

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM SURYA SEMBADA SURABAYA

Prasetyo Maulana

Prasetyomln47@gmail.com

Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine and analyze the effect of work environment, work motivation, and work discipline on the employees' performance at PDAM Surya Sembada, Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling with a Likert scale. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The population was all employees at the customer relations department at PDAM Surya Sembada, Surabaya. Furthermore, there were 40 respondents of employees who fulfilled as the sample. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 versions. The result showed that the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at PDAM Surya Sembada, Surabaya. Likewise, work motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at PDAM Surya Sembada, Surabaya. Similarly, work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at PDAM Surya Sembada, Surabaya.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Surabaya. Jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada bagian hubungan pelanggan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Surabaya, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dan didapatkan sampel yaitu berjumlah 40 responden. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistic Product and Service Solution) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Surabaya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Surabaya, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Surabaya.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya jenis sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan hasil karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi yang dimiliki oleh SDM ini sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Meskipun teknologi berkembang pesat, informasi melimpah, modal tersedia, dan bahan baku memadai, tanpa dukungan SDM yang handal, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Sutrisno (2019:6), perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan semua kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, interaksi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia dilakukan untuk mencapai tujuan

perusahaan, individu, dan masyarakat. Tujuan perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan.

Berdasarkan data jumlah laporan pengaduan di PDAM Surya Sembada Surabaya dari Januari hingga Juni 2023 mengalami fluktuasi, dengan realisasi pengaduan yang kurang konsisten setiap bulannya. Pada Januari 2023 terdapat 91 pengaduan yang belum terselesaikan, yang baru dapat direalisasikan pada Februari. Pada bulan Maret terdapat pengaduan yang tertunda dan baru sepenuhnya terselesaikan pada Mei dan Juni 2023. Jika kondisi ini tidak segera ditindaklanjuti, citra PDAM Surya Sembada dapat terdampak negatif, yang berpotensi menurunkan kepercayaan pelanggan.

Pengelolaan pengaduan pelanggan ini menjadi bagian penting dalam upaya PDAM Surya Sembada Kota Surabaya untuk terus meningkatkan kepuasan pelanggan dan kinerja pelayanan mereka. Pengaduan tersebut mencakup berbagai aspek, seperti ketepatan waktu penyediaan air, kualitas air, dan responsivitas karyawan dalam menangani masalah. Jika karyawan tidak mampu memberikan pelayanan yang memadai, hal ini dapat mengindikasikan adanya masalah dalam motivasi atau kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Faktor lingkungan kerja juga dapat menjadi relevan dalam memahami permasalahan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2019:347), lingkungan kerja 5 adalah kehidupan social, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017:26), lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana sejumlah kelompok bekerja bersama, dengan dilengkapi berbagai fasilitas pendukung, untuk mencapai tujuan perusahaan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan non-fisik yang mempengaruhi kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Permasalahan lainnya dapat disebabkan oleh faktor, termasuk kurangnya motivasi karyawan. Menurut Enny (2019:17), motivasi adalah faktor kunci dalam setiap upaya kolaboratif yang dilakukan oleh sekelompok individu untuk mencapai tujuan tertentu. Karena setiap individu memiliki perasaan dan keinginan yang 6 berpengaruh besar terhadap kemampuan mereka, hal tersebut mendorong individu untuk mengambil sikap dan tindakan yang sesuai. Menurut Mangkunegara (2017:93), motivasi kerja adalah dorongan kebutuhan yang ada dalam diri pegawai yang harus dipenuhi agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Jika karyawan tidak termotivasi dengan baik, mereka mungkin tidak akan memiliki dorongan yang kuat untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Akibatnya, pelanggan dapat merasa kecewa dan mengajukan pengaduan.

Faktor-faktor lainnya dapat disebabkan oleh faktor kurangnya kedisiplinan karyawan. Menurut Afandi (2018:11), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku seseorang dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kemauan individu dalam mentaati aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sementara menurut Agustini (2019:89), disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan mentaati peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan, karyawan cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja membantu menjamin bahwa karyawan menjalankan tugas karyawan dengan tepat waktu, efisien, dan sesuai dengan standar perusahaan. Ketika karyawan tidak mematuhi aturan dan norma perusahaan, seperti dalam kasus kurangnya ketepatan waktu dalam penyediaan air atau kurangnya responsivitas dalam menangani keluhan pelanggan, kinerja karyawan dapat terganggu. Kurangnya disiplin dapat

menyebabkan gangguan dalam operasional perusahaan dan akhirnya berdampak negatif pada kepuasan pelanggan dan citra perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Surabaya". Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : a) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya?, b) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya?, c) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya?. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya., b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2019:347), lingkungan kerja adalah kehidupan social, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Menurut Sedarmayanti (2017:26), lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana sejumlah kelompok bekerja bersama, dengan dilengkapi berbagai fasilitas pendukung, untuk mencapai tujuan perusahaan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan non-fisik yang mempengaruhi kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019:17), motivasi adalah faktor kunci dalam setiap upaya kolaboratif yang dilakukan oleh sekelompok individu untuk mencapai tujuan tertentu. Karena setiap individu memiliki perasaan dan keinginan yang berpengaruh besar terhadap kemampuan mereka, hal tersebut mendorong individu untuk mengambil sikap dan tindakan yang sesuai. Menurut Mangkunegara (2017:93), motivasi kerja adalah dorongan kebutuhan yang ada dalam diri pegawai yang harus dipenuhi agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka.

Disiplin Kerja

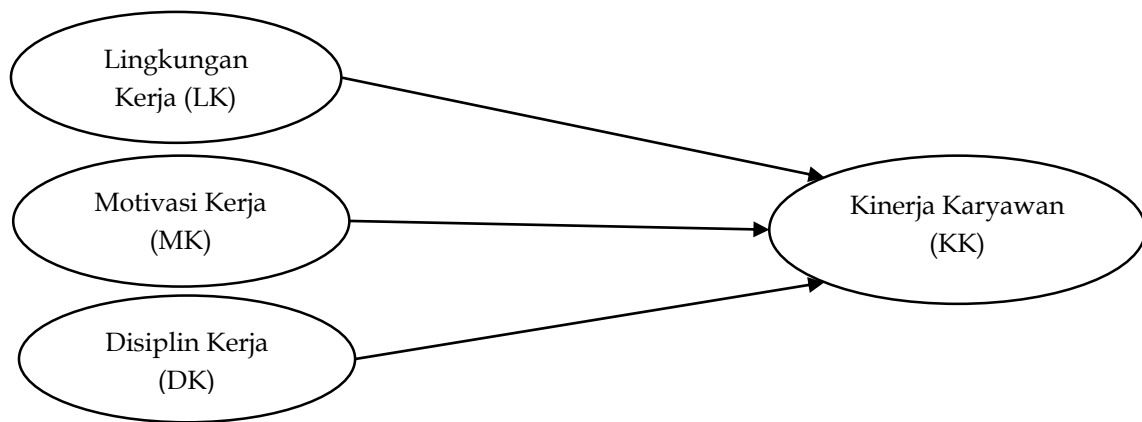
Menurut Afandi (2018:11), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku seseorang dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kemauan individu dalam mentaati aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sementara menurut Agustini (2019:89), disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja tersebut harus sesuai dengan upaya pencapaian tujuan organisasi tanpa melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil dari kerja seorang pegawai yang dapat diukur

baik secara kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2022) dan Hidayat serta Atmajawati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda didapatkan oleh penelitian Sabilalo et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempengaruhi kemampuan individu untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Jika karyawan merasa termotivasi, mereka akan lebih bersemangat dan tekun dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja mereka dalam mencapai tanggung jawab yang diberikan dan tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Suryawan dan Salsabilla (2022) dan Widayawati (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian Adha et al (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Didalam perusahaan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut yaitu disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan lebih mungkin untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ernawaty et al. (2020) serta Kartika dan Irbayuni (2021), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Andriyani (2020) menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif Menurut Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian kuantitatif pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji statistic regresi linier berganda.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2018:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada pada Bagian Hubungan Pelanggan yang berjumlah 40 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sebagai sumber data aktual. Sampel mencakup jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2018:81). Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam 32 33 penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2018:86). Sehingga peneliti akan menggunakan seluruh populasi sejumlah 40 karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Surabaya akan diambil persepsinya.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya dinyatakan oleh Sugiyono (2018:246). 35 Penelitian ini menggunakan hasil kuisisioner yang telah didapatkan dari karyawan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

Sumber Data

Sumber data dalah objek dari mana bahan penelitian diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data yaitu data primer. Ketika peneliti menggunakan, misalnya kuisisioner atau wawancara untuk mengumpulkan data, maka sumber datanya disebut responden, atau pernyataan responden. Data yang digunakan untuk penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan yang ada di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada bagian hubungan pelanggan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan field research yang dilakukan dengan cara penyebaran kuisisioner. Menurut Sugiyono (2018: 219) angket atau kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner yang dibagikan kepada responden bersifat tertutup, yang berarti jawaban responden dibatasi dengan alternatif jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti. Respons

kuesioner mencakup penggunaan skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Pengukuran bobot nilai kuesioner dilakukan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:152), skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator-indikator variabel. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan bobot poin sebagai berikut:

Tabel 1
Skala Likert Pada Pernyataan-Pernyataan Dalam Kuesioner

Keterangan	Nilai Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono, 2017: 42

Tanggapan untuk setiap instrumen dengan menggunakan skala likert adalah nilai dari sangat positif hingga sangat negatif yang bias diartikan kata-kata melengkapi persyaratan analisis kuantitatif dengan membuat table interval yang bertujuan untuk menghitung nilai jawaban yang diisi oleh responden. Pengambilan data ini didistribusikan melalui offline langsung kepada karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja seorang karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yang dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017:68), mengukur kinerja karyawan perlu memperlihatkan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Pelaksanaan Tugas, dan 4) Tanggung Jawab.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya bekerja bersama, dengan dilengkapi berbagai fasilitas pendukung, untuk mencapai tujuan perusahaan yang selaras dengan visi dan misi PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut: 1) Udara, 2) Warna, 3) Pencahayaan, dan 4) Suara.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan kebutuhan yang ada dalam diri karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yang harus dipenuhi agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja karyawan. Indikator dalam mengukur motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017: 94) sebagai berikut : 1) Tanggung jawab, 2) Prestasi Kerja, 3) Peluang Untuk Maju, 4) Pengakuan Atas Kinerja, dan 5) Pekerjaan Yang Menantang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dengan tujuan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Terdapat beberapa indikator

disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194), yaitu sebagai berikut: 1) Tujuan serta kemampuan, 2) Teladan Pemimpin, 3) Keadilan, 4) Sanksi Hukuman, dan 5) Ketegasan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner atau alat ukur mampu mengukur item pernyataan dengan akurat. Instrumen dianggap valid jika pernyataan yang terdapat di dalamnya mampu menggambarkan variabel yang ingin diukur melalui kuesioner (Ghozali, 2018:50), uji validitas ini sebagai berikut : a) jika nilai signifikan pada pertanyaan tersebut ≤ 0.05 maka dinyatakan valid; b) jika nilai signifikan pada setiap pertanyaan tersebut > 0.05 maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi setiap indikator pada variabel dalam kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,7 (Ghozali 2018:45).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:94), analisis regresi berganda digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel independen seperti lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), dan disiplin kerja (DK) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (KK). Teknik analisis regresi berganda dipilih karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen yang ingin dievaluasi pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Rumus multipel regresinya menurut Ghozali (2018), adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1LK + \beta_2MK + \beta_3DK + e$$

Keterangan :

KK	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
LK	: Lingkungan Kerja
MK	: Motivasi Kerja
DK	: Disiplin Kerja
$\beta_1;\beta_2;\beta_3$: Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas
e	: <i>Standard Error</i>

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:160) uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dalam mengevaluasi apakah data tersebut memiliki distribusi normal dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov dan pendekatan grafik Normal Probability Plot. Suatu model regresi dikatakan baik jika berdistribusi normal. Salah satu cara untuk mengetahui apakah data anda terdistribusi normal adalah dengan memeriksanya menggunakan analisis statistik dan grafik.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:106) tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk memeriksa apakah terdapat hubungan korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi antara

variabel independen. Penilaian terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini dilakukan dengan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut, menurut Ghazali (2018): a) jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka terdapat indikasi masalah multikolinieritas; b) jika nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak terdapat indikasi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya sama, maka kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian residual berbeda antara pengamatan yang satu dengan yang lain, maka kondisi ini disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:110).

Uji Kelayakan Model

Uji F

Dalam penelitian, uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (independent variable) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependent variable). Dalam konteks ini, tingkat signifikansi yang umum digunakan adalah sebesar $\alpha=0,05$, dan kondisi evaluasi uji F dapat dijabarkan sebagai berikut: a) jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model ini layak digunakan dalam penelitian; b) jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak layak digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi adalah alat uji yang dapat mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel terikat (dependent variable). Penilaian terhadap keberhasilan koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut: a) jika nilai R² mendekati 0, ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi kecil, dan variabel bebas (LK), (MK), (DK) memiliki dampak yang kecil terhadap variabel terikat (KK); b) jika nilai R² mendekati 1, ini menandakan bahwa koefisien determinasi tinggi, dan variabel bebas (LK), (MK), (DK) berpengaruh besar terhadap variabel terikat (KK).

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berdasarkan uji t digunakan untuk menguji hipotesis (Ghozali, 2018:98). Adapun dasar-dasar pengambilan keputusan: a) jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK), dan Disiplin Kerja (DK) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK); b) jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK), dan Disiplin Kerja (DK) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan program SPSS 27 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,000	0,05	Valid
	LK2	0,000	0,05	Valid
	LK3	0,000	0,05	Valid
	LK4	0,000	0,05	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,000	0,05	Valid
	MK2	0,000	0,05	Valid
	MK3	0,000	0,05	Valid
	MK4	0,000	0,05	Valid
	MK5	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,000	0,05	Valid
	DK2	0,000	0,05	Valid
	DK3	0,000	0,05	Valid
	DK4	0,000	0,05	Valid
	DK5	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,000	0,05	Valid
	KK2	0,000	0,05	Valid
	KK3	0,000	0,05	Valid
	KK4	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban dari suatu responden, hasil yang didapatkan melalui pengujian menggunakan program SPSS 27 sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,853	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,898	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,862	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,807	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam hasil pengujian yang didapatkan menggunakan program SPSS 27 perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,744	1,157	
Lingkungan Kerja	0,279	0,082	0,328
Motivasi Kerja	0,197	0,086	0,307
Disiplin Kerja	0,269	0,077	0,407

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan uji regresi linier berganda pada tabel 4 dijelaskan sebagai berikut :

$$KK = 1,744 + 0,279LK + 0,197MK + 0,269DK + e$$

Dalam perolehan persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas, nilai konstanta adalah 1,744. Ini dapat diartikan bahwa jika variabel bebas, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, memiliki nilai tetap, maka nilai variabel kinerja karyawan akan sebesar 1,744. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (LK) adalah 0,279. Dalam konteks ini, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hubungan positif yang bersifat searah. Ini dapat diinterpretasikan bahwa jika Lingkungan Kerja (LK) menunjukkan hubungan positif yang bersifat searah. Dengan kata lain, jika tingkat Lingkungan Kerja ditingkatkan satu satuan, Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,279. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (MK) adalah 0,197. Dalam hal ini, variabel Motivasi Kerja menunjukkan hubungan positif yang bersifat searah. Dengan kata lain, jika tingkat Motivasi Kerja ditingkatkan satu satuan, Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,197. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (DK) adalah 0,269. Dalam konteks ini, variabel Disiplin Kerja menunjukkan hubungan positif yang bersifat searah. Ini berarti jika tingkat Disiplin Kerja ditingkatkan satu satuan, Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,269.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut disajikan hasil pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Kolmogorov Smirnov* dan grafik histogram *Normal Probability Plot* yaitu :

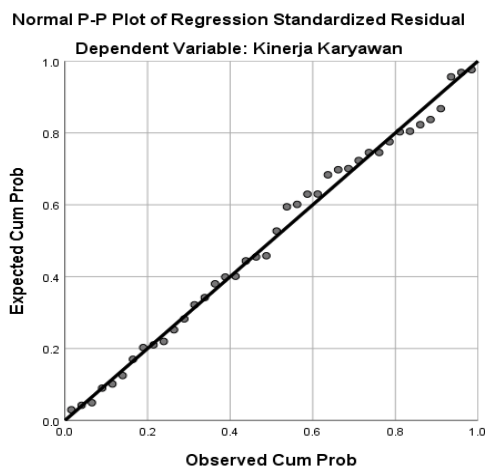
Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,95733870
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,073
	<i>Positive</i>	0,053
	<i>Negative</i>	-0,073
<i>Test Statistic</i>		0,073
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Dalam Tabel 5, hasil uji normalitas dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200^{cd}. Dalam hal ini, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200^{cd}, melebihi nilai 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tersebut termasuk dalam distribusi normal.

Gambar 2 , yang menampilkan grafik *Normal Probability Plot* untuk uji normalitas, terlihat bahwa titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data memenuhi kriteria normalitas dan memiliki distribusi normal dalam uji normalitas. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data pada uji normalitas cenderung mengikuti distribusi normal.



Gambar 2
Grafik Normalitas
Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

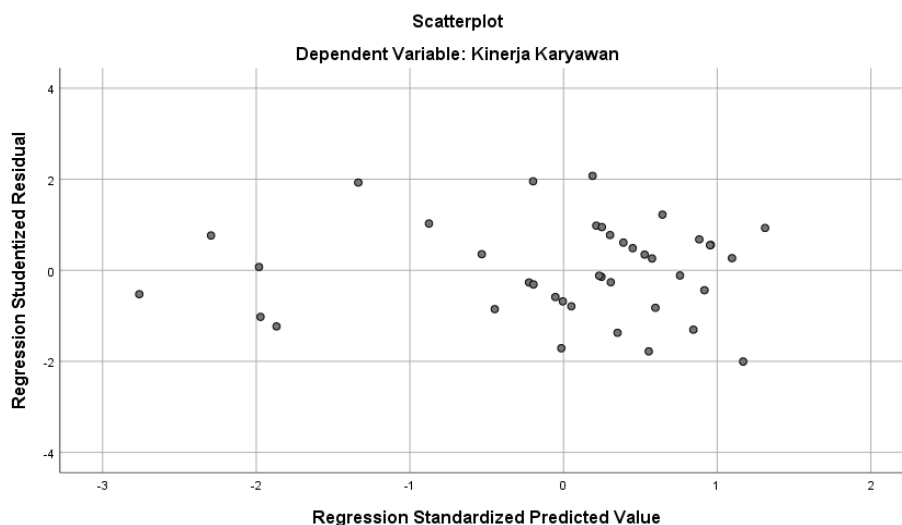
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,604	1,655	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,315	3,176	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,423	2,364	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK), dan Disiplin Kerja (DK), memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka hasil ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 27 didapatkan sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot
Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Gambar 3, dapat diperhatikan bahwa titik-titik data tersebar di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y (KK), dan pola penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK), dan Disiplin Kerja (DK).

Uji Kelayakan Model

Uji F

Berikut disajikan hasil uji statistik F yang diolah dengan bantuan program SPSS 27 yaitu sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,032	3	46,344	46,677	0,000 ^b
	Residual	35,743	36	0,993		
	Total	174,775	39			

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Dari Tabel 7, hasil uji statistik F menggunakan program SPSS 27 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, model penelitian dianggap layak diterima dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi R²

Berikut disajikan hasil uji (R²) dengan bantuan program SPSS 27 yaitu sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,892 ^a	0,795	0,778	0,996

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Dari Tabel 8, menunjukkan bahwa koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,795 atau 79,5%. Artinya, variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam penelitian ini dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan sebesar 79,5%. Sisanya, sekitar 20,5% dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Peguajian Hipotesis

Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis yang diolah dengan bantuan program SPSS 27 dapat dirangkum sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	3,386	0,002	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	2,284	0,028	Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	3,508	0,001	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan tabel 9 di atas, mengenai hasil uji hipotesis (Uji t) dapat diberikan penjelasan sebagai berikut : Hasil uji hipotesis di atas pada variabel lingkungan kerja didapatkan nilai

signifikansi sebesar 0,002 ($\leq 0,05$) dan nilai t sebesar 3,386 $> 1,96$. Kesimpulannya, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel motivasi kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,028 ($\leq 0,05$) dan nilai t sebesar 2,284 $> 1,96$. Kesimpulannya, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel disiplin kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($\leq 0,05$) dan nilai t sebesar 3,508 $> 1,96$. Kesimpulannya, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa adanya korelasi positif antara faktor lingkungan kerja dan hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2022) dan Hidayat serta Atmajawati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan dengan hasil penelitian Sabilalo *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam motivasi kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa adanya korelasi positif antara faktor motivasi kerja dan hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. Hal ini didasarkan pada evaluasi terhadap indikator-indikator motivasi kerja yang menunjukkan variasi dalam tanggapan responden. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryawan dan Salsabilla (2022) dan Widyawati (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan dengan hasil penelitian Adha *et al.* (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa adanya korelasi positif antara faktor disiplin kerja dan hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. Hal ini didasarkan pada penilaian indikator-indikator disiplin kerja yang dilakukan dalam penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ernawaty *et al.* (2020), Kartika dan Irbayuni (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan dengan hasil

penelitian oleh Andriyani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dengan melihat hasil analisis dan pembahasan data, peneliti dapat menarik kesimpulan dari penelitian mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Surabaya" sebagai berikut : 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Surabaya, artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja, maka kinerja karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat; 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Surabaya, artinya semakin meningkatnya motivasi kerja, maka kinerja karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat; 3) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Surabaya, artinya semakin meningkatnya disiplin kerja, maka kinerja karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang disadari peneliti yaitu antara lain: 1) Keterbatasan waktu dalam proses pengumpulan data kuesioner menjadi salah satu kendala. Proses pengumpulan persepsi karyawan terhambat oleh waktu yang terbatas, dan ketidakhadiran beberapa karyawan juga memperpanjang waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pengumpulan data; 2) Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner. Meskipun kuesioner terbukti efektif dalam menilai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, alat ini mungkin kurang ideal untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kemungkinan bias yang membuat karyawan cenderung memberikan penilaian yang terlalu positif terhadap kinerja mereka sendiri; 3) Fokus penelitian ini terbatas pada karyawan di bagian hubungan pelanggan, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak mewakili keseluruhan divisi perusahaan. Mengikutsertakan responden dari berbagai divisi dengan latar belakang yang lebih beragam dapat menghasilkan temuan yang berbeda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dalam penelitian ini, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran yaitu antara lain :1) Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya, disarankan agar manajemen fokus pada pengelolaan kebisingan dan gangguan di tempat kerja. Mengurangi tingkat kebisingan dan menciptakan lingkungan yang lebih tenang dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Dengan memperbaiki aspek ini, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif; 2) Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya, disarankan agar fokus khusus diberikan pada aspek motivasi yang terkait prestasi kerja dengan mengimplementasikan program penghargaan yang lebih efektif, memberikan umpan balik konstruktif secara berkala, serta menetapkan tujuan yang jelas dan menantang bagi karyawan. Dengan memperkuat dukungan dan pengakuan terhadap prestasi kerja, diharapkan motivasi karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerja keseluruhan di perusahaan; 3) Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya, disarankan agar fokus diperbesar pada aspek keadilan dalam penerapan disiplin kerja dengan memperbaiki transparansi dan konsistensi dalam proses penegakan disiplin, serta memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan secara adil, diharapkan akan terjadi peningkatan motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Peningkatan keadilan

dalam disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan; 4) Bagi peneliti pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mengingat berdasarkan hasil penelitian terdapat sekitar 20,5% supaya dapat lebih menambah pengetahuan dan wawasan yang baru serta bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariah., dan H. A. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 4(1): 47-62.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Andriyani, N., R. Hamzah, dan R. Siagian. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia* 15 (1).
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ernawaty, S., N. Rahma, dan A. Primanto. 2020. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kino Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen* 9 (16).
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, E. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Hidayat, R. S., dan Y. Atmajawati. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 11(8).
- Kartikasari dan Irbayuni. 2021. Pengaruh Disiplin dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Divisi Extruder PT. X Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* 4(1).
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, R. A. 2019. *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sabilalo, M. A., U. Kalsum., M. Nur., dan A. R. Makkulau. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *S E I K O : Journal of Management & Business*. 3(2).
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryawan, I.N., dan A. Salsabilla. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. 8(1):137-146.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widyawati, E. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Soetomo Business Review*, 2(2), 106-112.