



## Disiplin, keterampilan, dan lingkungan kerja guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan

### Wasis

Jurusan Manajemen, STIE PGRI Dewantara, Indonesia

Corresponding author: [wasis.dewantara@gmail.com](mailto:wasis.dewantara@gmail.com)

---

#### Article Info:

Received : Mei 2021  
Revised : Juni 2021  
Accepted : Juni 2021  
DOI : 10.21067/mbr.v5i1.5535  
Copyright : Management and  
Business Review

Keywords : disiplin, ketrampilan,  
lingkungan kerja,  
efektivitas kerja

**Abstract:** This study aims to determine the effect of discipline, skills, and work environment on work effectiveness. Types of primary data, data collection methods through observation, interviews, and questionnaires. The population used is employees of the production division of PT. Putra Restu Ibu Abadi has 96 employees. The sampling technique used was the saturated sampling method. Data analysis used Multiple Linear Regression. Based on the analysis and discussion, it shows that there is an effect of work discipline on work effectiveness, the more disciplined the employees of the production division work, the more effective their work will be. There is an influence of work skills on work effectiveness, the more productive employees have skills in work, the more effective the work. There is an influence of the work environment on the effectiveness of work, a good work environment, the more effective the work of production employees.

**Abstrak:** Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, keterampilan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja. Jenis data primer, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan angket. Populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi PT. Putra Restu Ibu Abadi memiliki 96 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja, semakin disiplin karyawan bagian produksi dalam bekerja maka akan semakin efektif pekerjaannya. Terdapat pengaruh keterampilan kerja terhadap efektivitas kerja, semakin banyak pegawai bagian produksi memiliki keterampilan dalam bekerja maka semakin efektif pekerjaannya. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja, lingkungan kerja yang baik maka semakin efektif kerja karyawan produksi.

## Pendahuluan

Pengukuran keberhasilan perusahaan tidak hanya melalui meningkatnya penjualan, namun faktor lain juga dapat mengukurnya. Untuk melihat keberhasilan suatu perusahaan pada konsep sumber daya manusia dapat dilihat melalui *turnover*, absensi dan efektivitas kerja (Ballinger & Schoorman, 2007). Ketentuan efektivitas kerja dapat dilihat melalui pekerjaan itu sendiri, konsisten dalam tindakan serta penerapan kegiatan (Pitta A *et al.*, 2008). Garaika dan Margahana (2019) menjelaskan terdapat empat macam pertimbangan yang terdiri dari pertimbangan ekonomi, fisiologi, psikologi dan social.

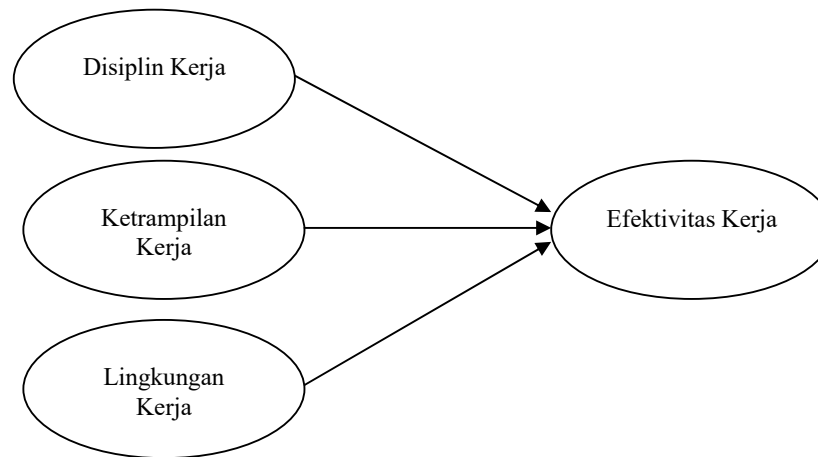
Fenomena efektivitas kerja yang terdapat pada PT. Putra Restu Ibu Abadi banyak yang kurang puas pada hasil kerja karyawan yang dianggap kurang efektif sesuai dengan tujuan perusahaan, tentu hal ini menunjukkan karyawan belum profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya seperti kuang persiapan, pengawasan dan pengendalian. Perusahaan perlu memperhatikan proses kerja karyawan agar berjalan dengan efektif dan untuk mendukung pekerjaan yang efektif tentu memperhatikan beberapa faktor diantaranya disiplin kerja, ketrampilan kerja dan lingkungan kerja.

Margahana (2018) menyatakan bahwa salah satu fungsi manajemen khususnya sumber daya manusia berasal dari disiplin dimana disiplin merupakan faktor penting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, sebab tanpa kedisiplinan tentu akan sulit mewujudkan tujuan perusahaan yang maksimal. Keinginan dan kesadaran mematuhi tata tertib dan aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan merupakan wujud dari kedisiplinan. Pada PT. Putra Restu Ibu Abadi masih dijumpai karyawan yang sering terlambat masuk kerja, kurang aktif dalam bekerja, kurang tepat waktu mengerjakan pekerjaannya, kondisi tersebut dapat menjadi masalah bagi perusahaan karena dapat menurunkan tingkat efektivitas kerja bagi karyawan. Regiana (2017) menjelaskan bahwa komponen-komponen dari disiplin terdiri dari kehadiran, tata pada peraturan kerja, taat pada standar kerja, memiliki kewaspadaan tinggi, bekerja secara etis, komponen-komponen disiplin ini bekerja etis mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, artinya komponen disiplin tersebut dapat memberikan kontribusi besar terhadap efektivitas karyawan, semakin karyawan disiplin dalam bekerja maka semakin efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian Riyanti dan Yansahrita (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja akan menentukan efektivitas kerja karyawan, sejalan dengan (Dwiyono, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada efektivitas kerja. Perusahaan perlu perlunya menjaga kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai efektivitas dalam sebuah organisasi (Sule-Dan & Ilesanmi, 2015).

Selain disiplin kerja, efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterampilan mencerminkan kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya secara mudah dan cermat. Sulaiman (2018) menjelaskan bahwa keterampilan kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Semakin karyawan memiliki ketrampilan maka semakin efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterampilan kerja karyawan PT. Putra Restu Ibu Abadi dapat dilihat melalui kegiatan pelatihan yang diadakan perusahaan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki ketrampilan yang baik tentu akan cepat menyelesaikan pekerjaannya, hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pekerjaan karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Apriani (2011) menyatakan bahwa keterampilan sebagai kompetensi karyawan akan mempengaruhi efektivitas kerja.

Lingkungan pekerjaan tentu juga akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Kondisi ini dapat ditunjukkan dari keadaan ruangan yang kurang nyaman dimana ruangan

yang bersuhu panas khususnya pada saat mesin berkerja kemudian disusul dengan aroma menyengat yang bersumber dari bahan yang digunakan dalam berproduksi yang semua itu tentu mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja. Kultsum (2018) dan Waruwu (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja karyawan mempengaruhi efektivitas hasil kerja karyawan. Wihartanti (2017) menyatakan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara fisik. Semakin lingkungan kerja baik maka semakin efektif karyawan melakukan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, keterampilan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja di PT. Putra Restu Ibu Abadi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Metode

Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan deskriptif kuantitatif dengan mengambil data primer berupa angket dan wawancara. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Putra Restu Ibu Abadi bagian produksi sebanyak 96 orang, pengambilan sampel dengan sampling jenuh. Data dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda.

Variabel penelitian diukur menggunakan Skala Likert 1 sampai dengan 5, dioperasional sebagai berikut:

### **Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja merupakan ketepatan waktu yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan beban kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, indikator efektivitas yaitu tujuan yang dicapai, strategi pencapaian tujuan, analisis dan perumusan kebijaksanaan, perencanaan, penyusunan program, sarana dan prasarana, efektif dan efisien pelaksanaan, sistem pengawasan dan pengendalian (Robbins, 2011).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja dimana merupakan sikap taat pada aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan di tempat kerja, bekerja secara etis (Rivai, 2009).

### **Ketrampilan Kerja**

Ketrampilan Kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban kerja dengan mudah dan cermat, menurut (Robbins, 2011) pada dasarnya ketrampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu: 1) kemampuan membaca, menulis dan mendengar (*basic literacy skill*), kemampuan menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer (*technical*

*skill*), kemampuan pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim (*Interpersonal skill*), kemampuan menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik (*Problem solving*)

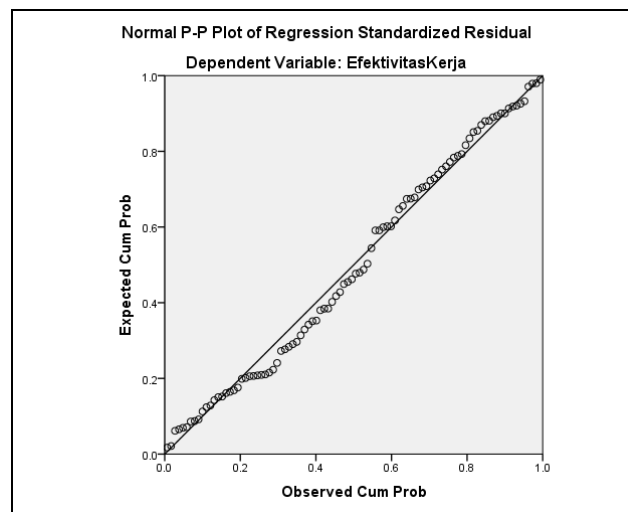
**Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja merupakan semua yang terdapat pada sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan, lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik yang diukur dengan indikator: pewarnaan ruangan, penerangan ruangan, udara, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan (Sedarmayanti, 2014).

**Hasil**

**Uji Asumsi Klasik**

Penggunaan analisis Regresi Linier harus memenuhi asumsi dasar untuk memperoleh model yang terbaik yang tidak bias (Sarwoko, 2018), meliputi asumsi normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Normal P-P Plot (gambar 2), titik data menyebar pada arah garis diagonal dan menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian distribusi normalitas terpenuhi.



Gambar 2. Uji Normalitas

Pengujian multikolinieritas menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan kriteria nilai VIF kurang dari 10 (Sarwoko, 2018), hasilnya disajikan pada tabel 1.

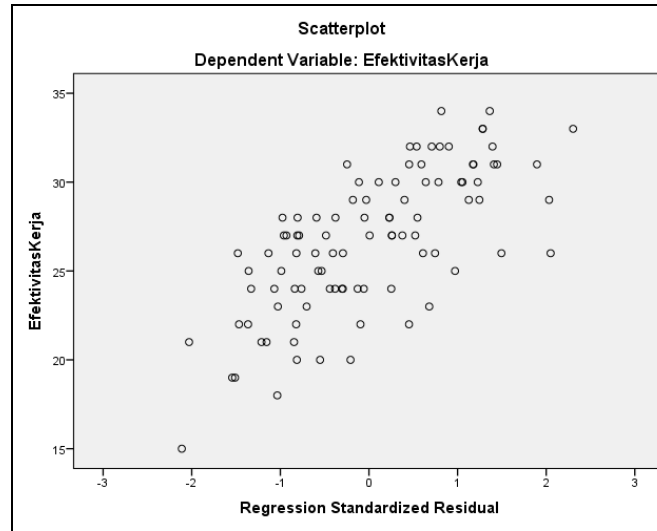
Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin	0.842	1.028
Ketrampilan	0.896	1.524
Lingkungan	0.867	1.004

Sumber: Data diolah, 2021

Data pada Tabel 1 diperoleh nilai VIF tiap variabel lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ini menunjukkan regresi yang dihasilkan tidak terjadi mutikolinieritas antar variabel independen.

Selanjutnya pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Scatterplot dengan kriteria jika tidak terbentuk pola yang jelas selain itu titik-titik data menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 3 menunjukkan bahwa tidak terbentuk pola yang jelas selain itu titik-titik data menyebar ini menunjukkan penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS, dengan hasil disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t	Sig.
Disiplin	0,215	2.109	0.014
Ketrampilan	0,324	1.892	0.047
Lingkungan	0,632	3.061	0.003

Variabel terikat: Efektivitas kerja

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.215 dengan arah positif artinya jika variabel bebas lain tidak berubah, maka setiap peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan efektivitas kerja atau sebaliknya. Koefisien regresi variabel ketrampilan kerja sebesar 0.324 dengan arah positif artinya jika variabel lain tidak berubah, peningkatan ketrampilan kerja karyawan akan menyebabkan peningkatan efektivitas kerja atau sebaliknya. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.632 dengan arah positif

artinya jika variabel tidak berubah, setiap peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan efektivitas kerja atau sebaliknya.

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan dari nilai *R-Square* sebesar 0,496 memiliki arti bahwa 49,6% variabel efektivitas kerja dijelaskan oleh disiplin, ketrampilan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,4% efektivitas karyawan dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi, kondisi kerja, loyalitas kerja, analisis kerja dan lain-lain.

### **Uji t (Uji signifikan)**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel disiplin sebesar 2.109 dan nilai signifikansi sebesar 0.014 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dinyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai t hitung variabel keterampilan sebesar 1.892 dan nilai signifikansi sebesar 0.047 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dinyatakan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 3.061 dan nilai signifikansi sebesar 0.003 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja**

Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap efektivitas kerja artinya semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin efektif hal ini tentu sesuai dengan tujuan perusahaan. PT. Putra Restu Ibu Abadi memiliki aturan yang ketat untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya hal ini terbukti dengan adanya Standart Operasional Prosedur yang dibuat perusahaan, dengan adanya Standart Operasional Prosedur ini tentu karyawan akan mematuhi peraturan perusahaan guna meningkatkan kedisiplinannya sehingga pekerjaan yang karyawan selesaikan dapat berjalan dengan efektif. Diharapkan PT. Putra Restu Ibu Abadi dapat terus meningkatkan aturan perusahaan sehingga disiplin kerja dapat meningkat yang nantinya mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Riyanti dan Yansahrita (2019) menjelaskan untuk meningkatkan disiplin perlu adanya peraturan sebab hal ini akan dijadikan arahan dan evaluasi bagi karyawan dalam melaksanakan tata tertib. Dengan adanya tata tertib, semangat dan moral kerja tentu efektivitas kerja karyawan dapat meningkat. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Dwiyono, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada efektivitas kerja. Karyawan baru harus mengetahui tujuan dan sasaran organisasi dan juga harus mengenal aturan dan peraturan yang mengatur organisasi sebagai dasar pelaksanaan disiplin (Sule-Dan & Ilesanmi, 2015).

### **Pengaruh Ketrampilan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja**

Hasil penelitian menjelaskan bahwa ketrampilan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap efektivitas kerja, semakin tinggi ketrampilan karyawan maka semakin efektif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. PT. Putra Restu Ibu Abadi setiap kepala bimbingan selalu memberikan arahan dalam pekerjaan karyawan, selain itu PT. Putra Restu Ibu Abadi juga memberikan pelatihan-pelatihan khusus sesuai masing-masing bidang pekerjaan. Adanya arahan, pengawasan dan pelatihan karyawan akan meningkatkan ketrampilan karyawan, sehingga dengan adanya ketrampilan yang dimiliki tentu karyawan akan semakin efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Putra Restu Ibu Abadi dapat meningkatkan ketrampilan kerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Diperlukan kemampuan pimpinan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, sebagaimana pendapat Sulaiman (2018) bahwa keterampilan pimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan dimana keterampilan pimpinan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai perubahan berupa hasil yang diinginkan bersama. Sejalan dengan penelitian Apriani (2011) yang mengungkapkan bahwa keterampilan sebagai kompetensi karyawan akan mempengaruhi efektivitas kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja**

Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap efektivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan baik maka semakin efektif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. PT. Putra Restu Ibu Abadi menyediakan ruangan karyawan bagian produksi dengan tata ruang dan tata letak mesin sesuai dengan kebutuhan dan standar operasional perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan bagiannya serta tuntutannya, selain itu lingkungan kerja yang disediakan PT. Putra Restu Ibu Abadi sangat nyaman dimana sirkulasi udara yang baik serta tersedianya keselamatan kerja bagi karyawan. Adanya kesediaan lingkungan yang dibutuhkan karyawan tentu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Diharapkan PT. Putra Restu Ibu Abadi mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi karyawan agar efektivitas kerja karyawan dapat meningkat. Sebagaimana penelitian Anggraeni & Yuniarsih (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara khusus tata ruang kantor akan mempengaruhi efektivitas seseorang dalam bekerja.

Firmansyah dan Ramadhani (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan hal ini menjelaskan bahwa jika kondisi lingkungan kerja kondusif, nyaman dan aman tentu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Kultsum (2018) dan Waruwu (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja karyawan mempengaruhi efektivitas hasil kerja karyawan. Wihartanti (2016) menambahkan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara fisik. Semakin lingkungan kerja baik maka semakin efektif karyawan melakukan pekerjaannya.

### **Simpulan**

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa efektivitas kerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor yaitu disiplin kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan mampu bekerja secara efektif, karena mampu memanfaatkan waktu sebaik mungkin sesuai tuntutan pekerjaan. Keterampilan mempengaruhi efektivitas kerja karena dengan tingkat keterampilan tertentu, maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target baik kuantitas maupun kualitas yang ditetapkan, karyawan yang belum memiliki keterampilan akan membutuhkan waktu lebih lama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sama. Faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah lingkungan kerja, dalam hal ini adalah lingkungan kerja fisik. Suasana tempat kerja akan mendukung kelancaran penyelesaian pekerjaan, mencakup warna ruangan, penerangan, sirkulasi udara, ruang gerak, dan kebersihan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya meneliti faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi

efektivitas kerja, selain itu juga dapat melanjutkan dengan menguji pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai dinas pendidikan kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 2(2), 105–112.
- Apriani, F. (2011). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(1), 13–17.
- Ballinger, G. A., & Schoorman, F. D. (2007). Individual Reactions to Leadership Succession in Workgroups. *Academy of Management Review*, 31(1), 118–136.
- Dwiyono, Y. (2017). The effect of leadership style, professional competence, and work discipline toward work effectiveness. *International Conference on Education and Technology (2017 ICEduTech)*, 144, 126–130.
- Firmansyah, M. A., & Ramadhani, N. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, 15(2), 264–277.
- Garaika, & Margahana, H. (2019). Self Efficacy, Self Personality And Self Confidence On Entrepreneurial Intention: Study On Young Enterprises. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1), 1–12.
- Kultsum, U. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal Of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Margahana, H. (2018). The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung. *Journal of Resources Development and Management*, 46, 1–10.
- Pitta A, D., Van R, W., & Franzak J., F. (2008). Nurturing an Effective Culture within a Marketing Organization. *Journal of Consumer Marketing*, 25(3), 138–148.
- Regiana, G. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Layanan Otomasi Perpustakaan Dan Kearsipan. In *Doctoral Dissertation*. UNPAS.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Riyanti, E., & Yansahrita. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 48–54.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. PT.Bhuana Ilmu Populer.
- Sarwoko, E. (2018). *Analisis Statistik Menggunakan SPSS 22*. Media Nusa Creative.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.



- Sulaiman. (2018). Pengaruh Keterampilan Teknikal Dan Keterampilan Pemimpin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Universitas Jabal Ghafur Sigli. *Kultura*, 19(1), 195–203.
- Sule-Dan, I., & Ilesanmi, A. G. (2015). Discipline and organization effectiveness: A study of Nigeria customs service. *Review of Public Administration and Management*, 4(8), 88–106.
- Waruwu, S. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 281–289.
- Wihartanti, L. V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(2), 147–160.