955) > (3.316) F-tabel, ini bisa ditarik kesimpulan (X1) disiplin kerja dan (X2) lingkungan kerja berdasarkan bersamaan memberikan pengaruh terhadap (Y) kinerja pegawai billman pln ulp gedangan, Hipotesis diterima.

3.5. Pembahasan pengaruh (X1) disiplin kerja terhadap (Y) kinerja Pegawai Billman

Pembahasan ujit disiplin kerja mendapati nilai T-hitung sejumlah (4.582) > t-tabel (2.042), serta nilai signifikans (0.000), ini mengartikan disiplin kerja mengasih efek pengaruh yang positif & signifikans teradap kinerja pegawai. Tapi jikalau adanya penurunan disiplin kerja mengakibatkan kinerja pegawai bakal penurunan. Nilai signifikans dibawah (0.05) mengindikasikan pengaruh secara statistic.

3.6. Pembahasan pengaruh variable (X2) lingkungan kerja terhadap (Y) kinerja Pegawai Billman

Pembahasan ujit lingkungan kerja memiliki nilai T-hitung sejumlah (7.656) > t-tabel (2.042), serta nilai signifikans (0.000), ini mengartikan lingkungan kerja mengasih efek pengaruh yang positif & signifikans teradap kinerja pegawai. tapi jikalau ada penurunan lingkungan kerja mengakibatkan kinerja pegawai bakal penurunan. Nilai signifikans dibawah (0.05) mengindikasikan pengaruh secara statistic.

3.7. Pembahasan pengaruh (X1) Disiplin Kerja dan (X2) Lingkungan Kerja terhadap (Y) Kinerja Pegawai Billman

Hasil dari nilai pengujian T menunjukkan model dari uji validitas yang telah diterapkan dalam penelitian ini terbukti sudah layak. Pengolahan uji validitas ini telah melalui tahapan-tahapan untuk melihat hubungan variable diteliti. Dari hasil perhitungan , bisa dilihat nilai konstanta (-1.648) mengatakan nilai negatif yang meiliki arti, kalau kedua variable (X) disiplin kerja & lingkungan kerja (0), maka kinerja pegawai bernilai (-1.648). (X1) disiplin kerja mendapat hasil koofisien positive (0.414), hasil ini mengatakan jika variable (X1) disiplin kerja memperoleh peningkatan 1%, berarti akan, (Y) kinerja pegawai akan mendapat pengaruh baik sebesar (0.414) 41.4%. Dengan berasumsi variable lain sama. (X2) lingkungan kerja mendapat hasil koofisien positive (0.725), hasil ini mengatakan jika variable (X2) lingkungan kerja memperoleh peningkatan 1%, berarti akan, (Y) kinerja pegawai akan mendapat pengaruh baik sebesar (0.725) 72.5%. Dengan berasumsi variable lain sama.

Secara keseluruhan, hasil data regresi linier berganda penggunaan ujit, pengujian f, serta pengujian validitas. Ini menyatakan, dua variable (X), yaitu disiplin kerja & lingkungan kerja, bisa memberi pengaruh yang signifikans kedalam kinerja pegawai billman, dengan lingkungan kerja bernilai (0.725) dan disiplin kerja bernilai (0.414).

Bisa disimpulkan bahwa variable (X2) lingkungan kerja lebih besar memberikan pengaruh ke (Y) kinerja pegawai, dengan arah pengaruh positif

4. Kesimpulan

Hasil uji f mengindikasikan bahwa kedua variable (X) secara bersama berpengaruh signifikan kedalam kinerja pegawai. Dari perhitungan analisis data, keseluruhan menggunakan uji regresi linier berganda terhadap responden 33 pegawai Billman PLN ULP Gedangan, penelitian ini menyatakan, dua variable yaitu (X1) disiplin kerja serta (X2) lingkungan kerja berefek signifikan kedalam variable (Y) kinerja pegawai. (X1) disiplin kerja memberi pengaruh positif terhadap (Y) kinerja pegawai, peningkatan dalam kedisiplinan pegawai akan langsung berimbas kedalam kinerja pegawai. (X2) lingkungan kerja variable paling berpengaruh kedalam (Y) kinerja pegawai. Hal ini mengindikasi bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara nyata, bisa meningkatkan produktivitas & efektivitas kinerja pegawai Billman. Keseluruhan simpulan ini adalah (X1) lingkungan kerja memberikan pengaruh lebih besar dibanding (X2) disiplin kerja terhadap peningkatan (Y) kinerja pegawai.

Referensi

1. M. Rofik and A. S. Mulyani, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukmajaya Kota Depok," *Pus. Publ. Ilmu Manaj.*, no. 2, pp. 150–164, 2024.
2. M. Dwi Lestari, E. Siska, and N. Indra, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk," *GEMILANG J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 3, no. 3, pp. 01–14, 2023, doi: 10.56910/gemilang.v3i3.592.
3. I. A. Alam and W. Appriansyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung," *JALAKOTEK J. Account. Law Commun. Technol.*, vol. 1, no. 2, pp. 300–307, 2024, doi: 10.57235/jalakotek.v1i2.2357.
4. P. Lingkungan Kerja *et al.*, "The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At The Karawang Regency Manpower And Transmigration Office," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 6, no. 4, pp. 3851–3864, 2025, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
5. G. R. Sapu, John E.H.J. FoEh, and Henny A. Manafe, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening," *J. Humaniora, Ekon. Syariah dan Muamalah*, vol. 1, no. 3, pp. 141–155, 2023, doi: 10.38035/jhesm.v1i3.78.
6. R. Erwin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MTs Taqwa Belitang," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 18, no. 2, p. 221, 2021, doi: 10.31851/jmwe.v18i2.6288.
7. M. Waskito and S. Sumarni, "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC Sekuritas," *Kinerja*, vol. 6, no. 01, pp. 94–107, 2023, doi: 10.34005/kinerja.v6i01.2726.
8. Ramadhan Tubagus Guruh, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap...", *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns. JENIUS*, vol. 5, no. 3, pp. 687–700, 2022.
9. S. Mardhatillah, W. Prahiawan, and R. Kambara, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rsia Mutiara Bunda Cilegon," *J. Econ. Bus. UBS*, vol. 12, no. 4, pp. 2660–2671, 2023, doi: 10.52644/joeb.v12i4.466.