



Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik

Apriyana Nur Kharisma

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: rismamega064@gmail.com

Nur Cahyadi

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: nurcahyadi@umg.ac.id

Abstract. *The rapid development of the era in the era of globalization has made companies including small companies and large companies compete with each other to maintain their business. In this case, companies need potential resources, both leaders and employees, for tasks that determine the achievement of goals. Human resources owned by companies must also have good quality performance. Quantitative research methods were used in this study, researchers collected data through respondents using a questionnaire. The population of this study are employees of PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Total employees of PT. Petrokopindo Cipta Selaras, namely 178 people, while the number of samples in this study was 123 people. The results of the research show that Employee Performance (Y) at PT. Petrokopindo Cipta Selaras is partially influenced by Work Motivation Variables (X1), Work Environment (X2) and Work Discipline (X3)*

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

Abstrak. Perkembangan zaman yang semakin pesat di era globalisasi membuat perusahaan diantaranya perusahaan kecil maupun perusahaan besar bersaing satu sama lain untuk mempertahankan bisnisnya. Dalam hal ini, perusahaan membutuhkan adanya sumber daya yang potensial baik pemimpin maupun karyawan terhadap tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan juga harus memiliki kualitas kinerja yang bagus. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui responden dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Jumlah karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras, yaitu 178 orang, sedangkan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 123 orang. Hasil penelitian menunjukkan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Petrokopindo Cipta Selaras dipengaruhi secara parsial oleh Variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3).

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat di era globalisasi membuat perusahaan diantaranya perusahaan kecil maupun perusahaan besar bersaing satu sama lain untuk mempertahankan bisnisnya. Perusahaan pasti ingin bersaing dan maju untuk mempertahankan eksistensinya. Dalam hal ini, sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya yang potensial baik pemimpin maupun karyawan terhadap tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan maka pemberdayaan sumber daya manusia haruslah diperhatikan serta dikelola dengan baik, cermat serta tertata sehingga menghasilkan kualitas sumber daya yang mumpuni dan kompetitif. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan juga harus memiliki kualitas kinerja yang bagus baik dari pemimpin maupun karyawan.

Kasmir (2016:189) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen dan (13) disiplin kerja. Dari ketiga belas faktor yang telah disebutkan, peneliti mengambil 3 (tiga) variabel diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dalam penelitian ini dikarenakan selama melakukan observasi pada lokasi penelitian, peneliti mendapatkan ketiga variabel tersebut sebagai data pendukung pada penelitian ini.

PT. Petrokopindo Cipta Selaras merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan bisnis saat ini. PT. Petrokopindo Cipta Selaras didirikan tahun 1990 sebagai perusahaan yang menyediakan layanan sarana logistik seperti persewaan alat berat, jasa angkutan, pergudangan & *mobile bagging unit* (MBU), serta perbengkelan otomotif. PT. Petrokopindo Cipta Selaras saat ini memiliki total karyawan sebanyak 185 orang diantaranya 178 orang karyawan tetap dan 7 orang karyawan kontrak serta memiliki 16 (enam belas) bidang pekerjaan di dalamnya. Sebelum menjadi seperti sekarang, dahulu nya perusahaan ini masih menyewa sebuah gedung sebagai tempat kerja. Namun seiring berjalannya waktu, perusahaan ini mampu bertahan dan berkembang sehingga mendirikan PT. Kopindo Cipta Sejahtera pada tahun 2008 dan memiliki lahan sendiri untuk membangun tempat kerja baru di tahun 2018 lalu. Melihat perusahaan ini mampu berkembang dan mempertahankan eksistensinya, peneliti menduga bahwa salah satu faktor yang mempengaruhinya dikarenakan adanya kinerja yang baik dari karyawannya.

Disiplin karyawan tidak dapat disimpulkan begitu saja hanya dengan melihat absensi saja, melainkan dapat dilihat pula dari kualitas seorang karyawan terkait bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya memperoleh data absensi terkait disiplin karyawan. Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat tingkat keterlambatan karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras dimana jumlah keterlambatan pada tahun 2020 ke tahun 2021 sempat meningkat. Kemudian jumlah keterlambatan dari tahun 2021 ke tahun 2022 telah terjadi penurunan. Meski sempat mengalami penurunan jumlah keterlambatan, hal tersebut masih menjadi permasalahan karena keterlambatan sering dialami dan jumlah keterlambatannya tidak sedikit. Karna jumlah keterlambatan yang tidak kondusif ini, dikhawatirkan akan menimbulkan masalah dalam penyelesaian pekerjaan serta mempengaruhi kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Untuk terus mempertahankan eksistensi dalam persaingan bisnis yang ketat ini, perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawan. Karena itu PT. Petrokopindo Cipta Selara harus memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, salah satunya adalah memperhatikan apa yang menjadi motivasi kerja bagi karyawan, bagaimana lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dan tingkat disiplin kerja karyawannya.

Disebutkan dalam penelitian oleh Fitri dkk (2021:197) yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lainnya seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhajir (2019), Ramadhan (2018), Widjaja (2021) dan Dudija (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja, variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil dalam penelitian sebelumnya, peneliti ingin mengetahui apakah variabel yang diteliti memiliki hubungan satu sama lain. Sehingga dalam penelitiannya, peneliti mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras”**

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. (Mangkunegara, 2017:67). Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai

dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:259-260) Kinerja merupakan sebuah pencapaian baik individu maupun kelompok organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut pengertian dari para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang didapat oleh seorang dalam melakukan pekerjaannya atas arahan dari seorang pimpinan serta tujuan dari perusahaan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016:189) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 13 (tiga belas) faktor, diantaranya: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen dan (13) disiplin kerja.

Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Robbins (dalam Tjong Fei Lie, 2018:2) terdapat 5 (lima) indikator kinerja yang diantaranya adalah:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari nilai yang diciptakan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan serta keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, yang ditunjukkan dengan unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang selesai dalam waktu yang ditetapkan.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah penggunaan secara maksimal terhadap sumber daya yang ada untuk menghasilkan unit.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat dimana seorang karyawan berkomitmen dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Hamali (2018:120) diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Administrasi penggajian,
- b. Umpan balik kinerja,
- c. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu,
- d. Mendokumentasikan keputusan karyawan,
- e. Penghargaan terhadap kinerja individu,
- f. Mengidentifikasi kinerja buruk,
- g. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan,
- h. Menetapkan keputusan promosi,
- i. Pemberhentian karyawan,
- j. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Sunyoto (2015:4) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah keadaan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai keinginannya. Mangkunegara (dalam Novitasari, 2020) menyatakan motivasi dianggap sebagai kondisi atau dorongan yang mendorong karyawan, motivasi juga dapat didefinisikan sebagai proses yang memberi pengaruh atau dorongan dari luar terhadap individu atau kelompok kerja untuk melakukan sesuatu yang diminta. Berdasarkan pengertian motivasi yang telah disebutkan, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa motivasi merupakan sebuah keadaan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok individu untuk bertindak dengan tujuan memenuhi kebutuhan hidup.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Sutrisno (2014:117) terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

Faktor internal, terdiri dari: (1) Keinginan untuk dapat hidup, (2) Keinginan untuk memiliki benda, (3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, (4) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan.

Faktor eksternal, terdiri dari: (1) Kondisi lingkungan kerja, (2) Kompensasi yang memadai, (3) Supervisi yang baik, (4) Adanya jaminan pekerjaan, (5) Status dan tanggung jawab, (6) Peraturan yang fleksibel

Jenis-jenis Motivasi

Hasibuan (2013:150) menyebutkan terdapat 2 (dua) jenis motivasi kerja, diantaranya sebagai berikut:

a. Motivasi positif

Dalam motivasi positif pimpinan memberikan motivasi pada bawahan dengan memberi hadiah kepada karyawan yang berprestasi maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

b. Motivasi negatif

Pemimpin menggunakan motivasi negatif untuk memberi hukuman kepada karyawan yang kurang berprestasi. Dalam jangka waktu pendek, semangat bawahan akan meningkat karena takut akan hukuman, tetapi dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan masalah.

Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019:53) menyatakan bahwa motivasi memberikan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja individu agar mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa indikator motivasi kerja yaitu: (1) Kebutuhan fisik, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan atas penghargaan, (5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Sebagaimana dinyatakan oleh Afandi (2018:66), lingkungan kerja mencakup hal-hal seperti suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan alat-alat perlengkapan kerja yang dapat memengaruhi bagaimana seorang pekerja melakukan pekerjaannya. Sedarmayanti dalam Pusparani (2021:536) mengatakan bahwa lingkungan kerja yaitu suatu kondisi dalam sejumlah kelompok yang didalamnya mencakup beberapa fasilitas yang mendukung untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi misi yang ditetapkan. Sedangkan Mangkunegara dalam Nabawi (2019:173) mengatakan lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua alat, bahan, dan perlengkapan yang ada di tempat mereka bekerja, serta cara mereka mengatur pekerjaan mereka baik secara individu maupun kelompok. Maka kesimpulan dari lingkungan kerja yaitu sebuah hal di sekitar pekerja yang mempengaruhi seorang pekerja tersebut dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal

ini tentu saja lingkungan kerja juga berpengaruh pada hasil kinerja karyawan pada nantinya. Lingkungan kerja yang aman nyaman dan memadai akan membuat seorang karyawan bekerja secara optimal sehingga kinerjanya juga akan baik, begitupun sebaliknya.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Novitasari (2020:26), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua (dua) kategori, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik mempengaruhi karyawan. Dua jenis lingkungan kerja fisik adalah: a) lingkungan kerja yang langsung terhubung dengan pegawai; dan b) lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan pegawai.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari suasana kerja yang harmonis seperti komunikasi serta interaksi positif antara karyawan satu sama lain (hubungan horizontal) dan atasan mereka (hubungan vertical).

Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam penelitian Ramadhan (2018:42) mengatakan bahwa indikator lingkungan kerja ada 2 (dua) yakni meliputi indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik, meliputi penerangan, suhu udara, warna ruangan, dekorasi, keamanan kerja

b. Lingkungan Kerja Non Fisik, meliputi hubungan kerja dan suasana kerja

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu sebuah perilaku terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya (Anoraga dalam Sidanti, 2015:48). Hasibuan (2019:193) menyebutkan disiplin merupakan kesadaran serta rasa ingin individu untuk patuh pada tiap peraturan perusahaan. Ketaatan ini dapat diperlihatkan dari individu dalam bersikap, bertingkah laku, serta perbuatan yang tidak melanggar aturan. Berdasarkan teori-teori dari para ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai tindakan individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129), ada dua jenis disiplin kerja yang harus diperhatikan saat menginstruksikan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu:

Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan sebuah upaya untuk membuat pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang bertujuan untuk menciptakan kedisiplinan kerja.

Disiplin Korektif

Disiplin korektif yakni upaya membuat pegawai untuk tetap patuh terhadap aturan perusahaan. Dalam disiplin ini, sanksi dapat diberikan pada pegawai yang melanggar sesuai pedoman perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk meminimalisir pelanggaran dari pegawai, menjaga peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89), ada sejumlah faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan, diantaranya: (1) Pemberian kompensasi, (2) Teladan pimpinan, (3) Aturan yang pasti, (4) Keberanian pimpinan, (5) Pengawasan pimpinan, dan (6) Perhatian pada karyawan

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194) secara umum, indikator yang mempengaruhi disiplin kerja di antaranya, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kasmir (2016: 189) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 13 (tiga belas) faktor yaitu: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rencana kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen dan (13) disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan beberapa faktor dari yang disebutkan diatas yaitu motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Menurut Sunyoto (2015:4) motivasi merupakan keadaan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai keinginannya. Maka dari itu motivasi kerja sangat penting sebagai penunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Perusahaan pasti tidak hanya mengandalkan karyawan yang mampu dan memiliki keterampilan melainkan karyawan yang memiliki keinginan kerja yang tinggi dan giat dalam mencapai kinerja yang positif. Studi sebelumnya oleh Muhajir (2019), Ramadhan (2018), dan Widjaja (2021) membuktikan ada sebuah pengaruh secara signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan bukti dari hasil penelitian sebelumnya, dirumuskan sebuah hipotesis:

H1: diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu dari 13 faktor yang mempengaruhi kinerja yang telah disebutkan oleh Kasmir (2016:189). Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif dapat membantu karyawan mencapai kinerja yang baik. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pernah diujikan oleh peneliti terdahulu yakni Ramadhan (2018) serta Bustan dan Dudija (2020) menyatakan terdapat sebuah pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dirumuskan sebuah hipotesis:

H2: diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019:193) menyebutkan disiplin merupakan kesadaran serta rasa ingin individu untuk patuh pada tiap peraturan perusahaan. Untuk mencapai sebuah tujuan, perusahaan pasti ingin karyawannya disiplin dalam bekerja sebab adanya disiplin kerja yang baik menjadi upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan. Pada studi sebelumnya oleh Fitri, dkk (2021) dan Ramadhan (2018), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Maka dirumuskan sebuah hipotesis:

H3: diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui responden dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2016:7) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi melalui alat penelitian, dan menganalisis hipotesis secara statistik untuk memverifikasinya. Kuisisioner di sisi lain, adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. (Sugiyono, 2016:142).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras yang terletak di Jl. Raya Roomo No. 242, Gresik, Jawa Timur, Indonesia. Lokasi penelitian mudah di jangkau oleh peneliti sehingga menghemat tenaga, waktu dan biaya dalam menyebarkan kuesioner dan pengumpulan data.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2016:80) berpendapat bahwa populasi adalah jangkauan generalisasi yang terdapat pada objek atau subjek yang menunjukkan kualitas serta karakteristik tertentu yang telah diidentifikasi peneliti hingga sampai pada sebuah kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Jumlah karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras, yaitu 178 (seratus tujuh puluh delapan) orang pada tahun 2023 yaitu karyawan tetap yang meliputi staff/pelaksana, kepala regu, kepala bidang dan kepala divisi.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel termasuk bagian sejumlah karakteristik yang diambil dari populasi. Apabila populasi terlalu banyak untuk dijadikan sampel, maka peneliti dapat mengambil beberapa dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *random sampling* yaitu mengambil sampel secara acak dari populasi.

Rumus atau formula Slovin sering digunakan dalam penelitian dengan jumlah sampel yang banyak, sehingga diperlukan formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit, tetapi dapat mewakili seluruh populasi. Berikut adalah rumus rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : tingkat signifikansi 0,05 atau 5%

Maka perhitungan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{178}{1 + 178 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{178}{1 + 0,445}$$

$$n = \frac{178}{1,445}$$

$$n = 123,18$$

Jumlah sampel dari pengelolaan data populasi di atas, pada penelitian ini adalah 123,18 orang yang apabila dibulatkan menjadi sebanyak 123 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis Data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7) Data kuantitatif merupakan metode ilmiah karena memenuhi kaidah ilmiah, yaitu. konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis dalam bentuk angka dan analisis statistik.

Sumber Data

Data primer

Menurut Sugiyono (2016:225) data primer adalah sumber data yang diberikan langsung kepada orang yang mengumpulkannya. Dalam penelitian ini data primer merupakan data yang berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan yang diperoleh secara langsung dari responden melalui angket.

Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik untuk pengambilan data, diantaranya:

Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142) Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang diberikan kepada responden dalam bentuk serangkaian pernyataan tertulis atau pernyataan. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Sugiyono (2016:93) menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur perspektif, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok individu terhadap fenomena sosial.. Variabel yang diukur dengan skala Likert diubah menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel digunakan sebagai titik tolak pengembangan elemen instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki jawaban positif hingga negatif. Pengukuran nilainya adalah sebagai berikut:

- a) STS = sangat tidak setuju = skor (1)
- b) TS = tidak setuju = skor (2)
- c) RG = ragu-ragu = skor (3)
- d) S = setuju = skor (4)
- e) SS = sangat setuju = skor (5)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah data itu valid atau tidak. Instrument atau kuesioner, menurut Ghozali (2018:51), dikatakan valid hanya jika pertanyaannya mampu mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur. Dalam uji validitas, nilai r hitung dan r tabel diuji validitas dengan taraf signifikansi 0,05. Jika r hitung > r tabel maka dinyatakan valid, jika r hitung < r tabel maka dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas kuesioner yang diberikan kepada responden adalah sebagai berikut:

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9
Validitas Kinerja Karyawan

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,720 | 0,1771 | VALID |
| 2 | 0,769 | 0,1771 | VALID |
| 3 | 0,671 | 0,1771 | VALID |
| 4 | 0,627 | 0,1771 | VALID |
| 5 | 0,694 | 0,1771 | VALID |

Sumber: olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.9, terbukti bahwa pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah valid dikarenakan nilai r hitung pada tiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel.

Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.10
Validitas Motivasi Kerja

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,649 | 0,1771 | VALID |
| 2 | 0,740 | 0,1771 | VALID |
| 3 | 0,701 | 0,1771 | VALID |
| 4 | 0,746 | 0,1771 | VALID |
| 5 | 0,720 | 0,1771 | VALID |

Sumber: olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.10, terbukti bahwa pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah valid dikarenakan nilai r hitung pada tiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan taraf signifikansi 0,05.

Variabel Lingkungan Kerja (Fisik dan Non Fisik)

Variabel lingkungan kerja fisik terdapat pada item nomor 1 sampai 5 untuk variabel lingkungan kerja non fisik terdapat pada item nomor 6 dan 7.

Tabel 4.11
Validitas Lingkungan Kerja (Fisik dan Non Fisik)

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,494 | 0,1771 | VALID |
| 2 | 0,477 | 0,1771 | VALID |
| 3 | 0,735 | 0,1771 | VALID |
| 4 | 0,691 | 0,1771 | VALID |
| 5 | 0,762 | 0,1771 | VALID |
| 6 | 0,757 | 0,1771 | VALID |
| 7 | 0,709 | 0,1771 | VALID |

Sumber: olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.11, terbukti bahwa pernyataan pada variabel lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik adalah valid dikarenakan nilai r hitung pada tiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan taraf signifikansi 0,05.

Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.12
Validitas Disiplin Kerja

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,419 | 0,1771 | VALID |
| 2 | 0,345 | 0,1771 | VALID |
| 3 | 0,390 | 0,1771 | VALID |
| 4 | 0,774 | 0,1771 | VALID |
| 5 | 0,695 | 0,1771 | VALID |
| 6 | 0,766 | 0,1771 | VALID |
| 7 | 0,733 | 0,1771 | VALID |
| 8 | 0,272 | 0,1771 | VALID |

Sumber: olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.12, terbukti bahwa pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah valid dikarenakan nilai r hitung pada tiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan taraf signifikansi 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur layak atau tidaknya suatu kuesioner dari variabel yang diteliti. Butir kuesioner dikatakan *reliable* (layak) jika *Cronbach's alpha* > 0,7. Sebaliknya, jika *Cronbach's alpha* < 0,7 maka butir kuesioner dikatakan *unreliable* (tidak layak).

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | N of Items |
|------------------|-------------------------|------------|
| Kinerja Karyawan | 0,733 | 5 |
| Motivasi Kerja | 0,762 | 5 |
| Lingkungan Kerja | 0,841 | 7 |
| Disiplin Kerja | 0,770 | 8 |

Sumber: olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa keempat variabel yaitu kinerja karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dikatakan *reliable* (layak) dikarenakan memiliki *cronbach's alpha* > 0,7.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah model regresi terdapat variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal. Uji yang dapat digunakan untuk melihat normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam uji ini, data dikatakan normal apabila signifikansi > 0,05

Tabel 4.14
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 123 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.64236491 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .088 |
| | Positive | .069 |
| | Negative | -.088 |
| Test Statistic | | .088 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .020 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas dapat dilihat bahwa hasil nilai signifikansinya adalah $0,020 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Mutikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menggunakan uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF masing-masing variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 maka data dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12.899 | 1.331 | | 9.688 | .000 | | |
| | X1 | .110 | .073 | .175 | 1.503 | .135 | .431 | 2.318 |
| | X2 | .187 | .075 | .288 | 2.501 | .014 | .443 | 2.255 |
| | X3 | .133 | .072 | .172 | 1.839 | .068 | .675 | 1.482 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: olah data SPSS 26

Berdasarkan gambar hasil uji multikolinearitas di atas, dapat diketahui bahwa variabel bebas yakni motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi, apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Untuk membuktikan uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji gletser. Jika signifikansi > 0,05 maka tidak ada heteroskedastisitas, sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka ada heteroskedastisitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .109 | .054 | | 2.007 | .047 |
| | X1 | .005 | .003 | .223 | 1.855 | .066 |
| | X2 | -.003 | .003 | -.102 | -.891 | .375 |
| | X3 | -.004 | .002 | -.189 | -1.820 | .071 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, nilai signifikansi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja dinyatakan tidak ada heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansinya > 0,05.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Uji t Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.899 | .546 | | 23.630 | .000 |
| | Motivasi Kerja | .110 | .030 | .271 | 3.666 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | .187 | .031 | .445 | 6.099 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .133 | .030 | .265 | 4.486 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data SPSS 26

$$Y = 12,899 + 0,110X1 + 0,187X2 + 0,133X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Disiplin Kerja

e = Tingkat Kesalahan

Berdasarkan hasil perhitungan olah data menggunakan SPSS 26, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta 12,899 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) masing-masing memiliki nilai nol, maka kinerja karyawan akan mencapai 12,899, dengan asumsi bahwa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) adalah 0,110 yang berarti bahwa kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,110 satuan jika motivasi kerja (X1) meningkat satu satuan. Variabel Motivasi Kerja memiliki t hitung sebesar 3,666 yang artinya t hitung $>$ t tabel ($3,666 > 1,980$). Selain itu, Signifikansi motivasi kerja adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,187 yang berarti bahwa kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,187 satuan jika lingkungan kerja (X2) meningkat satu satuan. Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung 6,099 yang artinya t hitung $>$ t tabel ($6,099 > 1,980$). Selain itu, signifikansi lingkungan kerja adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) adalah 0,133 yang berarti bahwa jika disiplin kerja (X3) bertambah satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,133. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung 4,486 yang artinya t hitung $>$ t tabel ($4,486 > 1,980$). Selain itu, signifikansi disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada 123 orang responden dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 26. Berikut penjelasan mengenai tanggapan responden:

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) adalah 0,136 yang berarti bahwa kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,136 satuan jika motivasi kerja (X1) meningkat satu satuan. Variabel Motivasi Kerja memiliki t hitung sebesar 4,260 yang artinya t hitung $>$ t tabel ($4,260 > 1,980$). Selain itu, Signifikansi motivasi

kerja adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. PT. Petrokopindo Cipta Selaras memberikan motivasi kepada karyawan berupa kesejahteraan karyawan, dimana dilakukan dengan memberi bonus/jasa produksi, insentif, tunjangan pendidikan, THR dan juga pelatihan. Hal tersebut sangat memungkinkan karyawan merasa termotivasi sebab merasa senang dengan pemberian dari perusahaan, sehingga karyawan merasa punya tanggung jawab untuk keberhasilan perusahaan, sehingga berdampak kepada capaian individu yakni kinerja karyawan.

Hasil analisis tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhajir (2019), yang menyebutkan bahwa motivasi memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Ramadhan (2018) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam penelitiannya, Widjaja (2021) juga menyatakan bahwa motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dari Kasmir (2016:186) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh 13 (tiga belas) faktor, salah satunya motivasi kerja.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,467 yang berarti bahwa kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,467 satuan jika lingkungan kerja (X2) meningkat satu satuan. Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung 13,644 yang artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($13,644 > 1,980$). Selain itu, signifikansi lingkungan kerja adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada PT. Petrokopindo secara fisik memiliki kondisi yang layak. Sementara itu secara non fisik, seperti interaksi antar karyawan terbilang harmonis, meskipun ada karyawan yang berasumsi jika terkadang ada kesalahpahaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja mereka. Lingkungan kerja dengan fasilitas yang layak dan hubungan yang baik antar karyawan tentunya memberi dampak yang positif terhadap seorang karyawan tersebut dalam bekerja.

Hasil analisis tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Ramadhan (2018) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam penelitiannya, Bustan dan Dudija (2019) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Kasmir (2016:189) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) adalah 0,080 yang berarti bahwa jika disiplin kerja (X3) bertambah satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,080. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung 3,034 yang artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,034 > 1,980$). Selain itu, signifikansi disiplin kerja adalah $0,003 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang selalu disiplin dalam bekerja tentunya menjadi sebuah harapan bagi perusahaan, sebab ia mampu melakukan pekerjaannya dengan cepat, cermat dan tepat waktu. Pekerjaan yang dapat terselesaikan dengan tepat waktu itulah yang membuat perusahaan tidak membutuhkan waktu lama untuk mencapai sebuah target yang ditetapkan. Karyawan yang disiplin tentunya akan mendapat nilai positif dari perusahaan sehingga penilaian kinerjanya pun juga baik. Dalam hal ini, dipastikan disiplin karyawan memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitri dkk (2021), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Ramadhan (2018) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang disebutkan Kasmir (2016:189) bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021: 198).

PENUTUP

Kesimpulan

Ada kemungkinan bahwa berdasarkan analisis dan penghitungan tentang variabel seperti motivasi karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja mereka di tempat kerja, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras.
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun hal-hal yang disarankan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan maupun pertimbangan untuk tetap memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan, sebab kinerja karyawan yang baik memungkinkan perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan mereka. Peneliti juga berharap perusahaan akan lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih baik lagi di masa depan. Dari hasil penelitian ini, terdapat saran dari penulis, yaitu:

- a. Berdasarkan variabel motivasi, penulis sangat berharap kedepannya perusahaan tetap mempertahankan kesejahteraan karyawannya, seperti memberi bonus, insentif, tunjangan, serta pelatihan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan selalu baik dimasa sekarang sekaligus masa yang akan datang.
- b. Berdasarkan variabel lingkungan kerja, penulis sangat berharap perusahaan akan tetap memperhatikan dan mempertahankan kondisi perusahaan yang layak. Selain itu, penulis juga sangat berharap perusahaan lebih memperhatikan komunikasi di lingkungan kerja baik itu antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerjanya agar meminimalisir terjadinya konflik di pekerjaan yang timbul akibat kesalahpahaman dalam berkomunikasi sehingga tercipta kenyamanan dalam diri karyawan terhadap lingkungan kerjanya, tentu saja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

- c. Berdasarkan variabel disiplin kerja, akan lebih baik jika perusahaan lebih memperhatikan masalah keterlambatan karyawan yang sering terjadi dengan lebih tegas dalam memberi sanksi pada karyawan yang tidak disiplin supaya meminimalisir kasus keterlambatan di perusahaan. Tentunya dengan ketepatan waktu bekerja seorang karyawan, membuat karyawan tersebut lebih maksimal dalam bekerja serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan lebih terjamin.
2. Bagi Akademis
- Diharapkan penelitian ini akan memberi inspirasi kepada peneliti lain yang berkonsentrasi pada masalah yang sama: motivasi untuk bekerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aini, K. N., & Arifiantoro, T. (2018, Oktober). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. *Majalah Ilmiah Solusi*.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim*.
- Bustan, N. W., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu. *e-Proceeding of Management*, 435-443.
- Enny Istanti¹), Bramastyo Kusumo²), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Hade, A. (2019). "Kepemimpinan Pendidikan.". (Soetopo, Hendayat, & Dan Wasti Sumanto, Eds.) Bina Aksara
- Fitri, Y. R., Salfadri, & Sunreni. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Semen Padang. *Jurnal Matua*, 197-207.
- Fitri, Y. R., Salfadri, & Sureni. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. *Jurnal Matua*, 197-207.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurna Penelitian Ipteks*, 53.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi ed.)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hidayat, A. (2013). Analisis Pengaruh Cipta Merek, Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Member PT. Melia Sehat Sejahtera di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). Jakarta: Sarjana Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi UIN Syarif Hidayatullah.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marzani, N., & Dharmawan, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana.
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik). Jurnal Ekonomi Universitas Kediri, 180-192.
- Novitasari, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Bina Busana Internusa). Retrieved from repository.usm.ac.id: <https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.131.16.0264/B.131.16.0264-03-Halaman-Persetujuan-20200226105718.pdf>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Hal: 534-543.
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001
- Ramadhan, K. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Finnet Indonesia). Retrieved from repository.uinjkt.ac.id: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41000/1/KEVIN%20ARAS%20RAMADHAN-FEB.pdf>
- Samsudin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA, 44-53.
- Silalahi, U. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, P. L. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan pertama ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama ed.). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Enam ed.)*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 13 ed., Vol. Jilid 1 dan 2)*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 161. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3901/2974>
- Tjiong, F. L., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 1-6.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya Sudi Kasus PT.X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*.