



PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DHANISTHA KARYA ABADI

Helpin Halbet Wahyuatono¹, Erwin Syahputra², Anita Sumelvia Dewi³

Article History:

Submitted: 30- 12- 2023

Revised: 12 - 01 - 2024

Accepted: 20- 01 - 2024

Keywords:

Discipline, Environment,
Career Advancement,
Performance

Kata Kunci:

Disiplin, Lingkungan Kerja,
Jenjang Karir, Kinerja

Koresponding:

Manajemen, Universitas
Islam Kediri, Kediri Indonesia

Email: helpinalbet@gmail.com

Abstract

This research aims to explain the significant influence of Work Discipline, Work Environment, and Career Development on employee Performance at PT. Dhanistha Karya Abadi. In this case, primary data was collected from PT. Dhanistha Karya Abadi employees, with a sample size of 83 respondents, using non-probability sampling as the sampling technique. The analysis employed in this research is multiple linear regression analysis conducted using the SPSS 25.00 program. The research results indicate that the absolute value of the t-statistic, which was negative, has been transformed into a positive value. The variable "Work Discipline" has a partial significant effect on Employee Performance. Work Environment has a partial significant effect, and Career Development has a partial significant effect. Simultaneously, Work Discipline, Work Environment, and Career Development collectively influence Employee Performance at PT. Dhanistha Karya Abadi, as evidenced by the F-statistic result of 21.010. Furthermore, a coefficient of determination of 0.444 or 44% was obtained. This indicates that 44% of Employee Performance at PT. Dhanistha Karya Abadi is influenced by Work Discipline, Work Environment, and Career Development. The remaining 56% is influenced by other variables not examined in this research.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja karyawan di PT. Dhanistha Karya Abadi. Ukuran sampel sebanyak 83 responden, menggunakan metode non-probability sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai absolut statistik t, yang awalnya negatif, telah diubah menjadi nilai positif. Variabel "Disiplin Kerja" memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh parsial yang signifikan, dan Pengembangan Karier memiliki pengaruh parsial yang signifikan. Secara simultan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Dhanistha Karya Abadi, sebagaimana dibuktikan oleh hasil statistik F sebesar 21.010. Selanjutnya, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,444 atau 44%. Hal ini menunjukkan bahwa 44% dari Kinerja Karyawan di PT. Dhanistha Karya Abadi dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier. Sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

E-ISSN : 2612 - 1779
P-ISSN : 2612 - 1700

OPEN
ACCESS



**JOURNAL OF
ACADEMIC &
MULTIDISCIPLINE
RESEARCH**

AMMER.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian terpenting dari suatu perusahaan. Karena manusia sebagai penggerak utama yang menjalankan segala operasional yang ada di perusahaan. Peran manusia tidak hanya menjalankan saja, tetapi juga merencanakan, mengatur dan juga mengontrol semua yang ada di perusahaan. Karena pentingnya peran manusia di dalam suatu perusahaan, maka apa yang dibutuhkan oleh sumber daya manusianya tentu harus dipenuhi untuk kelancaran fungsi manajemen yang ada di perusahaan itu sendiri. Karena aspek keuangan, pemasaran dan strategi semuanya terintegrasi dengan manajemen sumber daya manusia perusahaan. Oleh karena itu, untuk mendukung potensi dari sumber daya manusia agar bisa optimal dan mencapai visi dari perusahaan, diperlukannya support dari perusahaan. Contohnya adalah tersedianya sarana, prasarana, peralatan, perlengkapan, pelatihan, pengembangan dan perlakuan yang baik.

Agar mencapai tujuan atau meraih visi yang di targetkan oleh perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. sumber daya manusia adalah yang merencanakan (*Planning*), mengatur (*Organizing*), mengontrol (*Controlling*) dan melaksanakan (*Action*). Apabila produktivitas sumber daya manusia meningkat, maka untuk target atau visi perusahaan akan jauh lebih mudah di capai. *Output* yang dihasilkan oleh sumber daya manusia adalah kinerja. Kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2016).

Selain kinerja, perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja yang ada di dalam perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu kegiatan mengikuti peraturan perusahaan, prosedur kerja, tingkah laku dan perbuatan yang sudah di buat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Lingkungan kerja juga penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menarik bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu karyawan dalam mencapai pekerjaan yang optimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah jenjang karir. Menurut Supardi (2016) istilah karir pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia atau personal administrasion yang kemudian dikemukakan oleh beberapa orang pakar dengan berbagai pengertian, seperti yang dijelaskan oleh Rivai (2014) jenjang karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kemudian, selain faktor gaji, karyawan biasanya juga mempunyai ambisi untuk naik jabatan sesuai dengan yang menjadi tujuan karyawan tersebut.

PT. Dhanistha Karya Abadi, adalah perusahaan swasta yang ada di kabupaten Kediri. Perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur, yang dimana pengertian dari manufaktur yaitu perusahaan yang mengolah bahan baku menjadi barang setengah jadi atau barang jadi dan memiliki nilai jual, PT. Dhanistha Karya Abadi, dikepalai oleh 1 atasan sebagai direktur dan karyawannya berjumlah sekitar 60 orang (Berstatus Karyawan Induk) dan 25 orang (Berstatus Karyawan Mitra atau *Outsourcing*). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan kedisiplinan dimana kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang yang tidak lepas dari lingkungan kerja serta jenjang karir yang berada didalam perusahaan tersebut.

Merujuk pada kajian fenomena di atas, maka pada penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan yang dianggap relevan dengan konteks penelitian.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi secara parsial ?

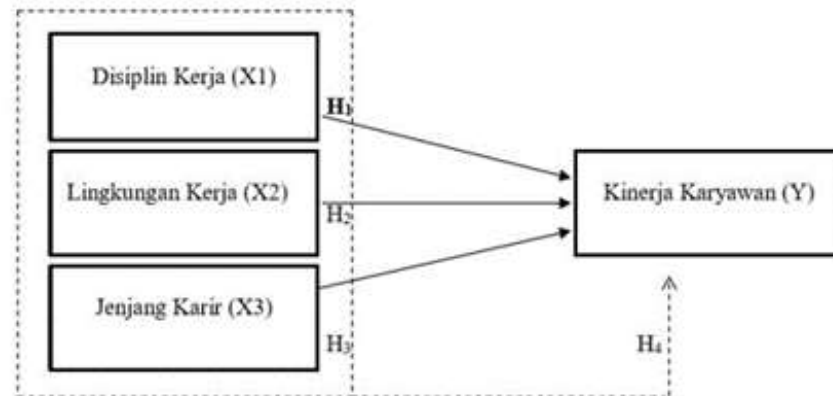
Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dhanistha Karya Abadi

Helpin H W Et Al, Copyright@2024.



2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi secara parsial ?
3. Apakah jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi secara parsial ?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi secara simultan ?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan tersebut, maka pada penelitian ini akan menggambarkan desain model penelitian :



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dhanistha Karya Abadi secara parsial

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dhanistha Karya Abadi secara parsial

H3 : Jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dhanistha Karya Abadi secara parsial

H4 : Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dhanistha Karya Abadi secara simultan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:14) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi yang diambil yaitu karyawan PT. Dhanistha Karya Abadi yang berjumlah 83 orang. Pada penelitian ini pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data berupa observasi, kuisioner, wawancara dan *study* pustaka. Teknik analisis berupa uji asumsi klasik, analisis linear berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda (*multiple regression analysis model*) dengan persamaan kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*) dengan model sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Konstanta	10,952			
Disiplin Kerja	0,448	4,803	0,000	Ha diterima
Lingkungan Kerja	0,369	3,686	0,000	Ha diterima
Jenjang Karir	0,289	2,454	0,016	Ha diterima
F _{hitung}	21,010		0.000	Ha diterima
R square	0,444			

Sumber : Diolah 2022.

Berdasarkan tabel diatas dapat ditetapkan persamaan regresi sebagai berikut ini : $Y = 10,952 + 0,448X_1 + 0,368X_2 + 0,289X_3 + e$. Dijelaskan bahwa nilai $\alpha = 10,952$, artinya apabila tidak ada pengaruh antara disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan jenjang karir (X3), maka besarnya koefisien regresi kinerja karyawan adalah 10,952. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,448$, artinya apabila terjadi kenaikan koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,448. Nilai Koefisien $\beta_2 = 0,368$, artinya apabila terjadi kenaikan koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,368. Nilai Koefisien $\beta_3 = 0,289$, artinya apabila terjadi kenaikan koefisien regresi pada variabel jenjang karir (X2) sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,289.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dan ditunjukkan pada tabel 4 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : Pada variabel disiplin kerja (X1) diketahui bahwa nilai thitung = 4,803 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri secara parsial. Pada variabel lingkungan kerja (X2) diketahui bahwa nilai thitung = 3,688 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri secara parsial. Pada variabel jenjang karir (X3) diketahui bahwa nilai thitung = 2,454 dengan nilai signifikan $0,016 < 0,05$ artinya variabel jenjang karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri secara parsial..

Nilai R = 0,666 artinya angka tersebut berada diantara nilai 0 sampai 1 sehingga variabel variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan jenjang karir (X3) memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri, sedangkan nilai R square = 0,444 artinya variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan jenjang karir (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri sebesar 44% sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri secara parsial, dibuktikan bahwa nilai thitung = 4,803 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi (β) = 0,448. Pada hasil kuesioner yang telah dilakukan memunculkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan paling banyak adalah terkait dengan aturan kerja, PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri memiliki peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan SOP yang berlaku sehingga karyawan harus mematuhi aturan tersebut seperti dari jam masuk kerja, waktu istirahat, jam pulang kerja, pemakaian tanda pengenal pada saat bekerja. Namun meski peraturan telah dibuat dan ditetapkan

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dhanistha Karya Abadi

Helpin H W Et Al, Copyright@2024.



masih aja ada beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan hasilnya karyawan tersebut harus menanggung resiko yang dapat merugikan karyawan tersebut yang akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut pasti akan menurun. Sehingga hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja, disiplin kerja adalah suatu sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan, disiplin kerja harus diterapkan oleh setiap karyawan karena dari faktor disiplin kerja tersebut akan menghasilkan produktivitas kinerja yang konsisten dan akan berpengaruh pada hasil yang lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jose Beno & Dody Nata Irawan (2019) dengan judul Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo ii teluk bayur padang, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo ii teluk bayur padang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo ii teluk bayur padang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo ii teluk bayur padang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri secara parsial dibuktikan bahwa nilai thitung = 3,688 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dan memiliki nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,368$. Pada hasil kuesioner yang telah dilakukan responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri yaitu tentang keamanan karyawan yang terjamin, faktor kebersihan, kerjasama dan saling support antar karyawan faktor seperti itulah yang akan membuat atau mempercepat PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri untuk mencapai tujuannya serta bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yanis chrisna hantoro (2022) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi, usaha mikro dan tenaga kerja kota kediri, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada dinas koperasi, usaha mikro dan tenaga kerja kota kediri dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jenjang karir (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri secara parsial dibuktikan bahwa nilai thitung = 2,454 dengan nilai signifikan $0,016 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan nilai koefisien regresi $\beta_3 = 0,289$. Pada hasil kuesioner responden menyatakan bahwa hubungan antara atasan dan karyawan, tingkat pendidikan dan posisi karyawan saat ini mempengaruhi jenjang karir dengan kinerja, jenjang karir adalah suatu apresiasi dari perusahaan untuk karyawannya yang sudah bekerja secara maksimal serta loyalitas demi kemajuan perusahaan, selain itu jenjang karir yang didapat oleh karyawan yang mendapatkan apresiasi oleh perusahaan, bisa juga menjadi pelecut bagi karyawan lainnya untuk bekerja lebih keras dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faradistian R. Papatungan (2013) dengan judul Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sulut cabang calaca Hasil penelitian ditemukan bahwa : (1) secara simultan, motivasi, jenjang karir, serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan karyawan termotivasi yang tinggi maka karyawan dapat meningkatkan kinerja (3) jenjang karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan karir (4) disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di bank sulut cabang calaca dan disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan jenjang karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri secara bersama-

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dhanistha Karya Abadi

Helpin H W Et Al, Copyright@2024.



sama (simultan), dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 21,010$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan memiliki pengaruh sebesar 44%. Pada kuesioner responden menyatakan bahwa kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab ketika bekerja, peraturan yang dimiliki perusahaan telah ditetapkan sesuai dengan SOP yang berlaku sehingga karyawan harus mematuhi aturan tersebut. Dengan demikian adanya disiplin kerja menimbulkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan akan memiliki jenjang karir yang cukup baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jose Beno & Dody Nata Irawan (2019) dengan judul Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo ii teluk bayur padang, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo ii teluk bayur padang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo ii teluk bayur padang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo ii teluk bayur padang. Dan penelitian yang dilakukan oleh Faradistian R. Papatungan (2013) dengan judul Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sulut cabang calaca Hasil penelitian ditemukan bahwa : (1) secara simultan, motivasi, jenjang karir, serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan karyawan termotivasi yang tinggi maka karyawan dapat meningkatkan kinerja (3) jenjang karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan karir (4) disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di bank sulut cabang calaca dan disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi Kediri secara parsial karena dari faktor disiplin kerja tersebut akan menghasilkan produktivitas kinerja yang konsisten dan akan berpengaruh pada hasil yang lebih baik. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi secara parsial karena lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan memberikan pengaruh kinerja yang baik untuk karyawan. Jenjang karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi secara parsial karena jenjang karir yang didapat oleh karyawan yang mendapatkan apresiasi oleh perusahaan, bisa juga menjadi pelecut bagi karyawan lainnya untuk bekerja lebih keras dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhanistha Karya Abadi secara simultan karena dengan adanya disiplin kerja menimbulkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan akan memiliki jenjang karir yang cukup baik.

LITERATUR

- Andrianti, R. D., U. Jatmiko, & N. Hidayati. 2023. Pengaruh Burnout, Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(6), 156–170. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i6.1511>
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya.
- Ahmad Tohardi, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Putra, Mandar Maju, Bandung

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dhanistha Karya Abadi

Helpin H W Et Al, Copyright@2024.



- Alex S. Nitisemito 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anwar Sanusi. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Bilson, Simamora. 2001. Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel, Edisi Pertama, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Eka I. L. K Lewa & Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(3). 129-140.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2011, Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sedarmayanti, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima. Refika. Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sondang P. Siagian, 2005. Filsafat Administrasi, Jakarta: CV. Gunung Agung
- Ghozali, 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS" Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jose Beno & Dody Nata Irawan. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal. Unimar-Amni*
- Faradistian R. Papatungan (2013) Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Calaca. *Jurnal Emba*. 679. Vol No. 4 Desember 2013, Hal. 679-688.

