

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang

¹Sephia Hanifatullatifa, ² Kasmari Kasmari

¹²³ Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

¹²³ sephiahanifatulatifamhs@unisbank.ac.id, fkasmari@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to find elements of work environment, work discipline, and work motivation that affect the performance of PT SAI APPAREL INDUSTRIES SEMARANG workers. This is based on observations made about the performance observed in the company's work environment. The sample was taken through the census method from 100 employees of PT SAI APPAREL INDUSTRIES in the production department. To submit the respondent's answer contribution, Google Form was used to collect data. As shown by the results, linear regression testing was widely used in the data collection process to analyze the significant and positive effects on performance attributed to the environment. The significance level of 0.000 is lower than the threshold of 0.05. The results of significant and positive effects on performance are attributed to work discipline with a significance level of 0.000 less than 0.05. As for work motivation, it has a significant value on employee performance with a significance level of 0.004 less than 0.05.

Keywords : Work environment, Work discipline, Work motivation, Work performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan elemen lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pekerja PT SAI APPAREL INDUSTRIES SEMARANG. Hal ini didasarkan pada pengamatan yang dilakukan tentang kinerja yang diamati di lingkungan kerja perusahaan. Sampel diambil melalui metode sensus dari 100 karyawan PT SAI APPAREL INDUSTRIES di bagian produksi. Untuk mengirimkan kontribusi jawaban responden, Google Form digunakan untuk mengumpulkan data. Seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian, pengujian regresi linear banyak digunakan dalam proses pengumpulan data untuk menganalisis efek signifikan dan positif pada kinerja dikaitkan dengan lingkungan. Tingkat signifikansi 0.000 lebih rendah dari ambang batas 0.05. Hasil efek signifikan dan positif pada kinerja dikaitkan dengan disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 0.000 kurang dari 0.05. Sedangkan untuk motivasi kerja memiliki nilai signifikan pada kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0.004 kurang dari 0.05.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja kerja

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting karena manusia terlibat dalam suatu perencanaan, kebijakan, teknologi, dan perkembangan yang dimiliki suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk selalu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya agar keberlangsungan hidup dan kemajuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Kemampuan dan pengalaman individu dalam bekerja menentukan hasil yang mereka hasilkan ketika melakukan tugas tertentu. Jika kinerja pegawai baik, maka akan berdampak baik pula pada organisasi sehingga organisasi akan mendapat untung. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, Namun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka akan membuat kinerja sebuah organisasi menurun dan akan mengalami kerugian. Pegawai merupakan kekayaan utama organisasi, karena tanpa adanya pegawai aktivitas suatu organisasi tidak akan berjalan. Pegawai secara aktif berkontribusi pada penciptaan strategi, prosedur, sistem, dan tujuan akhir. Teknologi yang canggih dalam suatu bisnis tidak dapat berfungsi tanpa karyawan yang mengoperasikannya.

Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2009) adalah hasil kerja yang diselesaikan seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitasnya dalam menjalankan tugas yang

diberikan. Kemampuan, keterampilan, dan cita-cita yang dicapai merupakan hasil dari pekerjaan ini. Lingkungan kerja seorang karyawan merupakan tempat kerja yang mendukung dapat memberikan rasa aman kepada pekerja dan membantu mereka bekerja sebaik mungkin yang berdampak terhadap kinerjanya. Disiplin kerja yang baik menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya sebagai karyawan. disiplin kerja adalah yang berarti pengajaran atau pelatihan moralitas, kesopanan, dan pengembangan karakter. Disiplin karyawan diperlukan untuk memastikan bahwa semua tugas selesai dan sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah elemen yang memainkan peran penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan. Seperti terlihat pada pernyataan sebelumnya, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin merupakan aspek pendukung yang membantu seseorang bekerja lebih baik dan menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi kepada mereka. Sebaliknya kinerja pegawai yang rendah pada akhirnya akan menyebabkan hasil kerja di bawah standar apabila suasana kerja, motivasi, dan disiplin kerja menurun.

Pelaksanaan penelitian ini yaitu PT Sai Apparel Industries Semarang yang merupakan perusahaan proses produksinya bergerak dalam industri garmen.

Tabel 1. Data kehadiran staff departemen produksi tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran	Presentase (%)
1	100	25	2.150	86%
2	100	23	2.000	87%
3	100	26	2.350	90%
4	100	25	2.200	88%
5	100	21	1.850	88%
6	100	25	2.100	84%
7	100	26	2.500	96%
8	100	24	2.210	92%
9	100	26	1.870	72%
10	100	24	1.580	66%
11	100	26	2.450	94%
12	100	26	2.550	98%
Total	1.200	297	25.810	1.041%
Rata - rata	100	24,75	2.151	87%

Sumber : Data Kehadiran Karyawan Produksi 2023 SAI Apparel Semarang

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa (Diamantidis & Chatzoglou, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun Hasil penelitian oleh (Ningsih dkk, 2020) dengan menunjukkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia. Hasil penelitian (Sulila, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Namun Hasil penelitian (Hardiansyah dkk., 2018) menunjukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Sulila, 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian (Ambarwati & Alriani, 2020) menunjukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam hal ini timbul masalah yang dimana penelitian ini dapat dilakukan secara ulang kembali, dan memastikan apakah penelitian sebelumnya valid dengan penelitian pada jaman sekarang.

Dari beberapa fenomena yang muncul dapat diindikasikan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak pada performa kinerja karyawan. Maka peneliti memilih judul penelitian "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**" berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang telah dilakukan pekerja selama jam kerja reguler mereka untuk menghasilkan output berkualitas tinggi atau berkualitas rendah, atau layanan yang telah mereka berikan kepada organisasi untuk mencapai tujuan dan kemajuan bisnis atau institusi. Kinerja merupakan hasil kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas baik secara kuantitas maupun kualitas dengan tetap mematuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Dimensi dan indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dirumuskan, yaitu: (1) Quantity of work yang terdiri dari empat indikator yaitu: Keahlian, Kecepatan, Analisis, Evaluasi. (2) Quality of work yang terdiri dari empat indikator yaitu: Kerapihan, Ketelitian, Kemampuan, Ketrampilan kerja, Hasil kerja. (3) Job knowledge yang terdiri dari empat indikator yaitu: Kepemimpinan, Pengambilan keputusan, Pemahaman kerja, Pengetahuan kerja. (4) Creativennes yang terdiri dari empat indikator yaitu: Efektivitas, adaptasi, inisiatif dan tanggung jawab. (5) Cooperation yang terdiri dari tiga indikator yaitu: Kerjasama, Komitmen kerja, Loyalitas.

Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok, Jika lingkungan kerja menyenangkan karyawan akan bekerja lebih bersemangat dan serius. Karena itu perlu diciptakan iklim yang menyenangkan seperti, pengaturan penerapan tempat kerja, pengaturan terhadap suara suara gaduh, pengaturan terhadap udara, pengaturan keamanan tempat kerja dan pengaturan kebersihan tempat kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut: (1) lingkungan kerja fisik yang terdiri dari lima indikator yaitu: Lampu penerangan tempat kerja, Jendela tempat kerja, Tata warna, Dekorasi, Suhu udara. (2) lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari empat indikator yaitu: Keamanan kerja, Hubungan kerja, Penerangan, Ruang gerak yang diperlukan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berbeda. Disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi (Sedarmayanti, 2017). Menurut (Rivai, 2015) dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut: (1) Dimensi terhadap waktu diukur dengan lima indikator yaitu: Jam masuk kerja, Jam istirahat, Jam pulang kerja, Hadir tepat waktu, Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien. (2) Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan diukur dengan lima indikator yaitu: Cara berpakaian, Tingkah laku bekerja, Kepatuhan bekerja, Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, Mengutamakan presentase kehadiran. (3) Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan diukur dengan tiga indikator yaitu: Tanggung jawab kerja, Memiliki sikap yang baik, Mentaati ketentuan jam kerja.

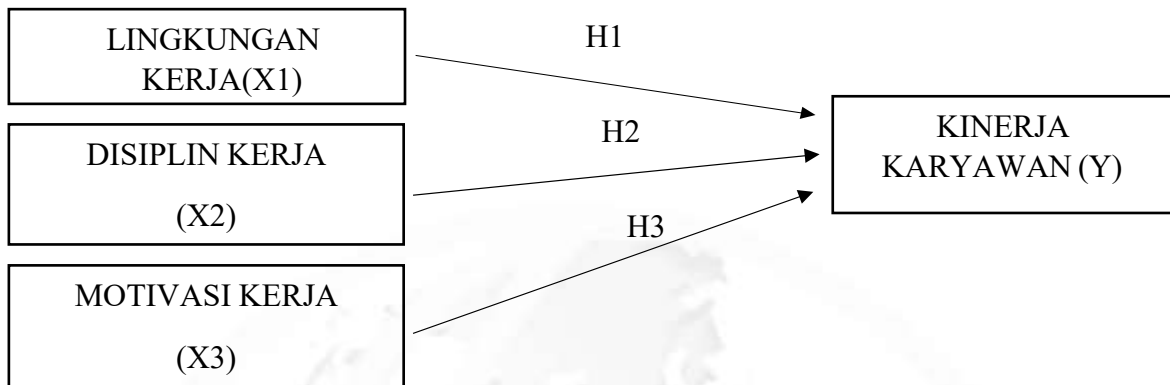
Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan memotivasi seseorang untuk terlibat dalam serangkaian tindakan yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian tujuan dan untuk memenuhi kebutuhan. Menurut (Hasibuan, 2017) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai produktivitas kerja. Menurut (Hasibuan, 2012) dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu: (1) Motivasi Intrinsik yang terdiri dari lima indikator yaitu: Kerja keras, Orientasi masa depan, Peningkatan dalam pekerjaan, Usaha untuk maju, Tingkat cita cita yang tinggi. (2)

Motivasi ekstrinsik yang terdiri dari empat indikator yaitu: Upah gaji yang sesuai peraturan Perusahaan, Pemanfaatan waktu, Pengawasan yang efektif, Kebijakan perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah dan kajian teori yang telah diuraikan diatas mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1) , Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)



H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu PT. Sai Apparel Industries Semarang yang berjumlah 100, sehingga dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono (2019) adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh atau sensus sampling yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang yang jumlah sampel sebanyak 100 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan Skala likert 1-5 yang berarti (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju dan (5) sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO >0,5	Indikator	Nilai Componen Matrix	Standart Loading	Keterangan
Lingkungan kerja	0,818	X1.1	0,846	>0,4	Valid
		X1.2	0,824	>0,4	Valid
		X1.3	0,795	>0,4	Valid
		X1.4	0,787	>0,4	Valid
		X1.5	0,789	>0,4	Valid
		X1.6	0,797	>0,4	Valid
		X1.7	0,794	>0,4	Valid
		X1.8	0,772	>0,4	Valid
		X1.9	0,779	>0,4	Valid
Disiplin kerja	0.824	X2.1	0,811	>0,4	Valid
		X2.2	0,813	>0,4	Valid
		X2.3	0,824	>0,4	Valid

Motivasi kerja	0,839	X2.4	0,804	>0,4	Valid
		X2.5	0,810	>0,4	Valid
		X2.6	0,828	>0,4	Valid
		X2.7	0,812	>0,4	Valid
		X2.8	0,805	>0,4	Valid
		X2.9	0,806	>0,4	Valid
		X2.10	0,812	>0,4	Valid
		X2.11	0,812	>0,4	Valid
		X2.12	0,804	>0,4	Valid
		X2.13	0,813	>0,4	Valid
		X3.1	0,827	>0,4	Valid
		X3.2	0,832	>0,4	Valid
		X3.3	0,810	>0,4	Valid
Kinerja kerja	0,880	X3.4	0,813	>0,4	Valid
		X3.5	0,831	>0,4	Valid
		X3.6	0,820	>0,4	Valid
		X3.7	0,835	>0,4	Valid
		X3.8	0,813	>0,4	Valid
		X3.9	0,813	>0,4	Valid
		Y.1	0,871	>0,4	Valid
		Y.2	0,879	>0,4	Valid
		Y.3	0,874	>0,4	Valid
		Y.4	0,877	>0,4	Valid
		Y.5	0,871	>0,4	Valid
		Y.6	0,874	>0,4	Valid
		Y.7	0,869	>0,4	Valid
		Y.8	0,874	>0,4	Valid
		Y.9	0,876	>0,4	Valid
		Y.10	0,876	>0,4	Valid
		Y.11	0,874	>0,4	Valid
		Y.12	0,872	>0,4	Valid
		Y.13	0,874	>0,4	Valid
		Y.14	0,874	>0,4	Valid
		Y.15	0,877	>0,4	Valid
		Y.16	0,877	>0,4	Valid
		Y.17	0,873	>0,4	Valid
		Y.18	0,873	>0,4	Valid
		Y.19	0,876	>0,4	Valid
		Y.20	0,880	>0,4	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai KMO pada masing – masing variabel lebih dari 0,5 sehingga kecukupan sampel sudah terpenuhi dan variabel layak untuk dianalisis lebih lanjut (Ghozali, 2021).

Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

No.	Indikator	Standar Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan kerja (X1)	0,818	0,7	Reliabel
2.	Disiplin kerja (X2)	0,824	0,7	Reliabel
3.	Motivasi kerja (X3)	0,839	0,7	Reliabel

4. Kinerja karyawan (Y) 0,880 0,7 Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, menunjukan semua variabel mempunyai Cronbach alpha yaitu $> 0,7$. Maka dapat disimpulkan semua dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Model

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.159	7.011

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, menunjukan bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,159. Dalam hal ini variabel kinerja karyawan mampu menjelaskan sebesar 15,9% terhadap variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Masih banyak variabel lain yang bisa menjelaskan pengaruh kinerja seperti kepemimpinan, stress kerja, beban kerja, kepuasan kerja, pelatihan, kompensasi, budaya kerja dan etos kerja.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.069.299	3	356.433	7.250	$<,001^b$
Residual	4.719.461	96	49.161		
Total	5.788.760	99			

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, menunjukan hitung sebesar 7.250 dan nilai signifikasi $<0,001$, yang dimana nilai signifikasi tersebut $< 0,05$. *Hal ini dapat dinyatakan Goodnes of fit.* jadi uji model bisa dilanjutkan dengan Uji Regresi.

Uji T

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
Lingkungan Kerja	-.202	.070	-.221	0.005
Disiplin Kerja	.395	.085	.489	0.000
Motivasi Kerja	.414	.102	.410	0.000

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, uji hipotesis (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial pada tingkat penerimaan hipotesis $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$ dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Uji hipotesis 1** : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan sehingga hipotesis pertama yang mengatakan diterima. Nilai hasil signifikan pada variabel lingkungan kerja lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu $0,005 < 0,05$. Dengan hasil hipotesis berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang. Artinya jika variabel lingkungan kerja diperbaiki maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. **Uji hipotesis 2** : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan sehingga hipotesis kedua yang mengatakan diterima Nilai hasil signifikan pada variabel disiplin kerja lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan hasil hipotesis berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang. Artinya jika variabel disiplin kerja diperbaiki maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. **Uji hipotesis 3** : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan sehingga hipotesis ketiga yang mengatakan diterima Nilai hasil signifikan pada variabel motivasi kerja lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan hasil hipotesis berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang. Artinya jika variabel motivasi kerja diperbaiki maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

PENUTUP

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja dengan mematuhi peraturan yang ada diperusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja dengan adanya dorongan dan dukungan dari perusahaan untuk mengembangkan karir dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, lendy Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media. Surabaya.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ambarwati, R., & Alriani, I. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan ADA Siliwangi Semarang. *Dharma Ekonomi*.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*.
- Basuki, Tri Agus, Prawoto, & Nano. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis : Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS*. Depok : PT Raja grafindo Persada.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 Edisi 10*.

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (1997). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Edisi 8). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, F. C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan keempat). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hardiansyah, A., Soehardi, & Rony. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation*.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kusumaningrum, T., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1–14.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2001). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke-8). Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Adi-tama. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia 10/ed*. Salemba Empat.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Ningsih, F. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Studi Kasus Pada Delivery Center Surabaya Utara). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(5).
- Ningsih, I. Julia, Suparmono, & Amir, D. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia. *CAKRAWANGSA BISNIS*, 1(1).
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke 6). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen* (Cetakan Ke-2). Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). *Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihandan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan*

- Manajemen*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta).
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cetakan 21). Bandung: Alfabet.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2).
- Sulila, I. (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business & International Management*, 4(3).
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, D. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Indomaret Di Semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

