

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASINDO DUTA SEGARA DI JAKARTA

Herinel Rupa' Lamban¹, Muhammad Nasir², Milka Pasulu³

herinelrupa30@gmail.com¹, nasirhamzah7@yahoo.com², milkapasulu31071962@gmail.com³

STIM LPI Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Fenomena rendahnya kinerja yang sering dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal karyawan menjadi alasan utama dilakukannya penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang, dengan menggunakan metode sensus sehingga semua populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,400 dan tingkat signifikansi 0,002. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,307 dan signifikansi 0,048. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,272 dan signifikansi 0,020. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,675, yang berarti 67,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

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

Abstract

This study aims to analyze the effect of motivation, work discipline, and work environment on employee performance. The phenomenon of low performance, which is often influenced by both internal and external factors of employees, serves as the main reason for conducting this research. The population of this study consisted of 50 employees, and the census method was applied, whereby the entire population was used as the research sample. The analytical technique employed was multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results revealed that motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.400 and a significance level of 0.002. Work discipline also has a positive and significant effect on performance, with a regression coefficient of 0.307 and significance level of 0.048. Furthermore, the work environment significantly influences employee performance, with a regression coefficient of 0.272 and a significance level of 0.020. Simultaneously, all three independent variables significantly affect employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.675, indicating that 67.5% of performance variation can be explained by motivation, discipline, and work environment, while the remaining 32.5% is influenced by other factors outside the scope of this study.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan komponen penting sekaligus aset berharga. Berbagai potensi yang dimiliki oleh individu, seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan, sangat memengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, karena manusia memiliki beragam karakteristik dan perilaku yang berbeda, pengelolaan SDM

sering kali tidak berjalan mudah. Tantangan dalam pengelolaan SDM menjadi perhatian utama bagi manajemen, sebab kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya.

Salah satu langkah yang perlu dilakukan perusahaan adalah meningkatkan kualitas SDM. Dengan demikian, kinerja karyawan diharapkan meningkat dan target pencapaian kerja dapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Karena sejatinya, manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, baik dalam perencanaan maupun dalam mewujudkan keberhasilan dan tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan menurut (Dewi et al., 2022) merupakan sebuah hasil pencapaian kerja dari karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Namun dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara umum faktor-faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu kedisiplinan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan ketepatan waktu, maka perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawannya.

Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan "economic security" nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya demikian pula dengan perkembangan karirnya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki (Robin dalam Mashudi et al., 2020).

Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, sehingga karyawan memiliki dorongan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan serta adanya keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan prosedur yang ada. Motivasi sangat diperlukan untuk tercapainya hasil pekerjaan yang maksimal, sebab jika tanpa adanya motivasi, karyawan tidak akan memiliki dorongan untuk bekerja (Dewi et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yolinza & Marlius, 2023) yang menyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain untuk membuat perusahaan maju dan terus berkembang bukan hanya dari segi motivasi yang dibutuhkan dalam perusahaan tetapi disiplin kerja sangat berpengaruh atas perkembangan perusahaan karena Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam perusahaan (Adinda et al., 2023). penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi.

Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. dan dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Dengan begitu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adinda et al., 2023) yang menyatakan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

Selain dari motivasi disiplin kerja, faktor yang tidak kalah penting juga dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dalam perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2010) dalam (Oktavia & Fernos, 2023) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja

turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Lingkungan kerja dalam hal ini ialah kondisi fisik dimana karyawan melakukan pekerjaannya, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman menjadikan karyawan bekerja sesuai dengan tujuan dari organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas. Lingkungan kerja ditinjau dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, ruang gerak, fasilitas, kebersihan, warna, music dan privasi Sedarmayanti (2013). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan serta keamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memungkinkan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikakukan oleh (Pramestya et al., 2023) dengan hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah peneliti cantumkan bahwa terdapat gap perbedaan hasil penelitian pada variabel- variabel yang sama. Dengan demikian peneliti akan mengkaji ulang untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mencakup aspek motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja para karyawan. Motivasi yang tinggi diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan efektif, sesuai dengan tujuan PT. Jasindo Duta Segara dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. Disiplin kerja yang baik akan berkontribusi pada pencapaian target perusahaan, termasuk dalam mendukung kelancaran operasional dan pelayanan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada tercapainya tujuan perusahaan.

Peran penting karyawan PT. Jasindo Duta Segara dalam mendukung proses operasional dan pengembangan perusahaan, di mana setiap individu, baik staf manajerial maupun staf administrasi, berkontribusi terhadap kualitas layanan dan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, tingkat motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, produktivitas yang lebih tinggi, serta kemampuan berinovasi dalam mendukung pengembangan program maupun layanan yang diberikan perusahaan. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya daya saing PT. Jasindo Duta Segara dalam menghadapi tantangan bisnis dan memenuhi kebutuhan pelanggan. Di sisi lain, disiplin kerja karyawan juga menjadi faktor krusial dalam menjaga kualitas operasional perusahaan. Ketepatan waktu, kedisiplinan dalam menjalankan prosedur, rasa tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap kebijakan yang berlaku, berkontribusi langsung terhadap terciptanya proses kerja yang lebih sistematis, efisien, dan efektif. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi yang kuat dan disiplin kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan PT. Jasindo Duta Segara.

Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk ketersediaan fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang harmonis, dapat meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka merasa lebih didukung dalam melaksanakan tugas. Keterkaitan visi dan misi perusahaan dengan kinerja karyawan terlihat jelas, di mana visi dan misi yang terarah mampu memotivasi karyawan untuk berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Akhirnya, program dan aktivitas yang dijalankan oleh PT. Jasindo Duta Segara tidak hanya memberikan manfaat bagi internal perusahaan, tetapi juga berdampak positif bagi masyarakat sekitar melalui keterlibatan karyawan dalam

berbagai kegiatan sosial yang dapat meningkatkan citra perusahaan serta memperkuat hubungan dengan komunitas.

Fenomena di PT. Jasindo Duta Segara menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih semangat, berinisiatif, dan produktif, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja. Disiplin kerja yang baik, ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab, mendukung kelancaran operasional dan menciptakan suasana kerja tertib. Sebaliknya, disiplin yang kurang dapat menyebabkan keterlambatan dan menurunkan efisiensi. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan lengkap fasilitasnya meningkatkan fokus, kerja sama tim, dan produktivitas, sementara lingkungan yang kurang mendukung berdampak negatif pada kinerja. Dengan demikian, kombinasi motivasi tinggi, disiplin yang baik, dan lingkungan kerja mendukung menjadi faktor utama dalam kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Jasindo Duta Segara secara empiris.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti menyadari pentingnya untuk mengkaji motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja lebih dalam. Untuk penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan diantaranya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasindo Duta Segara di Jakarta".

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan survei dan penyebaran kuisioner untuk menganalisa fakta dan data yang dapat menunjang keterangan yang diperlukan guna mendukung pembahasa penelitian ini. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif yakni untuk mendeskripsikan pengaruh variabel independan yaitu: Kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Jasindo Duta Segara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,400 dan tingkat signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Selain itu, nilai koefisien Beta standar sebesar 0,422 memperlihatkan bahwa motivasi merupakan variabel yang paling dominan dibandingkan disiplin kerja maupun lingkungan kerja. Dengan kata lain, motivasi menjadi pendorong utama dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan di perusahaan ini.

Temuan tersebut mengandung makna bahwa semakin tinggi dorongan motivasional yang dimiliki karyawan, baik berasal dari faktor internal seperti kebutuhan untuk berprestasi maupun faktor eksternal berupa penghargaan dari atasan, pengakuan, maupun peluang pengembangan karier, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut mampu mencapai target kinerja yang diharapkan.

Secara teoretis, hasil ini sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg mengenai motivator dan hygiene factor, di mana aspek penghargaan,

pengakuan, dan peluang pengembangan termasuk ke dalam faktor motivator yang secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerja individu. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Andi Irfan et al., (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar, dengan nilai t -hitung $8,003 > t$ -tabel $2,024$ dan signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Dengan demikian, motivasi dapat dipandang sebagai salah satu aspek strategis yang harus dijaga dan diperkuat dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar $0,307$ dan signifikansi $0,048 (< 0,05)$. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan.

Disiplin kerja dalam konteks penelitian ini mencakup kepatuhan terhadap aturan kerja, kehadiran tepat waktu, ketertiban dalam melaksanakan tugas, serta tanggung jawab terhadap hasil kerja. Rata-rata skor disiplin kerja sebesar $4,24$ mengindikasikan bahwa secara umum karyawan sudah memiliki tingkat disiplin yang baik, meskipun tetap diperlukan penguatan agar konsistensi perilaku disipliner dapat dipertahankan.

Hasil ini sejalan dengan teori kedisiplinan yang menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk kesediaan individu untuk menyesuaikan diri dengan peraturan dan standar kerja yang berlaku. Disiplin berfungsi sebagai alat pengendali agar karyawan senantiasa bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan, sehingga kinerja organisasi dapat terjaga. Penelitian Aminah et al., (2024) juga mendukung hasil ini, di mana disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Liny Jaya Informatika Makassar, dengan nilai t -hitung $6,709 > t$ -tabel $2,024$ dan signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya berperan sebagai kewajiban formal, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam pencapaian produktivitas organisasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar $0,272$ dan tingkat signifikansi $0,020 (< 0,05)$. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapai.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup dimensi fisik maupun nonfisik. Aspek nonfisik seperti komunikasi antarpegawai memperoleh skor tertinggi, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja antarindividu dalam organisasi sudah terjalin baik. Sebaliknya, aspek fisik seperti penerangan dan sirkulasi udara memperoleh skor relatif rendah, sehingga perlu perhatian manajemen untuk meningkatkan kenyamanan ruang kerja.

Temuan ini mendukung teori lingkungan kerja yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan yang baik dapat menciptakan rasa aman, nyaman, dan menyenangkan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Penelitian Rennie et al., (2024) juga menyatakan hal serupa, yakni lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Heulang. Oleh karena itu, perbaikan aspek fisik maupun pemeliharaan aspek nonfisik lingkungan kerja harus menjadi bagian integral dari strategi peningkatan kinerja organisasi.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,675 menegaskan bahwa 67,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang diteliti, sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, maupun budaya organisasi.

Hasil ini membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan determinan penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Soejarminto & Hidayat, (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. Namun, motivasi terbukti sebagai faktor paling dominan dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Jasindo Duta Segara Jakarta dengan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,400 dan tingkat signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Pengaruh tersebut disebabkan oleh dorongan motivasional yang bersumber dari penghargaan atasan, pengakuan terhadap hasil kerja, dan peluang pengembangan karier yang mampu meningkatkan semangat serta produktivitas karyawan dalam mencapai target perusahaan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,307 dan tingkat signifikansi 0,048 ($< 0,05$). Pengaruh tersebut terjadi karena kedisiplinan dalam hal kepatuhan terhadap aturan, kehadiran tepat waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas berfungsi sebagai alat pengendali yang menjaga konsistensi serta kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,272 dan tingkat signifikansi 0,020 ($< 0,05$). Pengaruh tersebut disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif, khususnya komunikasi antarpegawai yang baik, sehingga tercipta rasa nyaman dan harmonis yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal.
4. Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,675 atau 67,5%. Ketiga faktor tersebut saling bersinergi dalam membentuk kinerja yang optimal, dengan motivasi sebagai faktor paling dominan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta standar sebesar 0,422. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja bergantung pada kemampuan manajemen dalam membangun sistem motivasi yang efektif, yang didukung oleh penguatan kedisiplinan serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi PT Jasindo Duta Segara Jakarta, perlu terus meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pelatihan, serta memperhatikan lingkungan kerja agar lebih nyaman dan mendukung produktivitas. Selain itu,

perusahaan juga perlu memperkuat kedisiplinan dengan aturan yang jelas dan pengawasan yang konsisten.

2. Bagi karyawan, diharapkan dapat menjaga semangat, kedisiplinan, serta menjalin kerjasama yang baik, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, serta menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih menyeluruh dan dapat dibandingkan dengan perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Aminah, Irfan, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 122– 131.
- Andi Irfan, Aminah Aminah, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Dewa Ayu Candra, D., Komang Ratih, T., & Rinayanthi, N. M. (2022). *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis The influence of products , price and service quality on.* *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 01(12), 3601–3625.
- Dewi, I. P. S., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 2467–2480. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2371>
- Dianti, Y. (2017). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Drs. Tjetjep Samsuri, M. P. (2003). *Kajian Teori , Kerangka Konsep Dan Hipotesis dalam Penelitian. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS DALAM PENELITI AN*, 1–7.
- Fajrin, Y., Augia Putrie, R., Ja, M., Zain, farullah, Alvina Julianti, T., & Putri Amalia, Y. (2024). the Influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance At Pt. Xyz. *Jurnal Ilmiah MEA*, 8(1), 9212–9225.
- Hairudin, H., Oktaria, E. T., & Wenda, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Malahayati (JRMM)*, 12(1), 57–65. <https://doi.org/10.33024/jur.jeram.v12i1.11522>
- Ihsan, A., & Ramly, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Fasilitas Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 275–292.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus.* In Bookchapter.
- Mahmud. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kabupaten Bone. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 9(1), 88– 105.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus pada Karyawan PT.

- Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319–325. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1227>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993– 1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al- Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653– 2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ravensky, D., Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 11(2), 373–390. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.744>
- Rennie, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Heulang Rennie. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 253–263. [file:///C:/Users/DELL/Downloads/PPIMAN++VOL.+2+NO.+1+JANUARI+2024+halaman+253-263 \(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/PPIMAN++VOL.+2+NO.+1+JANUARI+2024+halaman+253-263+(1).pdf)
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *JUPIMAN : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278.
- Uwewengo, S., & Machmud, R. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawaipadadinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1229–1236.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi dan Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.