

PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR SURYA MAXIMA PHOTOGRAPHY

Indri Yanti Gita Putri¹, Hairudin², Rini Loliyani³

indrigitaputri.lpg@gmail.com¹, hairudin@umitra.ac.id², riniloliyani@umitra.ac.id³

Universitas Mitra Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap, (1) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, (2) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (3) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (4) pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini proses pengolahan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji T dan uji F. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Surya Maxima Photography yang berjumlah 31 orang. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert untuk mengukur setiap pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

This research aims to reveal, (1) the influence of discipline on employee performance, (2) the work environment on employee performance, (3) work motivation on employee performance, (4) the influence of discipline, work environment and work motivation together on performance. employee. Employee performance. In this research, the data processing process uses validity test, reliability test, descriptive test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, T test and F test. The sample in this research is all employees of Surya Maxima Photography totaling 31 people. Using a quantitative approach with saturated sampling techniques. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale to measure each statement. The research results show that the discipline and work environment variables partially do not have a positive and significant effect on employee performance, while the work motivation variable partially has a positive and significant effect on employee performance and discipline, work environment and work motivation. variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Manajemen digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, menurut Hasibuan (2019:10). Oleh karena itu, aspek sumber daya manusia dianggap sebagai indikator keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Bisnis harus mampu meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawannya seiring dengan peningkatan tuntutan dan tantangan di tempat kerja. Menurut Mangkunegara

(2019), kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), diharapkan karyawan dapat mencapai peningkatan kinerja. Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku. Memotivasi karyawan untuk menjadi lebih disiplin dalam melakukan tugas secara individual dan kelompok adalah salah satu cara untuk mengatasi penyebab tindakan disiplin yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi. Tujuan disiplin kerja baik secara kelompok maupun individu adalah mengarahkan tingkah laku seseorang ke realita yang harmonis, dan untuk mencapai hal ini, terlebih dahulu harus ada keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan.

Lingkungan kerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan antara lingkungan kerja dan karyawan sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Menurut Mahmudah Enny (2019:56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan sehingga mereka mencapai hasil kerja terbaik.

Salah satu cara untuk mendapatkan kinerja yang tinggi adalah dengan memberikan motivasi kerja yang tinggi. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan untuk mendorong kinerja mereka sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi, menurut Mahmudah Enny W (2019:17), adalah komponen yang sangat penting dalam setiap upaya sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Karena setiap orang memiliki perasaan, kehendak, dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan mereka, mereka membentuk perilaku dan tindakan mereka. Sukses sebuah perusahaan dapat dilihat dari kemampuan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Surya Maxima Photography juga harus mempertimbangkan hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena fakta bahwa faktor seperti tingkat pendisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil observasi di lapangan diketahui bahwa karyawan Surya Maxima Photography menunjukkan tingkat disiplin kerja yang rendah. Karyawan sering melanggar peraturan perusahaan. Kesalahan yang dilakukan oleh karyawan termasuk menunda-nunda pekerjaan, meninggalkan kantor sebelum waktunya, tidak masuk tanpa izin. Selama tahun terakhir, kinerja karyawan Surya Maxima Photography menurun. Kondisi ini ditandai dengan penyelesaian pekerjaan di luar jadwal. Tidak sedikit pekerjaan yang tidak tepat waktu dan sering melewati deadline yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang menyebabkan konsumen mengeluh. Keadaan ini dapat memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang bekerja di kantor Surya Maxima Photography yang menyatakan bahwa masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran sehingga membuat kinerja para karyawan tersebut menurun. Berdasarkan fenomena yang disebutkan di atas yang terjadi di kantor Surya Maxima Photography, dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak menyadari disiplin kerja mereka dan tidak memiliki lingkungan kerja yang mendukung. Akibatnya, karyawan kurang bersemangat untuk bekerja dan pimpinan perusahaan tidak memberikan motivasi yang cukup.

Dan dari fenomena yang terjadi diketahui bahwa permasalahan tersebut sangat penting kaitannya terhadap peningkatan kinerja karyawan Surya Maxima Photography. Jika kinerja yang dihasilkan baik maka peningkatan kinerja karyawan akan menghasilkan suatu hal positif dan membuat para karyawan semangat dalam bekerja. Dan sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan buruk maka tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan akan rendah sehingga dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan sebelumnya maka peneliti ingin meneliti judul "Analisis Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Surya Maxima Photography".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah representasi nyata dari kemampuan seseorang atau hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Budiasa (2021:15), kinerja adalah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi.

Kinerja didefinisikan sebagai seberapa baik seseorang telah menerapkan strategi perusahaan, baik dalam mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan pekerjaan mereka maupun dalam menunjukkan kemampuan yang dimiliki yang relevan dengan perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai catatan hasil kemampuan melakukan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan harapan.

Disiplin

Organisasi yang sudah ada pasti memiliki aturan yang harus dipatuhi untuk menjaga perusahaan atau organisasi tetap teratur. Perusahaan membutuhkan disiplin kerja. Adanya disiplin kerja akan memastikan bahwa bisnis berjalan dengan baik dan berjalan dengan lancar, sehingga mencapai hasil yang optimal. Menurut Sutrisno (2019, P.97) bahwa disiplin kerja adalah ketika karyawan menghormati peraturan dan peraturan perusahaan. Sedangkan menurut Agustini (2019:89) menjelaskan disiplin kerja sebagai keadaan di mana seseorang bertindak sesuai dengan aturan dan peraturan perusahaan untuk membantu mereka mencapai tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena sangat penting bagi orang-orang yang terlibat dan perusahaan karena sangat membantu meluruskan aturan kantor. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, organisasi akan sulit mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu lingkungan organisasi atau lingkungan kerja di mana pegawai melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, dan yang terpenting adalah semangat kerja yang lebih baik dan gengsi yang lebih baik bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Mahmudah Enny (2019:56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan sehingga mereka mencapai hasil kerja terbaik. Lingkungan kerja ini juga memiliki fasilitas kerja yang membantu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan. Ini memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya.

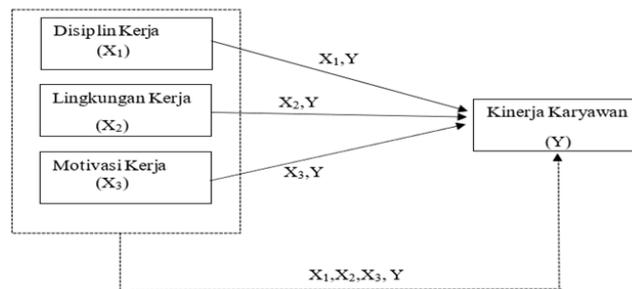
Menurut Afandi (2021:66), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada diri pekerja atau karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka sehingga mereka dapat mencapai hasil yang baik. Lingkungan kerja juga mencakup fasilitas kerja yang membantu pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dan membantu mereka meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah dorongan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan, menurut Siswanto (2019:146).

Menurut Agustini (2019:30) mengatakan motivasi adalah dorongan dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Selain itu, motivasi juga dapat didefinisikan sebagai rencana untuk mencapai keberhasilan dan menghindari kegagalan. Motivasi kerja, menurut Dr. Mahmudah Enny W. (2019:17), adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam upaya sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Karena setiap orang memiliki perasaan, kehendak, dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan mereka, mereka memiliki motivasi untuk berperilaku dan bertindak.

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan diatas, maka model pemikiran teoritis yang dikembangkan pada penelitian ini terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin sangat penting bagi individu yang bersangkutan dengan instansi karena membantu mereka meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa mereka lakukan dalam perusahaan. Ini disebabkan fakta bahwa karyawan yang lebih disiplin akan memberikan kinerja yang lebih baik kepada perusahaan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah karyawan yang mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak mematuhi aturan tersebut.

Studi yang mendukung pernyataan ini, seperti yang dilakukan oleh Simamarta, R (2021) yang menyelidiki hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia, V. dan Triana, S. (2021), yang meneliti hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan

H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Surya Maxima Photography

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka di perusahaan dengan menyediakan fasilitas yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Ini karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan konsentrasi karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, uraian di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Sihaloho, RD dan Siregar, H (2020) menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh KP Wijayanti dan KK Heryanda (2022) juga menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Surya Maxima Photography

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan sangat erat terkait dengan kinerja mereka. Kinerja yang tinggi akan dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi, sementara kinerja yang rendah akan dipengaruhi oleh motivasi yang rendah. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Candana et al. (2020), yang menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang sama dilakukan oleh R. Hermita et al. (2022) dan temuan mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan signifikan berkorelasi dengan kinerja karyawan.

H3 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Surya Maxima Photography

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16-17), metode penelitian kuantitatif berasal dari filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu; instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dan analisis data dilakukan secara kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pengumpulan data yang digunakan adalah Survei Lapangan (field survei). Survei lapangan dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner oleh karyawan Surya Maxima Photography. Kuisisioner yang diberikan adalah kuisisioner yang telah ditentukan jawabannya, responden hanya memilih satu dari beberapa jawaban yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini semuanya valid karena memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel-nya. Adapun hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,60.

Sementara itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, serta terbebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas. Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya

pengaruh variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada kantor Surya Maxima Photography.

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS Versi 25.0. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,163	3,797		2,413	,023
	X1	-.228	,256	-.230	-.890	,382
	X2	-.042	,311	-.030	-.134	,895
	X3	,415	,155	,678	2,683	,013

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai -0,228 untuk regresi kedisiplinan, -0,042 untuk regresi lingkungan kerja, 0,415 untuk regresi motivasi, dan 9,163 untuk konstanta. Nilai-nilai ini ditunjukkan oleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 9,163 + (-0,228)X1 + (-0,042) X2 + 0,415X3$$

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t sebelumnya menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,890, sehingga t hitung sebesar $-0,890 < t \text{ tabel } 2,059$, dan nilai signifikannya sebesar $0,382 > \alpha 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan Surya Maxima Photography Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji-t, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerja. Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis alternatif H_a ditolak, sedangkan Hipotesis nihil H_0 diterima. Karena itu, hipotesis dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berdampak positif atau signifikan pada kinerja karyawan Surya Maxima Photography. Jadi, disiplin kerja bukanlah faktor utama yang meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Penelitian ini menemukan bahwa ada kontradiksi atau ketidakkonsistenan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simamarta, R. (2021), Harahap, dan Tirtayasa (2020), serta penelitian Aulia, V. dan Sari, T. (2021). Dalam kedua penelitian tersebut, penelitian tersebut menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Surya Maxima Photography tidak menganggap disiplin kerja sebagai faktor yang meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t sebelumnya menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,134, sehingga t hitung sebesar $-0,134 < t \text{ tabel } 2,059$, dan nilai signifikannya sebesar $0,895 > \alpha 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja di Surya Maxima Photography Bandar Lampung secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Surya Maxima Photography Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji-t, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diuji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis alternatif H_a ditolak, sedangkan Hipotesis nihil H_0 diterima.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan Surya Maxima Photography tidak berdampak positif atau

signifikan terhadap kinerja mereka. Karena itu, lingkungan kerja karyawan tidak menjadi faktor utama yang meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh RD Sihaloho & Siregar H (2020), Nurjaya, N (2021), dan penelitian yang dilakukan oleh KP Wijayanti & KK Heryanda (2022). Pada penelitian sebelumnya, penelitian tersebut menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut perhitungan tabel 4.12, hasil uji t sebelumnya menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,683; oleh karena itu, nilai t hitung sebesar 2,683 lebih besar dari t tabel sebesar 2,059, dan nilai signifikannya sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Surya Maxima Photography Bandar Lampung. Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang diuji secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Surya Maxima Photography. Ini berarti bahwa segala sesuatu yang terjadi di kantor dapat secara tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa uji t hitung lebih besar daripada uji t tabel. sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Alternatif H_a diterima dan Hipotesis Nihil H_0 ditolak. Oleh karena itu, hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja Surya Maxima Photography. Studi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan di Surya Maxima Photography. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Candana et al. (2020), SA Dewi dan Trihudiyatmanto (2022) dan R. Hermita et al. (2022).

4. Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Surya Maxima Photography

Menurut hasil uji F yang ditunjukkan pada tabel 4.10, nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, mempengaruhi kinerja karyawan di Surya Maxima Photography secara bersamaan atau secara signifikan.

Untuk mencapai suatu tujuan, kinerja karyawan sangat penting. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Surya Maxima Photography.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Maxima Photography.
3. Berdasarkan hasil uji secara simultan variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Surya Maxima Photography.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi,P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, 3 (1) Oktober 2022: 15 – 24
- Agustini, Faizah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Budiasa, I Komang. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Enny W. Mahmudah. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, UBHARA Manajemen Press, Surabaya.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bambang. Carbohydrate Polymers, 6(1), 5–10
- Sugiyono, (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia, perpustakaan nasional: katalog terbitan.