

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TJIWI KIMIA

Ricky Dwi Cahyo
rickydwic18@gmail.com
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources are the key that determines the development of a company, human resources in a company are the movers, thinkers and planners to achieve company goals. Human resource development needs to be carried out to support the achievement of company goals through quality human resources who have high work attitudes. This research aims to find out and analyze the influence of the work environment, work motivation and work discipline on the performance of PT employees. Tjiwi Kimia. The population used in this research was all employees in the production department of PT Tjiwi Kimia. The sampling technique used in this research uses a purposive sampling method, which is sampling using the entire employee population of 400 respondents. Meanwhile, the analysis technique used is multiple linear regression analysis using the SPSS version 26.0 application. The research results show that incentives have a positive and significant effect on the work environment, work motivation and work discipline on the performance of PT employees. Tjiwi Kimia.

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

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, sumber daya manusia di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan di perusahaan. Pengembangan SDM perlu dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan melalui SDM berkualitas yang memiliki sikap kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Tjiwi Kimia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel purposive sampling yang merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi karyawan sebanyak 400 responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu terpenting tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi perusahaan. Berkembangnya suatu perusahaan merupakan suatu keinginan setiap individu yang ada di dalam perusahaan tersebut, sehingga pada akhirnya bersaing dan mengikuti kemajuan zaman (Rivai, 2013:547). Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, sumber daya manusia di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan di perusahaan. Sumber daya manusia adalah keahlian yang dimiliki manusia yang berasal dari daya pikir yang dilakukan bertujuan perusahaan melalui pengaturan pihak lain dalam melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan (Rivai, 2014:21). Pengembangan SDM perlu dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan melalui karyawan berkualitas yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi. Sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang memfokuskan perhatian pada pengatur peranan dalam kegiatan suatu organisasi. Organisasi adalah sekelompok manusia yang ingin mencapai tujuan dengan struktur atau budaya kerja

dengan baik untuk mengkoordinasikan kegiatan bekerja di dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Robbins, 2014:231). Salah satu yang bernilai penting dalam perusahaan selain lingkungan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja perusahaan. Motivasi kerja adalah sikap manusia untuk mencapai tujuan individu. Penerapan disiplin bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan, perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. PT Tjiwi Kimia Mojokerto merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kertas yang dibutuhkan untuk kebutuhan sehari-hari. PT Tjiwi Kimia Mojokerto selalu memegang mutu serta menyajikan pelayanan yang cepat, tepat, dan aman. *Standard Operating Procedure (SOP)* merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar (Sailendra, 2015:11). Setiap satu tahun sekali PT Tjiwi Kimia Mojokerto melakukan evaluasi kepuasan kerja terhadap semua karyawannya untuk mengetahui semua karyawan telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan motivasi yang diberikan perusahaan yang sesuai dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pendapatan PT Tjiwi Kimia Maret-Juni hasil ditemukan adanya fenomena permasalahan yang merupakan masalah utama dari rendahnya lingkungan kerja mengalami penurunan pendapatan pada tahun 2023. Pada tanggal 30 Juni 2023 pendapatan 64.429 tahun, pada tanggal 30 Juni 2022 167.722 mengalami penurunan sebesar 38%. Pada tanggal 30 Mei 2023 pendapatan 298,498, pada tanggal 30 Mei 2022 pendapatan sebesar 302,225 mengalami penurunan 1,2%. Pada tanggal 31 Maret 2023 pendapatan sebesar 8.332, pada tanggal 31 Maret 2022 sebesar 74,277 mengalami penurunan sebesar 11%. Penurunan produksi kertas disebabkan oleh menurunnya sikap karyawan misalnya kedisiplinan. Karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaan misalnya merugikan perusahaan. Pada tahun 2022 ada salah satu karyawan yang merugikan perusahaan membawa amplop milik perusahaan, kehadiran karyawan masih kurang efektif, konsentrasi karyawan masih kurang dalam bekerja. Karyawan yang ada di PT Tjiwi Kimia ditemukan beberapa masalah dalam motivasi kerja karyawan misalnya masih ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja, masih ada karyawan mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Masalah disiplin kerja juga ditemukan pada PT Tjiwi Kimia misalnya masih ada karyawan yang melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, masih ada karyawan sering menunda pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya, dan masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Masalah lingkungan kerja juga ditemukan pada PT Tjiwi Kimia misalnya keadaan ruangan kerja salah satu bidang kurang efektif dalam penataan ruangan membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja dan akan berimbas pada tujuan perusahaan yang sulit untuk tercapai.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Visi dan misi perusahaan tercapai apabila perusahaan dapat memenuhi tuntutan lingkungannya dan mengatasi tantangan sebuah ancaman dari lingkungan. Perusahaan menciptakan lingkungan kerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk

melakukan waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis bagi karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja menjadi optimal untuk karyawan yang bekerja bertujuan menghasilkan pencapaian produktivitas yang tinggi misalnya menjaga kebersihan, mendesain ruangan, dan keamanan karyawan diutamakan. Indah (2014) indikator lingkungan kerja misalnya suhu udara, ruangan kondusif, warna ruangan, penataan ruangan, pencahayaan, keamanan, fasilitas.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja perusahaan. Motivasi kerja adalah sikap manusia untuk mencapai tujuan individu (Rivai, 2013:607). Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Indikator motivasi kerja mengevaluasi dan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Hasibuan (2018:162) indikator motivasi kerja misalnya kebutuhan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan sosial.

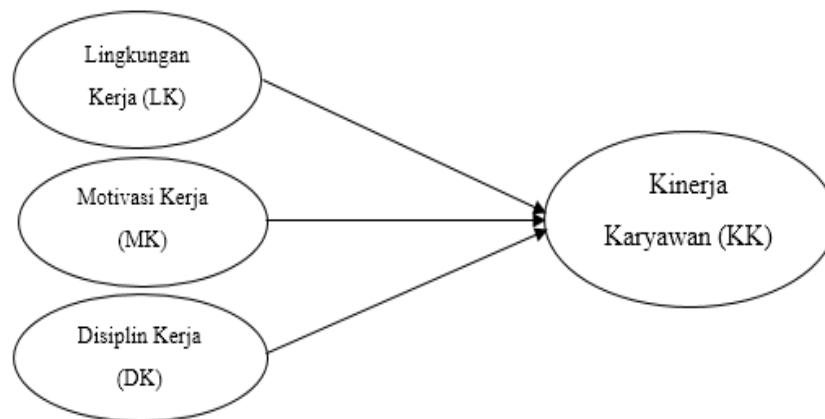
Disiplin Kerja

Penerapan disiplin bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Maka dari itu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan karyawan menjadi tokoh utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan visi dan misi perusahaan, bertujuan untuk mengetahui apa saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator disiplin kerja oleh Hasibuan (2018:194) antara lain: (a) tujuan dan kemampuan; (b) teladan kepemimpinan; (c) balas jasa; (d) keadilan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah nilai serangkaian perilaku yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Notoadmodjo (2015:124) Kinerja karyawan adalah kemampuan yang dicapai oleh seseorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya. Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan misalnya : (1) Ketelitian tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum, (2) Waktu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan tepat waktu, (3) Kualitas hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya, (4) Kuantitas untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit, (5) Disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, dan (6) Tanggung jawab pada pekerjaannya.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi optimal bertujuan menghasilkan pencapaian produktivitas yang tinggi misalnya menjaga kebersihan, penggunaan warna, mendesain ruangan, dan keamanan. Lingkungan kerja akan berdampak positif bilamana situasi kondusif tercipta, menimbulkan rasa aman nyaman karyawan disekitar, dan akan mempengaruhi bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya Utami (2019) dan Syarippudin (2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan memerlukan motivasi untuk meningkatkan performa perusahaan. Mendidik dan melatih motivasi karyawan PT Tjiwi Kimia agar bertanggung jawab dengan pekerjaan. Karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja sebagai pedoman untuk tindakan-tindakan suatu keinginan yang ada di dalam perusahaan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja perusahaan. (Rivai, 2013). Paramidita (2015) dan Prasetyanti (2016) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan disiplin sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran. Rosyid (2019) dan Dewi (2018) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan

menggunakan prosedur-prosedur statistik. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilandaskan pada filsafat positisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian bersifat statistik (Sugiyono, 2017:8). Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh. Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Hubungan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:6). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Tjiwi Kimia yang berjumlah 400 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:6). Maka dari itu, penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan purposive sampling dimana teknik penentuan sampel ini dengan pertimbangan tertentu atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan. Menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \times e^2 + 1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

Ne² = batas ketelitian yang diinginkan

Besarnya populasi yang diketahui sebesar 400 karyawan, sehingga dijelaskan:

$$\begin{aligned} n &= \frac{400}{400 \times 0,1^2 + 1} \\ &= 80 \end{aligned}$$

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam peneliti ini adalah dengan menggunakan teknik dokumentasi. Data yang digunakan dalam peneliti ini dikumpulkan dengan metode dokumentasi, kuisioner, dan wawancara. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan data melalui buku, jurnal, majalah, internet yang menjadi bahan referensi pendukung bagi peneliti untuk keabsahan dalam penulisan. Pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak organisasi untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang akan disebar kepada karyawan yang ada di PT Tjiwi Kimia.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu konsep yang bersifat abstrak guna memudahkan pengukuran suatu variabel dan sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan disaat penelitian. Definisi oprasional merupakan batasan pengertian yang dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan suatu kegiatan. Variabel bebas adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penilitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang dinotasikan sebagai variabel. Variabel terikat

adalah variabel yang terbentuk sebagai akibat pengaruh pada variabel. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dinotasikan sebagai variabel.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi setiap karyawan PT Tjiwi Kimia agar dapat bekerja sama dengan lingkungan yang ada di perusahaan. Indikator lingkungan kerja Indah (2014) antara lain: (a) suhu udara; (b) ruangan yang kondusif; (c) warna ruangan; (d) penataan ruangan; (e) pencahayaan; (f) keamanan; (g) fasilitas.

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan suatu keadaan dalam diri setiap karyawan PT Tjiwi Kimia yang mendorong untuk melakukan pekerjaannya. Indikator motivasi kerja Hasibuan (2018:162) antara lain: (a) kebutuhan prestasi kerja; (b) kebutuhan akan kekuasaan; (c) kebutuhan perwujudan diri; (d) kebutuhan fisik; (e) kebutuhan rasa aman dan kekuasaan; (f) kebutuhan penghargaan; (g) kebutuhan sosial.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi sikap karyawan PT Tjiwi Kimia agar menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator disiplin kerja Sutrisno (2013:94) antara lain: (a) kemampuan; (b) sikap teladan; (c) balas jasa; (d) keadilan; (e) kerja sama; (f) pengawasan; (g) keharmonisan.

Kinerja Karyawan (DK)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan kualitas dan hasil pada karyawan ditetapkan oleh perusahaan. Indikator kinerja karyawan Afandi (2018:89) antara lain: (a) ketelitian; (b) waktu; (c) kualitas; (d) kuantitas; (e) kedisiplinan; (f) tanggung jawab.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah pengolahan data dengan tujuan untuk menemukan informasi yang berguna yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan untuk solusi suatu permasalahan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah penentuan antara data yang benar-benar terjadi pada objek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti (sugiyono, 2018:147). dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis item mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir menggunakan r tabel. Hasil uji validitas bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	MK 1	0,465	0,220	Valid
	MK 2	0,466	0,220	Valid
	MK 3	0,482	0,220	Valid
	MK 4	0,467	0,220	Valid
	MK 5	0,470	0,220	Valid
	MK 6	0,469	0,220	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	MK 7	0,466	0,220	Valid
	DK 1	0,363	0,220	Valid
	DK 2	0,700	0,220	Valid
	DK 3	0,701	0,220	Valid
	DK 4	0,709	0,220	Valid
	DK 5	0,748	0,220	Valid
	DK 6	0,656	0,220	Valid
Lingkungan Kerja	DK 7	0,736	0,220	Valid
	LK 1	0,409	0,220	Valid
	LK 2	0,729	0,220	Valid
	LK 3	0,742	0,220	Valid
	LK 4	0,690	0,220	Valid
	LK 5	0,698	0,220	Valid
	LK 6	0,691	0,220	Valid
Kinerja Karyawan	LK 7	0,685	0,220	Valid
	KK 1	0,481	0,220	Valid
	KK 2	0,747	0,220	Valid
	KK 3	0,720	0,220	Valid
	KK 4	0,705	0,220	Valid
	KK 5	0,645	0,220	Valid
	KK 6	0,686	0,220	Valid
	KK 7	0,721	0,220	Valid

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, memiliki r hitung $\geq r$ tabel dengan nilai r hitung minimum sebesar $0,363 \geq 0,220$ (r tabel). Jadi seluruh item tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah salah satu yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik hasil pengukuran atau digunakan lebih dari satu kali untuk melakukan pengukuran terhadap objek yang sama dan menghasilkan data yang sama. digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (MK)	0,805	Reliabel
2	Disiplin Kerja (DK)	0,784	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (LK)	0,788	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (KK)	0,799	Reliabel

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas. Tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki *cronbach alpha* $\geq 0,6$. Maka dapat disimpulkan semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian memiliki reliabilitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai prediksi seberapa tinggi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan dibantu program SPSS 26.0 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	3,043	2,122		
Motivasi Kerja	0,168	0,058	0,194	2,908	0,005
Disiplin Kerja	0,364	0,101	0,364	3,598	0,001
Lingkungan Kerja	0,370	0,087	0,427	4,264	0,000

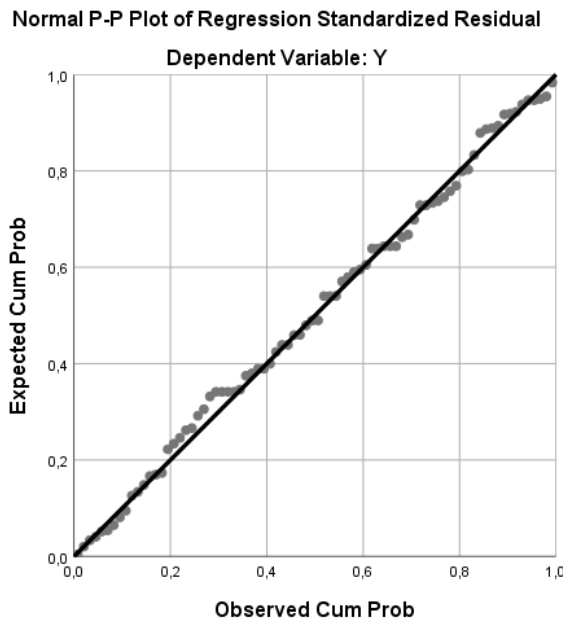
a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Tabel 3 diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini yakni: $KK = 3,043 + 0,168 MK + 0,364 DK + 0,370 LK + e$

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 26 diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 3,043 artinya jika variabel motivasi kerja (MK), disiplin kerja (DK), dan lingkungan kerja (LK) adalah 0, maka kinerja karyawan yang dihasilkan nilainya adalah 3,043 dengan asumsi variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap, (2) Koefisien variabel motivasi kerja (MK) sebesar 0,168 menyatakan setiap penambahan variabel motivasi kerja (MK) maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia dengan asumsi variabel lain bernilai tetap, (3) Koefisien variabel disiplin kerja (DK) sebesar 0,364 menyatakan setiap penambahan variabel disiplin kerja (DK) maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia dengan asumsi variabel lain bernilai tetap, dan (4) Koefisien variabel lingkungan kerja (LK) sebesar 0,427 menyatakan setiap penambahan variabel lingkungan kerja (LK) maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas
Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Pendekatan grafik digunakan guna untuk menilai normalitas data dengan menggunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, dengan ini distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dengan pertemuan sumbu X dan Y. Hasil grafik normalitas dapat dilihat pada Gambar 2. Gambar kurva normal P-Plot pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik disekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

Selanjutnya hasil uji normalitas Kolmogorov – Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4. Hasil Kolmogorov – Smirnov Test dapat diketahui bahwa besarnya nilai *asympt sig* sebesar 0.200 yang berarti lebih besar $\geq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		80
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,10192344
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,054
	<i>Positive</i>	0,030
	<i>Negative</i>	-0,054
<i>Test Statistic</i>		0,54
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^c

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil dari uji multikolinieritas SPSS dapat diperoleh hasil yakni:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

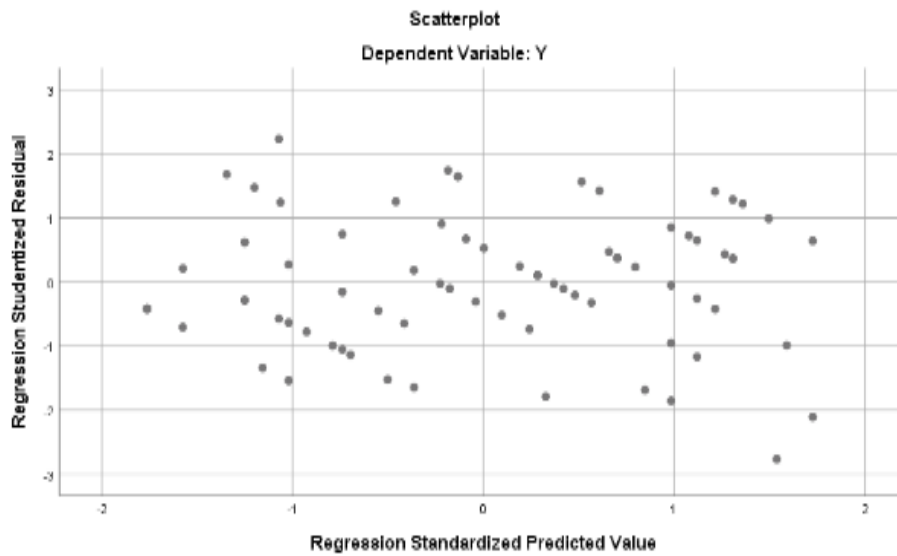
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi Kerja (MK)	0,328	3,050
Disiplin Kerja (DK)	0,351	3,847
Lingkungan Kerja (LK)	0,255	3,923

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Tabel 5 diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja memiliki nilai toleransi 0,328 dan VIF memiliki nilai 3,050, disiplin kerja memiliki nilai toleransi 0,351 dan nilai VIF 3,847 dan lingkungan kerja memiliki nilai toleransi 0,255 dan VIF 3,923. Menunjukkan variabel memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka hasil ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji Heteroskedastisitas pada penelitian menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan pada Gambar 3. Gambar 3 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik yang berada didalam menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat kelayakan model regresi penelitian ini dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. $F_{tabel} = (k ; n-k)$, $f_{tabel} = (3 ; 80-3)$, $f_{tabel} (3;77)$. Jadi f_{tabel} memiliki nilai 2,72. Hasil uji model penelitian dapat dilihat pada tabel 4.14 dan f_{hitung} dapat dilihat pada lampiran uji f .

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	228,911	3	76,304	65,544	0,000b
Residual	88,476	76	1,164		
Total	317,388	79			

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil uji F memiliki nilai F_{hitung} sebesar 65,544 sedangkan F_{tabel} memiliki nilai sebesar 2,72 dapat disimpulkan $F_{hitung} 65,544 \geq F_{tabel} 2,72$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hasil ini dinyatakan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui persentase dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,849 ^a	0,721	0,710	1,07896

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,721. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68,8% variabel kinerja karyawan dapat dijabarkan oleh variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan nilai sisa 31,2% ($100\% - 68,8\% = 31,2\%$) dapat dijabarkan oleh variabel diluar persamaan dan secara simultan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tingkat signifikansi = 0,05, uji t digunakan untuk menentukan apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. $T_{tabel} = n - k$ memiliki nilai sebesar $80 - 3 = 77$. Jadi nilai df sebesar 77 dengan signifikansi 0,05 menghasilkan t tabel sebesar 1,96. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,043	2,122		1,434	0,156
Motivasi kerja (MK)	0,168	0,58	0,194	2,908	0,005
Disiplin Kerja (DK)	0,364	0,101	0,364	3,598	0,001
Lingkungan Kerja (LK)	0,370	0,87	0,427	4,264	0,000

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 8 maka hasilnya memberikan pengertian bahwa: (1) nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 2,908 sedangkan nilai t tabel 1,96. Maka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ 2,908 \geq 1,96 dan nilai signifikan $0,005 \leq 0,05$. Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia, (2) nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 3,598 sedangkan nilai t tabel 1,96. Maka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ 3,598 \geq 1,96 dan nilai signifikan $0,001 \leq 0,05$. Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia, dan (3) nilai t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 4,264 sedangkan nilai t tabel 1,96. Maka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ 4,264 \geq 1,96 dan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tjiwi Kimia

Hasil pengujian tingkat signifikan pada motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia misalnya hasil prestasi mendapatkan pujian dari atasan. Penghargaan karyawan berperan penting dalam memotivasi karyawan yang ada di PT Tjiwi Kimia dapat meningkatkan kinerja karyawan, penghargaan dapat diberikan secara individu atau kelompok tim yang berhasil mencapai target kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia. Strategi penghargaan yang efektif perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi pada PT Tjiwi Kimia. Struktur peningkatan gaji pada perusahaan PT Tjiwi Kimia meningkatkan kompensasi karyawan, semakin memenuhi target semakin ada bonus yang diterima pada karyawan PT Tjiwi Kimia dapat menjadikan karyawan termotivasi untuk kinerja karyawan yang efektif. PT Tjiwi mempunyai perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan kerja setiap karyawan memiliki jaminan sosial tenaga kerja memberikan jaminan sosial tenaga kerja. Setiap melakukan pekerjaan karyawan memiliki support hasil kerja, dan memiliki hubungan baik dengan semua karyawan tanpa adanya perbedaan menimbulkan semangat dan motivasi pada karyawan PT Tjiwi semakin

giat pada saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya hasil prestasi kerja mendapatkan apresiasi dari atasan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Carnila (2014:252) penerapan motivasi yang baik dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan karena semakin tinggi prestasi kerja dari masing-masing karyawan dalam perusahaan tersebut, semakin produktif kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut, serta akan membawa dampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan, gaji dapat mendorong untuk bekerja lebih baik dapat meningkatkan motivasi kerja, memberikan jaminan sosial tenaga kerja dapat meningkatkan motivasi kerja. Handoko (2011:191) jaminan kesehatan suatu penunjang wajib yang harus dimiliki dan wajib menjadi program dalam keselamatan dan kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Tjiwi Kimia. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyanti (2016) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Maharani (2018) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Safitri (2018) motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil peneliti sebaliknya yang dilakukan oleh Yasin (2014) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Hidayat (2021) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tjiwi Kimia

Hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Tjiwi Kimia. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan PT Tjiwi Kimia harus sesuai dengan kemampuan karyawan PT Tjiwi Kimia yang bersangkutan dapat meningkatkan disiplin kerja, menerapkan teladan pemimpin PT Tjiwi Kimia sebagai contoh untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai aturan, menerima sanksi jika melakukan kesalahan dapat meningkatkan disiplin kerja, menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu dapat meningkatkan disiplin pada karyawan PT Tjiwi Kimia, pimpinan PT Tjiwi Kimia melakukan evaluasi dan memonitoring karyawan yang setiap hari selalu aktif dalam pengawasan membuat selalu disiplin kerja, dan keharmonisan hubungan karyawan PT Tjiwi Kimia dapat menciptakan disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Syadam (2015) bahwa disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja. Menurut Sinungan (2005:145) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, taat, patuh, terhadap aturan-aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin juga diartikan sebagai mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan- peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu, dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin ditunjukkan dengan sikap dan perilaku seseorang untuk secara sadar melaksanakan

peraturan- peraturan yang telah ditetapkan. Rivai (2009:824) menegaskan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma- norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Rosyid (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Dewi (2018) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan didukung oleh penelitian Halim (2014) menyebutkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil peneliti sebaliknya yang dilakukan oleh Isnowati (2022) menyebutkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lestari (2020) menyebutkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tjiwi Kimia

Hasil pengujian tingkat signifikan pada lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia. Hal ini menunjukkan bahwa suhu udara nyaman pada PT Tjiwi Kimia untuk bekerja dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik, ruangan pada PT Tjiwi yang kondusif dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik, warna ruangan PT Tjiwi berbeda-beda tiap divisi membuat fokus dalam aktivitas bekerja dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik, penataan ruangan memudahkan dalam bekerja dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik, pencahayaan ruangan nyaman untuk karyawan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik, keamanan di tempat kerja dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik, fasilitas di perusahaan PT Tjiwi membantu untuk bekerja dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik. Semakin baik lingkungan kerja karyawan PT Tjiwi Kimia maka semakin meningkat karyawan pada PT Tjiwi Kimia. Karyawan merupakan sumber daya bagi organisasi, karena keberhasilan organisasi tidak dapat terlepas dari peranan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Putrima (2017:47) lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi. Zuana (2014:321) bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang optimal. Lingkungan kerja yang bersih juga akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri karyawan. Sedarmayanti (2017:312) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode pekerjaannya, serta pengaturan kerjanya baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyanti (2016) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Maharani (2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil peneliti sebaliknya yang dilakukan oleh Achmad (2022) menyebutkan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Tjiwi Kimia, maka kesimpulan sebagai berikut: (1) Variabel motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia. Semakin meningkat motivasi semakin meningkat kinerja karyawan, (2) Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia. Semakin meningkat disiplin karyawan semakin meningkat kinerja karyawan, dan (3) Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia. Semakin meningkat lingkungan kerja semakin meningkat kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya membahas atau meneliti pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tanpa mengikuti sertakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, (2) Adanya keterbatasan penelitian pada proses penggunaan kuesioner adalah terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan atau situasi sesungguhnya. Sampel yang digunakan pada penelitian ini terbatas pada bagian produksi PT Tjiwi Kimia.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka terdapat saran sebagai berikut: (1) Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, (2) Bagi institusi pendidikan, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan sebagai kajian pustaka untuk dapat lebih memaksimalkan hasil dari penelitian ini, maka penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Tjiwi Kimia, dan (4) Bagi sumber daya manusia dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai aturan, menjaga kebersihan lingkungan area pekerjaan, menerima sangsi jika melakukan kesalahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acmad, A, J. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukamba. *Jurnal Unismuh*. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0a>.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Edisi Revisi. Riau.
- Carnila, A. L. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Studi pada Karyawan AJB Bumiputera Cabang Kayutangan Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (9)1.
- Dewi, B. M. 2018, 'Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. (7)1:20.
- Halim, F. 2014. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Sai Apparel Industries). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. (3) 3: 61-70.
- Handoko, T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:Penerbit BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 5(1).
- Indah, P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana Jagakarsa. Jakarta Selatan.
- Isnowati. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera. *Jurnal Ekonomi*. 5(2).
- Janah. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos. *Jurnal Ilmu Manajemen* 16(1):355.

- Lestari. 2020. Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(1).
- Maharani, D. 2018. Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. (7)1.
- Notoatmodjo, S. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta.
- Pramidita, A. 2015. Pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada PT PLN (persero) Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.8.
- Prasetyanti. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Taspen (Persero) Surakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Putrima, E. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu*. Skripsi. Bengkulu: Institusi Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Rasyid, M. A. 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan Mhd. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1):60-74.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2014. *Essensial of Organizational Behaviour*. Twelfth Edition. USA.
- Safitri, N. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. (11) 2.
- Sailendra, A. 2015. *Langkah-langkah Praktis Membuat SOP*. Cetakan Pertama. Trans Idea Publishing. Yogyakarta.
- Sedermayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima (Edisi Revisi), Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinungan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Sutrisno, E. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Syadam, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia suatu pendekatan mikro*. Djambaran: Jakarta.
- Syarippudin. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PT Jaya Masaman Putra. *Jurnal Ekonomi*, 3(1):21-30.
- Utami, H. N. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT Victory International Futures Kota Malang). *Administrasi Bisnis*, 50(6):58-67.
- Yasin. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Persero Cabang Malang. *Jurnal Ekonomi*, 3(1):95.
- Zuana. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (PT Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*. (7)1.