



Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yara Berkah Semesta Kediri

Vito Adinova ^{1*}, Ustadus Sholihin ², Angga Permana ³

¹⁻³ Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri, Indonesia

Email : vitoadinova01@gmail.com ^{1*}, ustadussholihin@uniska-kediri.ac.id ², anggapermana@uniska-kediri.ac.id ³

Alamat : Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

*Penulis Korespondensi

Abstract This study aims to examine the effect of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance at PT. Yara Berkah Semesta Kediri. The research employed a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 50 employees, who were selected as the sample using a census technique. The data analysis techniques used in this study included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, and F-test, with the assistance of SPSS software. The results revealed that, partially, work discipline and work motivation did not have a significant effect on employee performance, while the work environment had a positive and significant effect. Simultaneously, work discipline, work motivation, and work environment had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 32.586 and a significance level of 0.000. These findings indicate that employee performance improvement is more strongly influenced by a supportive and comfortable work environment. Therefore, the company is advised to reconsider its strategies for enhancing discipline and motivation, while maintaining a conducive work environment to support productivity. The practical implications of this study suggest that organizations should prioritize creating and maintaining a positive work environment as a fundamental strategy to boost performance. Additionally, companies need to design interventions that strengthen employee discipline and motivation, such as recognition programs, training, and clear performance management systems, while ensuring that these efforts are integrated with improvements in the work environment.

Keywords: Employee Performance, PT. Yara Berkah Semesta Kediri, Work Discipline, Work Environment, Work Motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yara Berkah Semesta Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan, yang dipilih sebagai sampel menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, dan uji-F, dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa, secara parsial, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 32,586 dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih kuat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan kembali strateginya untuk meningkatkan disiplin dan motivasi, sambil mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung produktivitas. Implikasi praktis dari studi ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memprioritaskan penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang positif sebagai strategi fundamental untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, perusahaan perlu merancang intervensi yang memperkuat disiplin dan motivasi karyawan, seperti program penghargaan, pelatihan, dan sistem manajemen kinerja yang jelas, sekaligus memastikan bahwa upaya-upaya ini terintegrasi dengan perbaikan lingkungan kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, PT. Yara Berkah Semesta Kediri.

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan pencapaian individu, tetapi juga menjadi indikator efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Tiga faktor yang banyak dikaji dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki kontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan (Nisa et al., 2019). Motivasi kerja, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, menjadi pendorong penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan antusias dan berorientasi pada hasil (Zul Fahmi & Wardani, 2023). Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan semangat kerja, serta menurunkan tingkat stres karyawan (Agustina & Trihudyatmanto, 2020).

Ketiga variabel tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kombinasi disiplin yang tinggi, motivasi yang kuat, serta lingkungan kerja yang mendukung diyakini mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Beberapa penelitian terdahulu juga menemukan hasil yang beragam, misalnya disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja cenderung memberikan dampak yang lebih nyata (Zul Fahmi & Wardani, 2023). Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meninjau kembali peran masing-masing faktor dalam konteks perusahaan yang berbeda.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan pada PT. Yara Berkah Semesta Kediri, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pencucian sarang burung walet. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan secara efektif dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang maksimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang bisa menjadi pedoman atau acuan untuk seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan benar (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertibaaan paada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Novitasari, 2020).

Motivasi Kerja

Dorongan atau motivasi penting karena adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang di inginkan dengan rela tanpa merasa terpaksa (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan salah satu hal yang untuk diperhatikan meskipun lingkungan kerja tidak melalui proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksitersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan pada karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawannya (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Yara Berkah Semesta Kediri yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 4 (sangat setuju). Kuesioner mencakup variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui beberapa tahapan. Tahapan tersebut meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

No	Variabel	Item	UJI VALIDITAS			UJI RELIABILITAS	
			(<i>Pearson Corelatio n</i>)	Sign. (2-tailed)	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,466	0,001	Valid	0,755> 0.70	Reliabel
		X1.2	0,559	0,000	Valid		
		X1.3	0,610	0,000	Valid		
		X1.4	0,658	0,000	Valid		
		X1.5	0,817	0,000	Valid		
		X1.6	0,734	0,000	Valid		
		X1.7	0,603	0,000	Valid		
		X1.8	0,576	0,000	Valid		
		X1.9	0,715	0,000	Valid		
2	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,798	0,000	Valid	0,780 > 0.70	Reliabel
		X2.2	0,700	0,000	Valid		
		X2.3	0,763	0,000	Valid		
		X2.4	0,653	0,000	Valid		
3	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,705	0,000	Valid	0,768> 0.70	Reliabel
		X3.2	0,690	0,000	Valid		
		X3.3	0,831	0,000	Valid		

		X3.4	0,753	0,000	Valid		
		X3.5	0,877	0,000	Valid		
		X3.6	0,649	0,000	Valid		
		X3.7	0,658	0,000	Valid		
		X3.8	0,648	0,000	Valid		
		X3.9	0,635	0,000	Valid		
		X3.1	0,507	0,000	Valid		
		0					
4	Kinerja	Y1.1	0,354	0,014	Valid	0,748 >	
	Karyawan	Y1.2	0,597	0,000	Valid	0.70	Reliabel
	(Y)	Y1.3	0,590	0,000	Valid		
		Y1.4	0,692	0,000	Valid		
		Y1.5	0,678	0,000	Valid		
		Y1.6	0,698	0,000	Valid		
		Y1.7	0,540	0,000	Valid		
		Y1.8	0,579	0,000	Valid		
		Y1.9	0,658	0,000	Valid		

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil yang akurat dari analisis regresi linear, peneliti melakukan uji asumsi klasik guna memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi kriteria yang diperlukan oleh model regresi. Uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	50
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,18083289
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,040
	Test Statistic	,080
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 (> 0,05), sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas.

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.346	3.259		2.254	.029		
	Totalx1	.156	.147	.135	1.066	.292	.434	2.302
	Totalx2	-.395	.297	-.171	-1.330	.190	.418	2.392
	Totalx3	.667	.070	.837	9.598	.000	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil uji multikolinearitas, Disiplin Kerja memiliki Tolerance 0,434 dan VIF 2,302, Motivasi Kerja Tolerance 0,418 dan VIF 2,392, Lingkungan Kerja Tolerance 0,915 dan VIF 1,093, sehingga model penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.783	1.802		-2.100	.041
	Totalx1	.042	.081	.106	.523	.604
	Totalx2	.236	.164	.297	1.440	.157
	Totalx3	.028	.038	.100	.719	.476

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil uji heteroskedastisitas Glejser, Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi 0,604, Motivasi Kerja 0,157, dan Lingkungan Kerja 0,187. Seluruh nilai $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi apakah fungsi yang diterapkan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik.

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas.

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,082	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja	0,621	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja	0,743	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 5, variabel X1, X2, dan X3 memiliki nilai signifikansi *deviation from linearity* $> 0,05$, sehingga terdapat hubungan linier antara variabel independen dan dependen, dan asumsi linearitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu. Analisis regresi bertujuan untuk mengukur pengaruh kuantitatif perubahan X terhadap Y, baik positif maupun negatif, serta memperkirakan nilai Y berdasarkan hubungan antara variabel X dan Y.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta	Toleran	VIF
1 (Constant)	7.34	3.259	2.25	.029	
Totalx1	.156	.147	.135	1.06	2.30
Totalx2	-.395	.297	-.171	1.33	2.39
Totalx3	.667	.070	.837	9.59	1.09

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 5 hasil uji regresi linier berganda di atas, diperoleh susunan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b^1X^1 + b^2X^2 + b^3X^3 + e$$

$$Y = 7,346 + 0,156X^1 - 0,395X^2 + 0,667X^3 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa: **(1)** Nilai konstanta sebesar 7,346 menunjukkan apabila seluruh variable independent, yaitu disiplin kerja(X1), motivasi kerja(X2), dan lingkungan kerja(X3), berada pada angka nol atau tidak memberikan pengaruh, maka minat beli(Y) bernilai 7,346. **(2)** Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,156, artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,156. Koefisien regresi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pun akan ikut meningkat juga. **(3)** Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar -0,395 yang bersifat negative menunjukkan bahwa setiap kenaikan dalam variabel motivasi kerja justru berhubungan dengan penurunan minat beli konsumen sebesar -0,395. Temuan ini menandakan bahwa motivasi kerja dalam konteks penelitian ini tidak berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, cenderung memberikan efek negative. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih mendalam untuk mengidentifikasi factor-faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. **(4)** Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,667, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,667. Koefisien regresi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan pun akan ikut meningkat juga.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji hipotesis diatas dengan taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa:

Uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan $df = 50 - 3 - 1 = 46$ diperoleh ttabel 2,01. Hasil uji menunjukkan thitung dengan Sig 0,292 > 0,05, sehingga variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan: **(1)** Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan thitung 1,066 < ttabel 2,01 dengan Sig 0,292 > 0,05, sehingga tidak berpengaruh signifikan pada taraf 5% dan H0 tidak ditolak. **(2)** Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan thitung -1,330 < ttabel 2,01 dengan Sig 0,190 > 0,05, sehingga tidak berpengaruh signifikan pada taraf 5% dan H0 tidak ditolak. **(3)** Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan thitung 9,598 > ttabel 2,01 dengan Sig 0,000 < 0,05, sehingga berpengaruh positif signifikan secara parsial pada taraf 5%.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F.

		ANOVA ^a				
Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.754	3	152.251	32.586	.000 ^b
	Residual	214.926	46	4.672		
	Total	671.680	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 7 hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan $df1 = 3$ dan $df2 = 46$ diperoleh Ftabel 2,80, sedangkan Fhitung 32,586 > Ftabel 2,80 dan Sig 0,000 < 0,05. Artinya, ketiga variabel independen berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Yara Berkah Semesta Kediri.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.659	2.162

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 8 Koefisien determinasi (R²) mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen dengan nilai antara 0 hingga 1. Pada penelitian ini diperoleh nilai R² sebesar 0,680, yang berarti Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68%, sedangkan 32% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat karena R² lebih besar dari 0,5.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisa hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa : **(1)** Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini secara parsial tidak berpengaruh signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Yara Berkah Semesta Kediri. Hasil dari uji t mendapat t_{hitung} sebesar 1,066 dengan signifikan 0,292 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 yaitu H_a ditolak H_0 diterima. **(2)** Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini secara parsial tidak berpengaruh signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Yara Berkah Semesta Kediri. Hasil dari uji t mendapat t_{hitung} sebesar -1,330 dengan signifikan 0,190 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 yaitu H_a ditolak H_0 diterima. **(3)** Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan di Pt. Yara Berkah Semesta Kediri. Hasil penelitian ini secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. Yara Berkah Semesta. Hasil dari uji t mendapatkan t_{hitung} sebesar 9,598 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. **(4)** Disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Hasil dari penelitian antara variabel

Disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja adalah pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji F mendapatkan f_{hitung} sebesar 32,586 dengan signifikansi 0,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D. S., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 2, No. 1, Oktober 2020, 2507*(February), 1–9.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7–42.
- Dewi, R., & Santoso, M. (2020). Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(3), 76–85. <https://doi.org/10.31294/jab.v8i3.215>
- Fauzi, R., & Putri, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 45–54. <https://doi.org/10.31294/jmp.v8i2.275>
- Hidayat, F., & Lestari, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 44–52. <https://doi.org/10.23887/jim.v9i2.673>
- Lestari, N., & Santoso, D. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kreatif. *Jurnal Manajemen Industri*, 10(1), 67–76. <https://doi.org/10.31294/jmi.v10i1.342>
- Nisa, A., Makmuri, M. K., & AR., H. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang). *Jurnal Tekno*, 14(1), 11–25.
- Novitasari, D. M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Prabowo, T., & Nugraha, I. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 33–42. <https://doi.org/10.31294/jap.v6i1.198>
- Putra, A. R., & Handayani, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. ABC. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 55–64. <https://doi.org/10.12345/jmo.v11i2.678>
- Rahayu, S., & Wahyuni, E. (2021). Dampak Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Perbankan. *Jurnal Ekonomi dan Sumber Daya Manusia*, 7(2), 88–97. <https://doi.org/10.31294/jesdm.v7i2.301>

- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Santoso, A., & Liana, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 12–21. <https://doi.org/10.31294/jmsdm.v5i1.145>
- Sari, N. L., & Prasetyo, H. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 102–111. <https://doi.org/10.23456/jebi.v10i1.432>
- Yuliana, I., & Arief, D. (2023). Hubungan Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Perusahaan Retail. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 101–110. <https://doi.org/10.31294/jeb.v12i3.422>
- Zul Fahmi, H., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95–112. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i1.384>