



Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Ahmed Asad Purbaya

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: ahmedasadpurbaya09@gmail.com

Alkusani

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: alkusani13@gmail.com

Heru Baskoro

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: herbas.manajemen.umg@gmail.com

Korespondensi penulis: ahmedasadpurbaya09@gmail.com

Abstract: *The increasingly advanced development of the times has made competition in the business world very rapid. This requires companies to be able to increase their competitiveness in maintaining the company's survival. The capabilities of human resources must be provided with good facilities to be able to produce quality output. Quantitative research methods were used in this research. Researchers collected data from respondents using questionnaires. The population of this research is employees of PT. XYZ, the number of samples in this study was 64 people. The results of this research show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, Work Discipline Variables, Work Motivation Variables and Work Environment Variables have a simultaneous effect on employee performance.*

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

Abstrak: Perkembangan zaman yang semakin maju membuat persaingan dalam dunia usaha menjadi sangat pesat. Hal ini menuntut perusahaan untuk dapat meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia harus diberikan fasilitas dengan baik agar mampu menghasilkan output yang berkualitas. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, Peneliti mengumpulkan data melalui responden dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 64 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel Disiplin Kerja, Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju membuat persaingan dalam dunia usaha menjadi sangat pesat. Hal ini menuntut perusahaan untuk dapat meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan adalah organisasi yang dapat menghimpun orang-orang yang terlibat didalam pengelolaan produksi perusahaan. Kegiatan operasional dalam suatu perusahaan bertujuan untuk dapat mendukung pencapaian yang diinginkan dari perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat berhasil dan berkembang di dalam perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia harus diberikan fasilitas dengan baik agar mampu menghasilkan *output* yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya sekadar dilihat dari sarana, prasarana, dan lingkungan, tetapi juga sumber daya manusia yang gigih dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Keberhasilan yang didapatkan perusahaan sebagai bentuk dari hasil kinerja karyawan yang bekerja secara optimal.

Sumber daya yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan untuk dapat menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan permintaan konsumen. Sumber daya manusia yang memiliki jiwa terampil dan disiplin, bahan yang berkualitas, dan penggunaan mesin yang semakin canggih. Adanya sumber daya yang baik dalam perusahaan dan memaksimalkan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, maka akan dapat menciptakan suatu produk yang berkualitas dan tidak terlepas dari adanya peran kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut Adha, dkk (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dengan memaksimalkan kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai pegawai untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dalam suatu organisasi, merupakan respon atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan ketika benar-benar dalam keadaan buruk atau terjadi kesalahan. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah menurun sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan organisasi yang buruk menyebabkan mengabaikannya peringatan adanya kinerja yang buruk. Kinerja karyawan menurun karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja.

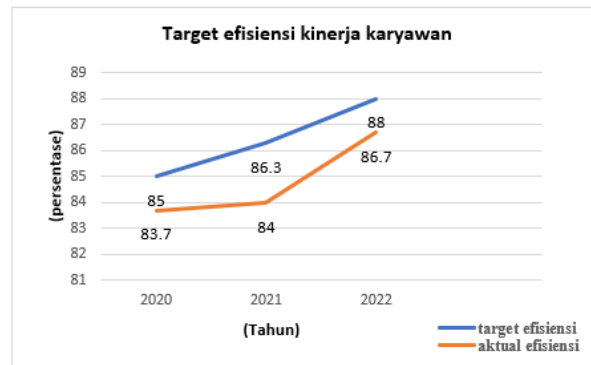
PT. XYZ merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri pembuatan pupuk *phosphate* alam, pupuk dolomit, NPK padat, dan pupuk mineral organik lainnya yang digunakan untuk pertanian dan perkebunan yang beralamat di Jl.abcde. PT. XYZ yang menginginkan tercapainya target setiap tahunnya. Namun pencapaian kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir masih belum mencapai target. Berikut ini data kenaikan tingkat efisiensi kinerja karyawan pada PT. XYZ ditunjukkan pada tabel 1.1 :

Target Efisiensi Kinerja Karyawan PT. XYZ Tahun 2020 - 2022			
Divisi	Tahun	Target Efisiensi (Persentase)	Aktual Efisiensi (Persentase)
Manajer Komersial dan para staff	2020	85	82,3
	2021	86	83,6
	2022	88	86,5
Manajer Hrd dan para staff	2020	84	83,5
	2021	86	84,3
	2022	87	86,2
Manajer Produksi dan para staff	2020	86	85,5
	2021	87	84,3
	2022	89	87,6

Sumber : Data sekunder PT. XYZ

Berikut ini juga digambarkan menggunakan grafik target efisiensi kinerja karyawan pada Pt. XYZ yang ditunjukkan pada gambar 1.1

Gambar 1.1 Rata-rata Target Efisiensi Kinerja PT. XYZ Tahun 2020-2022



Sumber : Data sekunder PT. XYZ

Pada gambar 1.1 dapat menunjukkan bahwa pencapaian target efisiensi kinerja pada PT. XYZ mengalami peningkatan dari tahun 2020-2022, namun tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada tahun 2020 target efisiensi perusahaan sebesar 85% namun target actual efisiensinya hanya bisa mencapai sebesar 83,7%. Pada tahun 2021 target efisiensi perusahaan naik sebesar 86,3% namun kenyataannya data actual efisiensinya hanya sebesar 84%. Pada tahun 2022 target efisiensi perusahaan naik sebesar 88% dan target actual efisiensinya sebesar 86,7%. Kinerja karyawan PT. XYZ selama tiga tahun terakhir dari 2020-2022 kurang optimal dan pencapaian target kinerja kurang efisien sehingga dapat mempengaruhi hasil produksi dan menghambat proses pengiriman kepada *customer*. Perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan batas waktu pengiriman yang diminta. Keterlambatan proses pengiriman dapat mengakibatkan penurunan pada tingkat kepuasan terhadap *customer* PT. XYZ. Perusahaan akan mengalami penurunan dengan jumlah pendistribusian produk kepada konsumen. Berdasarkan data diatas, terdapat faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal seperti permasalahan dari dalam individu karyawan yang dapat menyebabkan kinerja kurang optimal. Selain itu di dalam PT. XYZ juga kurang memberikan pelatihan yang kurang efisien karena hanya diwakili dari tiap divisi. Dengan demikian tidak semua karyawan memperoleh kesempatan untuk diberikan pelatihan yang sama. Sehingga karyawan tidak mampu dalam mencapai target perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasyim, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex” menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. XYZ memiliki aturan pemberlakuan kedisiplinan atau tata tertib karyawan sebagai berikut : (1) Jam masuk kerja hari Senin-Kamis (07.00-15.30 WIB); (2) Jam masuk kerja hari Jumat (07.00-16.00 WIB); (3) Jam istirahat hari Senin-Kamis (12.00-13.00 WIB) (4) Jam istirahat hari jumat (11.30-13.00 WIB); (5) Hari Sabtu (07.00-13.30 WIB) dengan jam istirahat pukul (12.00 – 13.00 WIB) dan hari Minggu libur (6) Potongan uang aktivitas perhari apabila tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan dan terlambat masuk kerja; (7) Setiap unit wajib menyelesaikan permasalahan serta konsultasi dengan koordinator unit (8) Semua hasil kerja karyawan unit beserta koordinatornya akan dilaporkan kepada manajer dan akan ditindaklanjuti ke pengurus. Adanya aturan yang telah dibuat maka perusahaan mengharapkan karyawan akan semakin disiplin dalam bekerja. Setelah dilakukan pemantauan. Berikut data keterlambatan karyawan pada PT. XYZ pada bulan Juli 2022 sampai bulan Desember 2022 :

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT. XYZ Pada Bulan Juli 2022 s/d Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Terlambat (Orang)	Tingkat Keterlambatan (%)
Juli	64	3	1,92 %
Agustus	64	6	3,84 %
September	64	5	3,2 %
Oktober	64	7	4,48 %
November	64	6	3,84 %
Desember	64	4	2,56 %

Sumber : *Devisi SDM PT. XYZ*

Berikut ini juga di gambarkan menggunakan grafik kenaikan tingkat keterlambatan karyawan pada PT. XYZ yang ditunjukkan pada Gambar 1.2 Berikut ini :

Gambar 1.2 Rata-rata Tingkat Indisipliner Karyawan PT. XYZ Pada Bulan Juli s/d Desember 2022



Sumber : *Devisi SDM PT. XYZi*

Berdasarkan tabel 1.1 dan gambar pada grafik 1.2 menunjukkan bahwa karyawan PT. XYZ banyak yang melakukan keterlambatan dengan tingkat keterlambatan karyawan pada Juli sebesar 11,66%. Keterlambatan yang terjadi pada Agustus naik sebesar 14,16%. Pada September terjadi penurunan keterlambatan karyawan sebesar 12,50 %. Pada Oktober naik sebesar 15,83 %. Pada November mengalami penurunan keterlambatan karyawan sebesar 13,33% dan Desember terus mengalami penurunan sebesar 10,83%.

Tabel 1.2
Data motivasi Karyawan
PT. XYZ 2022

No	Uraian	Keterangan
1	<i>Phsyiological Need</i>	Gaji,tunjangan, insentif
2	<i>Self Actualization</i>	Promosi Jabatan
3	<i>Safety need</i>	<i>Security</i> , Jaminan Kecelakaan Kerja
4	<i>Esteem Need</i>	Penghargaan karyawan teladan
5	<i>Social need</i>	<i>Team work, famili gathering</i>

Sumber : *Devisi SDM PT. XYZ*

Menurut Adha, dkk (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dan melakukan dengan nyaman sesuai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan karyawan sehingga tidak bisa dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya dengan maksimal. Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan kebaikan sikap para karyawan, sikap saling menghargai perbedaan pendapat, dan lainnya. Lingkungan kerja non fisik diperlukan untuk dapat meningkatkan kualitas pemikiran karyawan sehingga kinerja yang dilakukan memiliki kualitas yang baik. Di dalam PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri terbilang cukup baik mengenai lingkungan kerja non fisik, meskipun ada beberapa karyawan yang sering cekcok / perbedaan pendapat dengan karyawan satu dengan yang lainnya namun semua bisa diselesaikan dengan cara baik- baik. Berikut merupakan data lingkungan kerja fisik pada PT. XYZ.

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja Karyawan
PT. XYZ

No	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Kurang Bagus	Tidak Bagus
1	Pewarnaan	Ada	-	<input type="checkbox"/>	-
2	Pencahayaann	Ada	-	<input type="checkbox"/>	-
3	Tata Ruang	Ada	-	<input type="checkbox"/>	-
4	Tempat Parkir	Ada	-	<input type="checkbox"/>	-
5	AC	Ada	<input type="checkbox"/>	-	-
6	WIFI	Ada	<input type="checkbox"/>	-	-
7	Laptop	Ada	-	<input type="checkbox"/>	-
8	Printer	Ada	<input type="checkbox"/>	-	-
9	Scanner	Ada	<input type="checkbox"/>	-	-
10	Alat Kantor	Ada	<input type="checkbox"/>	-	-
11	Keamanan	Ada	<input type="checkbox"/>	-	-
12	Ventilasi Udara	Ada	-	<input type="checkbox"/>	-
13	Kantin	Ada	-	-	-
14	Toilet	Ada	<input type="checkbox"/>	-	-
15	Mushola	Ada	<input type="checkbox"/>	-	-
16	Mesin foto copy	Ada	-	<input type="checkbox"/>	-
17	Kebersihan	Ada	<input type="checkbox"/>	-	-
18	Kendaraan Kantor	Ada	<input type="checkbox"/>	-	-
19	Kebisingan	Ada	<input type="checkbox"/>	-	-
20	Fingerprint	Ada	<input type="checkbox"/>	-	-

Sumber : PT. XYZ

Berdasarkan Tabel 1.3 Data lingkungan kerja karyawan pada PT. XYZ cukup lengkap dan memadai untuk digunakan pada perusahaan. Namun terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai pada PT. Gemah Ripah Loh Jinawi Industri yang dijadikan sebagai evaluasi pada perusahaan. Tata ruangan pada PT. XYZ terlihat kurang nyaman satu gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi, sehingga bisa dibilang memiliki ruangan yang kurang nyaman. Hubungan karyawan sudah terlihat cukup baik dan tercipta suasana yang menyenangkan dan kondusif. Saat jam kerja menunjukkan pukul 08.00 keatas, kantor akan terasa kosong dan sepi, sehingga karyawan akan merasa sedikit jenuh dan kinerja pun akan sedikit menurun. Mereka cenderung sibuk dengan kegiatannya masing-masing seperti bermain *handphone* dan komputer. Ada pula yang memilih untuk meninggalkan ruangan dan mencari kegiatan lain seperti menjumpai temannya di divisi lain ataupun meninggalkan kantor di waktu jam kerja. Suhu udara di setiap kantor, ada yang memiliki AC ada yang tidak ada. Pada kantor yang tidak ber-AC udara pun terasa panas, hal ini juga efek dari terlalu dekatnya dengan pabrik juga menyebabkan gangguan suara bising yang berasal dari pabrik.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Rozzyana (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Variabel	Signifikan	Tidak Signifikan	Kesimpulan
1	Disiplin (X1)	Darmawan, (2022) (Feel et al., 2018a)	Hasyim, dkk (2020) (Dp, 2021)	Inheren
2	Motivasi (X2)	Huda dan Sholeh (2019) (Tarigan & Rozzyana, 2018c)	Daspar (2020) Adha, dkk (2019) (Hasyim et al., 2020)	Inheren
3	Lingkungan Kerja (X3)	Adha, dkk (2019) (Nasution, 2020a)	Tarigan dan Rozzyana (2018) Krystiadi, dkk (2021)	Inheren

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang diatas, terdapat perbedaan pendapat maupun hasil yang belum konsisten pada penelitian terdahulun. Maka peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ.”**

Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali dalam keadaan sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000;67)

bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Irawati dan Carrollina (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan. Priatna dan Kesumah (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan dari hasil yang telah diproduksi dan berfungsi untuk mengetahui aktivitas dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja memiliki korelasi dengan masalah produktivitas dari suatu perusahaan. Menurut Bodroastuti, dkk (2020) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu usaha, kemampuan, dan dorongan. Faktor usaha terletak pada motivasi kerja, absensi (kedisiplinan), dan empati. Faktor kemampuan dapat terletak pada pengetahuan, pengalaman kerja, dan keterampilan dalam bekerja. Dorongan dapat terlihat pada fasilitas sarana dan prasarana yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Indrawijaya, dkk (2021) faktor kinerja dipengaruhi oleh adanya jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan perusahaan, penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman, lingkungan kerja, mutasi, dan promosi.

Pengertian Disiplin

Sutrisno (2016:89) Mengartikan disiplin kerja sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pelaksanaan disiplin kerja perlu direncanakan dan dilakukan secara berkelanjutan. Menurut Nurmansyah (2011) Banyak orang yang memberikan pengertian bahwa disiplin adalah bila mana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Sebenarnya hal seperti ini adalah sangat keliru, karena apa yang digambarkan tersebut merupakan salah satu disiplin yang dituntut oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin juga dihubungkan dengan standart pekerjaan yang telah ditetapkan seperti target penjualan, target produksi dan lain sebagainya.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Abraham H. Maslow (2019:30) motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang. Adha dkk (2019), mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:18), motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan,

yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external*)

Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2013:97) Lingkungan kerja diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat memengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen, walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempengaruhi pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Manik dan Syafrina (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan harus dapat memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016:332) disiplin sangat penting untuk perkembangan organisasi, selain itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyukai peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Dalam penelitian yang dilakukan Hasibuan dan Hasibuan (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Duta Logistik Asia Batam” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H1: diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Abraham H. Maslow dalam Agustini (2019:30) motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai

Hasil Penelitian Menurut Tarigan dan Rozzyana (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2013:97) Lingkungan kerja diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat memengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang

diberikan kepadanya. Lingkungan yang kondusif menciptakan kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan itu sendiri, sehingga lingkungan kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Huda dan Sholeh (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto” menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga datanya berupa angka-angka (*numeric*). Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian sehingga tahapan-tahapan yang harus dilakukan tergambar jelas. Menurut Sugiyono (2019:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga hasilnya dapat mengetahui apa yang telah diduga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk menguji kebenaran instrumen dari suatu penelitian. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang di teliti secara. Validitas data dapat di katakan valid dengan membandingkan indeks korelasi Perason Product Moment. Hasil penelitian dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel atau nilai signifikansi hasil korelasi $<$ α (0,05). Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,816	0,2075	0,000	Valid
	X1.2	0,791	0,2075	0,000	Valid
	X1.3	0,867	0,2075	0,000	Valid
	X1.4	0,928	0,2075	0,000	Valid
	X1.5	0,838	0,2075	0,000	Valid
	X1.6	0,684	0,2075	0,000	Valid
	X1.7	0,730	0,2075	0,000	Valid
	X1.8	0,894	0,2075	0,000	Valid

Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,751	0,2075	0,000	Valid
	X2.2	0,723	0,2075	0,000	Valid
	X2.3	0,851	0,2075	0,000	Valid
	X2.4	0,856	0,2075	0,000	Valid
	X2.5	0,856	0,2075	0,000	Valid
	X2.6	0,744	0,2075	0,000	Valid
	X1.7	0,780	0,2075	0,000	Valid
	X1.8	0,817	0,2075	0,000	Valid
	X1.9	0,885	0,2075	0,000	Valid
	X1.10	0,876	0,2075	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,652	0,2075	0,000	Valid
	X3.2	0,367	0,2075	0,000	Valid
	X3.3	0,530	0,2075	0,000	Valid
	X3.4	0,456	0,2075	0,000	Valid
	X3.5	0,616	0,2075	0,000	Valid
	X3.6	0,521	0,2075	0,000	Valid
	X3.7	0,421	0,2075	0,000	Valid
	X3.8	0,557	0,2075	0,000	Valid
	X3.9	0,498	0,2075	0,000	Valid
	X3.10	0,487	0,2075	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,635	0,2075	0,000	Valid
	Y2	0,560	0,2075	0,000	Valid
	Y3	0,485	0,2075	0,000	Valid
	Y4	0,667	0,2075	0,000	Valid
	Y5	0,667	0,2075	0,000	Valid
	Y6	0,528	0,2075	0,000	Valid
	Y7	0,454	0,2075	0,000	Valid
	Y8	0,559	0,2075	0,000	Valid
	Y9	0,524	0,2075	0,000	Valid
	Y10	0,501	0,2075	0,000	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari 0,05 (a = 0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel telah valid, artinya suatu data dikatakan valid apabila instrumen penelitian dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan kriteria bahwa variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,70, pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Reliabel	N of Items	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,927	0,70	8	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,940	0,70	10	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,873	0,70	10	Reliabel
4.	Kinerja	0,946	0,70	10	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa masing-masing variabel nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, reliabel adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, dengan ketentuan jika titik - titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogramnya menunjukkan pola distribusi telah normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut merupakan hasil uji normalitas:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		64
Uniform Parameters ^{a,b}	Minimum	5,7536
	Maximum	1,41255
Most Extreme Differences	Absolute	,621
	Positive	,163
	Negative	,541
Kolmogorov-Smirnov Z		,513
Asymp. Sig. (2-tailed)		,477

a. Test distribution is Uniform.

b. Calculated from data.

Gambar 4.2 menunjukkan hasil dari uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov pendekatan Monte Carlo menghasilkan nilai Signifikansi sebesar 0,477 itu artinya lebih dari 0,05 hal ini menunjukkan data terdistribusi dengan normal.

Uji Mutikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini didukung dengan program SPSS menggunakan dasar pengambilan keputusan, Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10,00 dan nilai *Tolerance* (TOL) > 0,10 maka data yang diuji dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan program SPSS. Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tokerance > 0,10	VIF < 10	Keterangan
Disiplin Kerja	,912	1,097	Tidak Multikolinieritas
Motivasi Kerja	,969	1,032	Tidak Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	,927	1,079	Tidak Multikolinieritas

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa setiap variabel independent memiliki nilai VIF < 10 dan angka *tolerance* lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas pada setiap variabel dalam penelitian

Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu melalui uji Glejser adalah apabila hasil signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan program SPSS, berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2,109	1,207		1,747	,086
	Disiplin	-,031	,023	-,182	-1,376	,174
	Motivasi	,003	,015	,022	,170	,865
	Lingkungan kerja	-,010	,025	-,054	-,409	,684

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan absolut residual sebagai variabel dependen dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun secara bersama-sama. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan program SPSS, berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-,043	1,898		-,023	,982
	Disiplin	,032	,036	,034	4,910	,017
	Motivasi	-,033	,024	-,050	3,371	,015
	Lingkungan kerja	1,011	,039	,955	5,632	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Dari Tabel 4.14 hasil analisis regresi berganda di atas maka dapat diketahui tingkat signifikansi koefisien regresi setiap variabel independent terhadap variabel kinerja karyawan sebagai berikut;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$y = - 0.043 + 0.032X_1 + (-0.033)X_2 + 1.011X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa koefisien dari persamaan regresi adalah positif dan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta atau $\alpha = - 0.043$

Berdasarkan koefisien regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien bertanda negatif, Nilai konstanta (α) sebesar $- 0.043$ menunjukkan apabila Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Dan Lingkungan Kerja (X_3) bernilai nol (0), maka Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $- 0.043$

2. Nilai β_1 = koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan koefisien regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien bertanda positif, Arah positif menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja maka meningkatkan Kinerja karyawan artinya jika semakin baik Disiplin kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

3. Nilai β_2 = Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan koefisien regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien bertanda negativ, Arah negative (berlawanan arah) jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,033

4. Nilai β_3 = koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan koefisien regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien bertanda positif (berlawanan arah) jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,038.

Koefisien Determinasi (R²)

Berikut hasil uji Koefisien Determinasi (R²):

1. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 4.3**Hasil Uji koefisien determinasi (R²)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,923	,919	1,019

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas maka diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,919 (91,9%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 91,9%, sedangkan sisanya sebesar 8,1% (1 – 0,919) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

Uji Hipotesis**Uji Parsial (t)**

Uji hipotesis yang digunakan penelitian ini adalah Uji t. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 4.4
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,433	1,761		1,618	,018
	Disiplin	,263	,136	,034	1,910	,027
	Motivasi	,351	,134	,042	2,912	,007
	Lingkungan kerja	,109	,151	,155	2,501	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut, Variabel Disiplin Kerja (X1) dalam uji t memperoleh nilai t sebesar 1,910 dengan signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dari itu, hal ini mempertegas bahwa **H1 diterima** dalam penelitian ini, artinya variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja (X2) yang memiliki nilai t sebesar 2,912 dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dari itu **H2 diterima** dalam penelitian ini, artinya variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Begitu pula dengan hasil pengujian variabel Lingkungan kerja (X3) yang memiliki nilai t sebesar 2,501 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dari itu **H3 diterima** dalam penelitian ini, artinya variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (f)

Uji hipotesis secara simultan bertujuan untuk menguji pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis secara simultan menggunakan angka F hitung yang diperoleh dari tabel Anova dibawah ini:

Gambar 4.5
Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	751,061	3	354,362	19,025	,000 ^b
	Residual	63,513	60	4,539		
	Total	927,422	63			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Motivasi, Disiplin

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas angka F hitung dari hasil perhitungan adalah sebesar 161,784. Sedangkan F tabel dihitung dengan ketentuan yaitu taraf signifikansi $df_1 = k - 1$ yaitu $df_1=2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 64 - 3 - 1 = 60$, maka dengan ketentuan tersebut diperoleh F tabel = 3,150. Dengan demikian diperoleh F hitung = 19,025 dan F tabel = 3,150. Karena F hitung > F tabel dan tingkat signifikansi < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Interpretasi Hasil

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya semakin tinggi disiplin maka akan semakin meningkatnya kinerja. Hal ini dapat di buktikan dengan hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,027 Maka terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa indikator disiplin seperti ketentuan masuk istirahat dan pulang kerja, mentaati peraturan kedisiplinan tentang berpakaian dan bertingkah laku, dan mentaati standar operasional prosedur mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2016:332) disiplin sangat penting untuk perkembangan organisasi, selain itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyukai peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian dalam penelitian yang dilakukan oleh Daspar (2020) bahwasanya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0,007 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 artinya variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sependapat dengan Mangkunegara (2010:18), Motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external*). Dan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Rozzyana (2018). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar hitung sebesar 0,000 maka artinya variabel Lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil

penelitian ini sejalan dengan Nitisemito (2013:97) Lingkungan kerja diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat memengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan yang kondusif menciptakan kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan itu sendiri, sehingga lingkungan kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda dan Sholeh (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan dari pembahasan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka rekomendasi dari peneliti dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan harus mampu mempertahankan dan lebih meningkatkan Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja agar Kinerja Karyawan PT. XYZ mengalami peningkatan.
 - a. Mengenai masalah disiplin kerja, setelah melihat hasil penelitian yang penulis lakukan, disiplin karyawan pada PT.Gemah Ripah Loh Jinawi Industri sudah berjalan dengan baik. Maka penulis menyarankan agar Perusahaan untuk tetap bisa

mempertahankan dan bisa meningkatkan aspek -aspek disiplin kerja yang telah ada saat ini dan selalu melakukan evaluasi.

- b. Mengenai motivasi kerja, setelah melihat hasil penelitian yang penulis lakukan, Motivasi karyawan pada PT. XYZ terbilang sudah baik. maka penulis dapat menyarankan kepada perusahaan untuk tetap bisa menjaga dan meningkatkan motivasi antar karyawan dan juga pertahankan motivasi yang diberikan agar bisa mencapai tujuan.
- c. Lingkungan kerja dan hubungan antara pimpinan dengan bawahan pada PT. XYZ yang sudah baik tetap dijaga. Agar tercipta lingkungan dan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan

2. Bagi Penelitian Berikutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan memperbanyak jumlah variabel dan menggunakan teknik analisis yang berbeda dan disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel bebas ini (disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja) selain itu dapat mengembangkan penelitian ini dengan metode lainnya misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A.. (019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), Article 1.
- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)* (Issue 6) [Journal:eArticle, Brawijaya University].
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. JIAGANIS*, 3(1), Article 1. <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>
- Ana Saputri, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus 1 Sd Negeri Kecamatan Lalan Kabupaten Musi Banyuasin.*
- Bodroastuti, T.-, Setiawan, F. A., & Tirtono, T. (2020). *Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai. Al Tijarah*, 6(3), Article 3.
- Cendryani, F. (2022). *The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance At PT. Bank Central Asia Asia Branch Medan. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 8(2), Article 2.
- Darmawan, A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6(1), Article 1.
- Daspar, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), Article 02.

- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), Article 1.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. Perspektif: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 16(1), Article 1.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Penelitian IPTEKS*, 3(2), Article 2.
- Ghozali, Imam. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), Article 1.
- Hasibuan, R., & Hasibuan, S. S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Duta Logistik Asia Batam. Bening*, 8(1), Article 1.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), Article 2.
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3),
- Husna Santika, T. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Tunas Perkasa Indonesia)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta).
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*.
- Indrawijaya, L., Baraba, R., & Runanto, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo). VOLATILITAS*, 3(3), Article 3.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), Article 1.

- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & As, D. L. (2017). *Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen*, 9(2), Article 2.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). *Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), Article 2.
- Lestari, K., & Budiarmo, A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), Article 3.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), Article 3.
- Nabawi, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), Article 2.
- Nasution, S. L. (2020). *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), Article 2.
- Priatna Kesumah, D. P. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta Di Bandung | Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*.
- Pradita, K. D., Hartono, A., & Mustoffa, A. F. (2019). *Pengaruh Tekanan Eksternal, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Manajemen Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan. ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 87–100.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Dp, M. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), Article 1.
- Sinambela. L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Of Applied Managerial Accounting*, 2(1), Article 1.