
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ

Hafizh Zul Fahmi

STIE Indonesia Banking School

Deni Wardani

STIE Indonesia Banking School

deni@ibs.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the factors that can affect the performance of employees in carrying out their duties can be sourced from individual factors and work environment factors. Companies can improve the performance of their employees if within their employees have the awareness to obey and comply with the rules in the company. The sample used in this study were all employees of the marketing division at PT. XYZ. The dependent variable used in this study is employee performance and the independent variables are work discipline, work motivation and work environment. The number of samples used in this study were all employees of the marketing division, totaling 110 respondents. The results of the study show that the variables of work motivation and work environment have a positive and significant effect on the performance of the marketing division, while work discipline has no significant effect on the performance of marketing personnel.

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

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan kerja. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila didalam diri karyawannya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan mentaati aturan di perusahaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi marketing pada PT. XYZ. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi marketing yang berjumlah 110 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja divisi marketing, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga marketing.

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

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah salah satu peninggalan berarti dalam melaksanakan suatu organisasi. Sumber daya manusia secara tidak langsung pengaruhi efisiensi serta efektifitas suatu organisasi, dalam perihal ini perusahaan. Sesuatu perusahaan sadar kalau karyawan ialah investasi yang sangat bernilai. Oleh sebab itu, sesuatu perusahaan butuh mempunyai sesuatu perlengkapan yang bisa mengendalikan sumber daya investasi ini.

Manajemen sumber daya manusia ialah perlengkapan ataupun bagian dari organisasi yang memfokuskan buat pengaturan diri pada faktor sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia merupakan mengelola sumber daya manusia secara baik supaya diperoleh tenaga kerja yang bisa memuaskan hendak pekerjaannya. Perusahaan dalam melaksanakan usahanya harus berinvestasi sebagian besar upayanya buat pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, perlengkapan serta teknologi sebesar 10% serta sistem perencanaan sebesar 15%. Bersumber pada presentase tersebut kedudukan manajemen sumber daya manusia sangat memastikan tercapainya tujuan perusahaan, namun buat mengetahui manusia ialah perihal yang lumayan susah.

Karyawan pada sesuatu perusahaan tidak hanya diharapkan cakap serta terampil tetapi pula hendaknya berkemauan serta memiliki intensitas buat bekerja secara efisien serta efektif. Keahlian serta kecakapan hendak tidak berarti apabila tidak diiringi oleh moral kerja serta ketertiban karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, salah satu guna manajemen sumber daya manusia disini berarti dalam mewujudkan tujuan perusahaan ialah ketertiban. ([Amir, 2015](#)).

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan

peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis ([Panuluh, 2019:93](#)). Disiplin kerja bisa mendesak gairah kerja serta semangat kerja karyawan. Tidak hanya tercapainya tujuan perusahaan, disiplin kerja memotivasi karyawan sehingga menciptakan kinerja yang baik.

Motivasi sebagai upaya untuk memberikan dorongan kepada seorang karyawan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, adapun motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas ([Afandi, 2018:23](#)). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan individu agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan ([Hasibuan, 2016:142](#)).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja ialah salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan hendak sanggup melakukan kegiatannya dengan baik buat menggapai sesuatu hasil yang maksimal apabila ditunjang oleh sesuatu keadaan Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, serta aman. Lingkungan kerja yang aman serta mengasikkan bisa membuat mereka lebih tenang, efisien, tekun, serta sungguh-sungguh dalam mengalami tugas- tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat terbentuk bila kita mencermati unsur- unsur yang terdapat dalam

Lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik ataupun non fisik. Lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebab berhubungan langsung dengan karyawan ([Sedarmayanti, 2017](#)).

Kinerja pada biasanya bisa dimaksud selaku kesuksesan seorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang mengikuti tata metode ataupun prosedur standar yang sudah diresmikan. Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu ataupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja bisa dinilai serta diukur secara objektif hendak tingkatkan motivasi karyawan buat bisa bekerja lebih baik, namun apabila kinerja dinilai secara subjektif serta tidak terdapat pengukuran yang jelas hendak menimbulkan karyawan terdemotivasi serta membuat ketidakpuasan dalam bekerja ([Afandi, 2018:83](#)).

Hal-hal tersebut bisa terjalin pada PT. XYZ yang ialah perusahaan yang bergerak dalam bidang sub kontraktor di Jakarta. PT. XYZ sudah berdiri sepanjang 52 tahun serta mempunyai slogan “Build for Better Living” ini jadi sesuatu visi misi ataupun tujuan yang butuh di capai oleh industri buat bisa melayani konsumennya. PT XYZ & Sons awal mulanya mengawali bisnis F&B pada tahun 1968 sepanjang sebagian tahun saat sebelum pindah ke industri konstruksi pada tahun 1983. Diawali dengan mengimpor produk langit-langit saat sebelum tumbuh ke divisi lain semacam lantai, produk keamanan, pintu bergulir, dll. Kami sudah menetapkan tonggak sejarah lain dengan membuka pabrik buat memproduksi produk kami sendiri pada tahun 2002 yang dipasarkan dengan merk BRS, semacam rolling door serta membuat jalan baru yang diucap gyptile memakai campuran

antara konsep akustik langit-langit; gypsum flat ceiling. Pada tahun 2007, sebab permintaan yang besar serta kesuksesan yang terus bertambah, PT XYZ & Sons mendirikan industri kerabat bernama PT XYZ buat penuhi kebutuhan pelanggan kami hendak produk serta layanan pemasangan. Pada tahun 2009 kami mengawali toko retail yang bernama XYZ Home yang berfokus pada produk keamanan rumah.

Bersumber pada latar balik diatas penulis memustuskan buat melaksanakan riset dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, serta lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ” modifikasi dari harian ([Nurjaya. N, 2021](#)). Pada kajian ini periset melaksanakan riset pada Divisi Marketing.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika ([Afandi, 2018:83](#)). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Hal ini didasarkan pada pendapat yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja ([Siagian, 2002](#)).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkontribusi kepada perusahaan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan ([Nurchayani & Adnyani, 2016](#)). Kinerja adalah proses dimana manajer memastikan bahwa aktivitas dan hasil karyawan berkontribusi

pada tujuan organisasi ([Noe et. al., 2014](#)). Kinerja adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya ([G. C. Kusuma, et al., 2014](#)). ([Abbas & Sara, 2009](#)) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai landasan yang terkait dengan organisasi pengetahuan karyawan yang dimaksudkan untuk efektivitas yang lebih baik yang dapat diketahui melalui kinerja karyawan dalam perusahaan. ([Robbin, 2016:260](#)) Mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

2.2 Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari kata inggris yaitu disciple yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya ([Muchdarsyah, 2005](#)). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah diterapkannya.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan

kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi ([Moekijat, 2002](#)).

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses psikologis dasar ([Taghipour & Dejban, 2013](#)) yang mengaktifkan, membimbing, dan mempertahankan perilaku ([Palmer, 2015](#)), sebagai pendorong pertumbuhan profesional kepribadian, pendorong untuk melakukan tindakan berdasarkan kebutuhan tertentu dan keinginan yang diarahkan kepada beberapa tujuan, serta sebagai insentif penting untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi sebagai pendorong atas penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (needs), dorongan untuk berbuat dan bertindak (drives), dan tujuan yang diinginkan (goals). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku seberapa kuat usaha individu dalam bekerja ([Kadarisman, 2012](#)).

Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan karyawan untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi dapat bersifat ekstrinsik atau intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berada di luar tugas pekerjaan, seperti gaji, kondisi kerja, tunjangan, keamanan, dan promosi, kontrak layanan, lingkungan kerja, dan kondisi kerja. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan

karena mereka ingin melakukannya ([Heny Sidanti, 2015](#)).

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu leadership style, the reward system, the organizational climate, and the structure of the work. Selain itu, faktor seperti salaries and wages, bonus, encouragements, job security, promotion itu sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan ([Tancy, 2003](#)).

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja seperti temperatur, ventilasi, kelembapan, kebersihan tempat kerja, penerangan, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, hal-hal tersebut yang akan mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya ([Afandi, 2017:65](#)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan dan yang terpenting semangat kerja pada karyawan menjadi lebih baik dan perusahaan mendapatkan prestise yang baik pula ([Nitisemito, 2002](#)).

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan ([Sedarmayanti, 2009](#)).

2.5 Pengembangan Hipotesis

Sebagai acuan penelitian yang akan dilakukan, peneliti mengacu berdasarkan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan diatas disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis ([Nitisemito, 2000](#)). Disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan guna memenuhi berbagai ketentuan perusahaan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan ([Susilaningsih, 2008](#)). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ([Boe, 2014](#)), ([A. D. Kusuma, 2017](#)) menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang dibangun penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah hal terpenting bagi karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang mau melakukan suatu aktivitas tertentu, karena itu motivasi bias diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang ([Latief et al., 2018](#)). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan ([Boe, 2014](#)), ([Latief et al., 2018](#)), ([Saleleng & Soegoto, 2015](#)) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan

sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana disekitar karyawan. Lingkungan kerja meliputi: Pencahayaan, tata ruang kantor, suhu udara, kebersihan, ketenangan, teknologi, keamanan kerja, hubungan antara sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan maupun bawahan (Anas). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan ([Latief et al., 2018](#)), ([Lutfi Haikal Pasya, 2016](#)), ([Nurchayani & Adnyani, 2016](#)) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

H3: Ada Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.9 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkontribusi kepada perusahaan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan

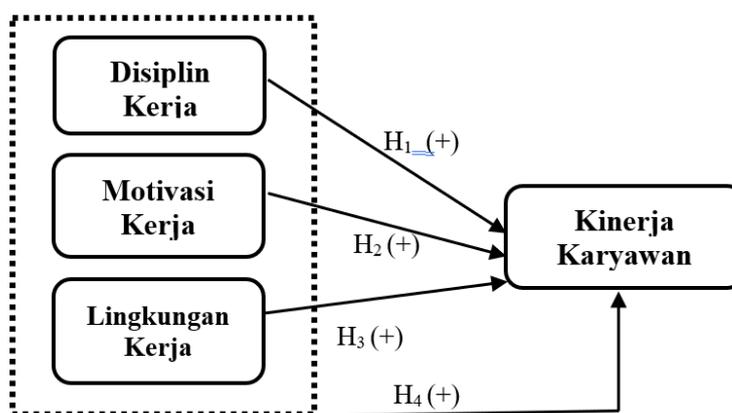
([Nurchayani & Adnyani, 2016](#)). Kinerja karyawan dapat dihasilkan melalui beberapa faktor yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Ketiga faktor tersebut perlu diterapkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ([Nurjaya, 2021](#)) dan ([Pereira & Said, 2019](#)), disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

H5: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Desain penelitian adalah rancangan berupa pengumpulan, pengukuran, dan analisis data berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk tujuan penelitian ([Sekaran & Bougie, 2016](#)). Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dapat menjelaskan suatu situasi yang akan membuat suatu penilaian, ([Iqbal et al., 2014](#)). Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data.



Sumber: ([Suwondo & Susanto, 2015](#))

Gambar 1. Model Penelitian

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh suatu subjek atau objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi

marketing PT. XYZ, yang berjumlah 110 orang.

3.3 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, penulis menjabarkan seluruh variabel yang akan digunakan. Kuisisioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan jenis skala Likert 6 (enam) poin dengan tujuan menghindari adanya nilai tengah atau netral dalam pengisian kuisisioner dengan rentang yaitu (1) untuk "Sangat Tidak Setuju" dan (6) "Sangat Setuju". Berikut definisi serta indikator yang digunakan dalam bentuk tabel operasional variabel:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (KK), (Suwondo & Susanto, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> - KK1 : Pekerjaan yang sedang saya lakukan dapat diselesaikan tepat waktu. - KK2 : Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang telah ditentukan dengan tepat waktu. - KK3 : Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang telah ditentukan dengan tepat waktu - KK4 : Saya memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan - KK5 : Memiliki inisiatif dalam memperbaiki kesalahan - KK6 : Dapat bekerja sama dengan rekan kerja satu divisi - KK7 : Dapat bekerja sama dengan rekan kerja di divisi lain
Motivasi Kerja (M), (Chintallo & Mahadeo, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> - M1 : Saya memiliki kebebasan untuk mencapai tugas seperti yang saya inginkan. - M2 : Saya diberi imbalan untuk setiap tugas yang saya jalankan secara efisien - M3 : Saya suka dengan tugas yang sulit, karena mereka menantang - M4 : Saya dilengkapi dengan peralatan-peralatan yang tepat, maka saya akan bekerja secara produktif - M5 : Saya akan melakukan lembur untuk mengimbangi tugas-tugas organisasi dan karenanya menghindari beban kerja yang berat
Disiplin Kerja, (Suwondo & Sutanto, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> - DK1 : Saya datang lebih awal di tempat kerja - DK2 : Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan. - DK3 : Saya makan siang saat jam istirahat - DK4 : Saya kembali ke tempat kerja sebelum jam istirahat berakhir - DK5 : Saya cenderung memperhatikan kerapian seragam saat jam kerja - DK6 : Saya memberikan surat keterangan dokter saat tidak masuk kerja karena sakit. - DK7 : Saya mengerjakan tugas dengan tanggung jawab. - DK8 : Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan
Lingkungan Kerja, (Purba, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> - LK1 : Cukupnya penerangan lampu pada ruangan tempat saya bekerja. - LK2 : Suhu udara diruangan saya membuat saya nyaman untuk bekerja. - LK3 : Ukuran kantor saya memberikan tempat yang cukup untuk bekerja dengan nyaman. - LK4 : Saya merasa aman dalam pekerjaan saya. - LK5 : Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja saya

3.4 Metoda Analisis Data

Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel atau grafik (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan yang diukur dari nilai rata-ratanya. Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, menggunakan SPSS 21 untuk mengelolah dan menganalisis data.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan dari PT XYZ yang dikenal sebagai perusahaan distributor produk kontraktor terkemuka dan jenis-jenis barang konstruksi yang ditawarkan serta jasa pelayanan yang berkualitas. Pada pembahasan ini juga menggambarkan profil responden berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, usia, dan pendidikan. Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

4.1.2 Uji Validitas

Hasil pengujian validitas yang didapat berdasarkan tampilan hasil perhitungan validitas instrument pada variabel penelitian ini dengan membandingkan nilai dari r hitung dengan r tabel dapat dilihat pada tabel 3.

Berdasarkan tabel 3 memperlihatkan hasil uji validitas menggunakan bantuan SPSS 21 dapat dilihat bahwa nilai dari masing-masing indikator untuk semua variabel memiliki nilai r hitung hasil pengolahan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.1874, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua instrumen indikator adalah valid.

4.1.3 Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Nunnally, 1967) mengemukakan bahwa, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	Persentasi
Jenis Kelamin	Laki-laki	47	43%
	Perempuan	63	57%
	Jumlah	110	100%
Lama Bekerja	1 - 2 tahun	35	32%
	3 - 5 tahun	50	45 %
	6 - 8 tahun	25	23 %
	Jumlah	110	100%
Usia	< 20 tahun	10	9 %
	21 - 29 tahun	57	52 %
	30 - 39 tahun	24	22%
	40 – 49 tahun	15	14%
	> 50 tahun	4	3%
	Jumlah	110	100 %
Pendidikan	SMA	25	23%
	D3	32	29%
	S1	49	45%
	S2	4	3%
	Jumlah	110	100 %

Hasil dari penghitungan reabilitas pada semua variabel pada penelitian ini dengan melihat hasil dari *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada tabel 4.

4.1.4 Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Nunnally, 1967) mengemukakan bahwa, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika

memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60. Hasil dari penghitungan reabilitas pada semua variabel pada penelitian ini dengan melihat hasil dari *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada tabel 4.

Berdasarkan hasil analisis, dapat diinterpretasikan bahwa uji reliabilitas pada table di atas dikatakan reliabel karena telah memenuhi syarat yaitu Alpha Cornbach > 0.60 dengan tingkat signifikan 0,05 kuesioner dari instrument variabel independent dan variabel dependen dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0.429	0.1874	Valid
	KK2	0.480	0.1874	Valid
	KK3	0.707	0.1874	Valid
	KK4	0.847	0.1874	Valid
	KK5	0.707	0.1874	Valid
	KK6	0.847	0.1874	Valid
	KK7	0.707	0.1874	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0.655	0.1874	Valid
	DK2	0.839	0.1874	Valid
	DK3	0.912	0.1874	Valid
	DK4	0.906	0.1874	Valid
	DK5	0.943	0.1874	Valid
	DK6	0.953	0.1874	Valid
	DK7	0.943	0.1874	Valid
	DK8	0.953	0.1874	Valid
Motivasi Kerja	M1	0.648	0.1874	Valid
	M2	0.756	0.1874	Valid
	M3	0.807	0.1874	Valid
	M4	0.766	0.1874	Valid
	M5	0.807	0.1874	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.852	0.1874	Valid
	LK2	0.859	0.1874	Valid
	LK3	0.840	0.1874	Valid
	LK4	0.828	0.1874	Valid
	LK5	0.844	0.1874	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2022

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha > 0.60	Kriteria
Kinerja Karyawan	0.762	Reliabel
Disiplin Kerja	0.960	Reliabel
Motivasi Kerja	0.812	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.895	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2022

4.1.5 Uji Normalitas Residual

Pada penelitian ini pengujian normalitas menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21 dengan metode uji normalitas data yang sering digunakan adalah uji one sample Kolmogorov Smirnov (Ghozali, 2009). Uji Normalitas, digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal (Priyatno, 2010:54).

Dasar pengambilan keputusan dengan metode Uji Kolmogorov Smirnov.

a. Jika nilai sig. > 0.05, maka nilai residual berdistribusi normal

b. Jika nilai sig. < 0.05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Hasil pengujian untuk melihat apakah secara residual pada regresi penelitian ini berdistribusi normal dapat dilihat pada tampilan tabel 5.

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat dilihat nilai asymp Sig (2-tailed) atau signifikan yaitu ketika nilai sig. > 0.05, maka hasil uji model regresi adalah berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogoroc Smirnov, didapatkan nilai signifikan= 0.099 dimana nilai sig. <0.05 yang artinya hasil uji model regresi tersebut berdistribusi normal.

Tabel 5. Distribusi Normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.61496970
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.071
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Tabel 6. Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0.920 > 0.10	1.087 < 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.908 > 0.10	1.101 < 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.986 > 0.10	1.014 < 10	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Tabel 7. Uji heteroskedastisitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Disiplin Kerja	0.432 > 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0.15 > 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0.31 > 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2022

4.1.6 Uji Multikolinearitas

Hasil dari pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini yang dihitung dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26 dapat dilihat pada tabel 6.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat hasil pengujian data pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa di antara variabel independen tersebut tidak ada korelasi atau tidak terjadi Multikolinearitas pada model.

4.1.7 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas adalah keadaan terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Berdasarkan Uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode gletser, dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi antara nilai variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini yang diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21 dapat dilihat pada tabel 7.

Pada hasil SPSS, nilai dari seluruh variabel menunjukkan nilai sig. > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.1.8 Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil dari pengolahan regresi linier berganda menggunakan bantuan program pengolahan data statistik SPSS 21 dengan variabel independen pada penelitian ini ialah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Kemudian untuk variabel dependen pada penelitian ini ialah Kinerja Karyawan. Hasil regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8.

Dari tabel 8. dapat dilihat hasil pengolahan menggunakan bantuan SPSS 26 dengan melihat tabel Coefficients pada kolom B, maka persamaan regresinya seperti berikut:

$$\text{Kinerja} = 14.260 + 0.055 \text{ Disiplin Kerja} + 0.415 \text{ Motivasi Kerja} + 0.375 \text{ Lingkungan Kerja} + e$$

Persamaan di atas menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya adalah sebagai berikut:

- Nilai koefisien konstanta sebesar 14.260 Artinya tanpa pengaruh oleh variabel apapun, rata-rata Kinerja Karyawan yang didapatkan adalah 14.260.
- Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 0.055 dan bernilai positif. Menggambarkan bahwa setiap peningkatan satu nilai variabel Disiplin Kerja, maka akan terjadi kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 0.055 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja (M) sebesar 0.415 dan bernilai positif. Menggambarkan bahwa setiap peningkatan satu nilai variabel motivasi kerja, maka akan terjadi kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 0.415 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0.375 dan bernilai positif. Menggambarkan bahwa setiap peningkatan satu nilai variabel lingkungan kerja, maka akan terjadi kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 0.375 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil pengujian secara simultan pada penelitian ini dapat dilihat besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Model simultan ini dapat terjadi secara signifikan yang dibuktikan dengan melihat nilai probabilitas (sig) = 0.000 yang kurang dari < 0.05

dan nilai Fhitung = 9.375 lebih besar dari Ftabel = 2.43, maka dapat dikatakan bahwa Variabel Disiplin Kerja, Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (*R Square*) model sebesar 0,210. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja, Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja secara bersama-sama dapat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melihat nilai pada kolom R Square sebesar 0,210 atau dapat dikatakan 21%, sedangkan sisanya 79% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model.

4.1.9 Pengujian Hipotesis

Hasil uji t dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi dua arah atau two tailed test tampak pada tabel 9.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah didapatkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari, 2014), yang menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor disiplin kerja dalam penelitian ini terbukti memberikan kontribusi yang tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini faktor-faktor disiplin kerja yang meliputi kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan, penggunaan waktu yang digunakan secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan serta tingkat absensi belum tentu menghasilkan kinerja yang memuaskan. Dalam budaya kerja yang terjadi di PT. XYZ faktor disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penggunaan waktu yang tidak efektif dan absensi yang tidak bagus masih dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.260	3.637		3.920	.000
	Disiplin Kerja (DK)	.055	.058	-.085	-.948	.345
	Motivasi Kerja (M)	.415	.115	.328	3.623	.000
	Lingkungan Kerja (LK)	.375	.110	.298	3.426	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Tabel 9. Uji Hipotesis

Hipotesis	Relationship	Koefisien	T Statistics	P Values	Kesimpulan
H1	DK → KK	0.055	-0.948	0.345	Tidak Didukung data
H2	M → KK	0.415	3.623	0.000	Didukung data
H3	JLK → KK	0.375	3.426	0.001	Didukung data

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah didapatkan terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Linawati, S., 2012](#)) yang menguji terkait Pengaruh Motivasi, Kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh ([Boe, 2014](#)), ([Latief et al., 2018](#)), ([Saleleng & Soegoto, 2015](#)) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah salah satu hal terpenting bagi karyawan, karena motivasi inilah yang menjadi landasan utama mengapa karyawan ingin dan mau bekerja disuatu perusahaan.

Karyawan yang termotivasi akan merasa bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang mau melakukan suatu aktivitas tertentu, karena itu motivasi bisa diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang ([Boe, I., 2014](#)). Saat seorang karyawan merasa termotivasi untuk bekerja maka hasilnya adalah karyawan tersebut akan berusaha untuk melakukan pekerjaan yang ditanggung jawabkan dengan sebaik mungkin, dari hal itulah akan memunculkan kinerja karyawan yang baik pula ([Hanafi, B. D., & Yohana, C. 2017](#)).

Motivasi kerja dapat muncul dari dalam diri sendiri maupun dari faktor lingkungan. Faktor internal yang dapat memunculkan adanya motivasi kerja antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor lingkungan yang dapat memunculkan adanya motivasi kerja antara lain kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung

jawab yang jelas dan peraturan yang fleksibel ([Kusuma, A. A. 2013](#)).

Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui promosi, pemberian bonus atau insentif bagi karyawan yang berhasil mencapai target. Hal tersebut dapat memacu motivasi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan berdampak positif bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat melalui penjualan yang berhasil dilakukan oleh karyawan.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah didapatkan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Rahmawati, et al \(2014\)](#)) tentang penelitiannya yang berjudul pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain ini hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Latief et al., 2018](#)), ([Lutfi Haikal Pasya, 2016](#)), ([Nurchayani & Adnyani, 2016](#)) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana disekitar karyawan. Lingkungan kerja meliputi: Pencahayaan, tata ruang kantor, suhu udara, kebersihan, ketenangan, teknologi, keamanan kerja, hubungan antara sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan maupun bawahan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang penting terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Seringkali lingkungan kerja yang buruk menjadi salah satu alasan hilangnya loyalitas karyawan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang buruk.

Loyalitas karyawan didefinisikan sebagai karyawan atas keberhasilan suatu organisasi, serta pengakuan bahwa bekerja untuk organisasi yang

merupakan pilihan terbaik mereka ([Taryaman, 2017, p. 38](#)). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ([Nitisemito, 2002](#)). Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan dan yang terpenting semangat kerja pada karyawan menjadi lebih baik dan perusahaan mendapatkan prestise yang baik pula.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat melalui sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya. Apabila karyawan menerima sarana yang baik hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan karena lingkungan kerjanya mendukung. Contoh lingkungan kerja yang baik adalah tersedianya tempat kerja yang nyaman, tersedianya sarana kerja yang berfungsi dengan baik, terdapat support dari orang-orang sekitar lingkungan kerja.

5. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka hasilnya ditarik beberapa kesimpulan sebagai

berikut:

- a. Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT XYZ.
- b. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT XYZ.
- c. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT XYZ.
- d. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT XYZ

5.1 Keterbatasan Penelitian

Untuk keterbatasan pada penelitian ini adalah menggunakan sampel dari karyawan perusahaan pada PT. XYZ. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya 110 responden.

Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yang digunakan yaitu variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan variabel independen Kinerja karyawan.

5.2 Saran

Kepada pihak PT. XYZ khususnya pada divisi marketing agar dapat membangun kedisiplinan kerja kepada masing-masing karyawan, memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar target perusahaan tercapai, dapat berupa promosi, bonus maupun insentif yang diukur dari kinerja karyawan, dan membangun lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan positif, agar kinerja karyawan dapat dapat lebih maksimal. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja agar dapat diteliti dan lebih dikembangkan lagi.

Daftar Referensi

Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya

- Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S, Nitisemito. 2002. Wawasan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Berto Kristanto Purba, 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis), JOM FISIP Universitas Riau, Februari Vol. 4 Nomor 1.
- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unud, 3(10):559-580.
- Chintallo., S., & Mahadeo. J. Devi. (2013). Effect of Motivation on Employee Work Performance at Ireland Blyth Limited. ISBN: 978-1-922069-28-3.
- Duwi Priyatno. (2010). "5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19". Yogyakarta: Andi
- Dysvik, Anders, Kuvaas, & Bard. (2008). The Relationship between Perceived Training Opportunities, Work Motivation and Employee Outcomes. International Journal of Training and Development, 138-157.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program. Universitas Diponegoro.
- Haikal, Lutfi Pasya. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus Pada SMA Negeri 7 Tangerang Selatan). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 5(1), 73-89.
- Handaru, Utomo, Sudiardhita. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X". Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 4(1): 116-135.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Indermun, Vartikka dan Bayat, M. S. (2013). The Job Satisfaction-Employee Performance Relationship: A Theoretical Perspective. International Journal of Innovative M Research in anagement. ISSN 2319-6912, Issue 2 Volume 11.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers
- Kusuma, A. A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.
- Kusumasari, M. C., & Bagasworo, W. (2022). The Effect of Employee Performance Improvement Based on the Influence of Leadership on Organizational Culture and Work Motivation through Work Discipline Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan, 8114.
<http://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/view/254%0Ahttp://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/download/254/244>

- Latief, Abdul., et al. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1).
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Muchdarsyah Sinungan. (2005). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. (2003). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Noe, R. A., Hollenbeck. J. R., Gerhart. B., & Wright. P. M. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management*. Fiftyh Edition. McGraw-Hill: Singapore.
- Nunnally, J., 1967. *Psychometric Theory*, McGraw Hill, New York.
- Nurcahyani, N. M. & Adnyani I.G.A.D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1):500-532.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74 Pada PT Asuransi Ramayana Bandung. 6(3), 6093-6100.
- Palmer, A, Williams, B. 2007. *Tekanan Darah Tinggi*. Jakarta. Erlangga.
- Pereira, S. & Said, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*. 2(2), 47-59.
- Rahmawati, Nela Pima. dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2*.
- Rimadiaz, S., Ferli, O., & Hertingkir, F. (2016). The Role of Work Motivation and Job Satisfaction in Creating Employee Performance (Study on Permanent Lecturers of STIE Indonesia Banking School). *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 9(1), 24-47. <https://doi.org/10.35384/jime.v9i1.17>
- Robbin (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Saleleng, M & Soegoto, A. S, (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*, 3(3):695-708.
- Sanger, G., Kaseger, B., Rarung, L., & Damongilala, L. (2018). Potensi beberapa Jenis Rumput Laut sebagai Bahan Pangan Fungsional, Sumber Pigmen dan Antioksidan Alami. *Jurnal Pengolahan Hasil Perikanan Indonesia*, 21, 208. <https://doi.org/10.17844/jphpi.v21i2.22841>
- Santi Rimadiaz, Indah Ratry Pandini, 2017, Analisis Peran Kompensasi Non Finansial, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak (Studi Pada PT. Xacti), *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Perbankan*, Vol. 3, No. 2.
- Sari, Indah. et al. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Cemerlang Press. *Jurnal EMBA*, 5(3):4445-4454.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI (2), 119-127.
- Sarjono, H. & Julianita, W. (2011). *SPSS vs*

- LISRER Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: a skill-building approach* (7th ed). Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* Volume 9 Nomor 1: 44 - 53.
- Sugiyono. (2002). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaji, Linawati, 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1.
- Sulila, I. (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 121-131.
<https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>
- Susilaningsih, Nur. 2008: 9, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri, EXCELENT, vol 1, no 2.
- Suwondo, D. I., & Susanto, E.M (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Taghipour, Azin, and Reihane Dejbani. 2013. Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol 84, pp 1601 - 1605.
- Tancy, Brian. (2005). *Change Your Thinking Change Your Life*. Mizan Media Utama: Bandung.
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. AGORA* Vol. 3, No. 2
- Taryaman, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Umi Mardiyati, G. N. A. (2012). Terhadap, Profitabilitas Perusahaan, Nilai Terdaftar, Yang Bursa, D I Indonesia, Efek Periode, B E I. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1-17.
- Umili, G., Ferrero, A. M., & Einstein, H. (2013). A new method for automatic discontinuity traces sampling on rock mass 3D model. *Computers & Geosciences*, 51, 182-192.
<https://doi.org/10.1016/j.cageo.2012.07.026>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Nur Azijah, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49.
- Wijaya, T. & Andreasi, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA*, 3(21):37-45.
- Zammer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014).

The Impact of The Motivation on The
Employee's Performance in Beverage
Industry of Pakistan.