



Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi

Aisyah Nurrizki^{1*}, Eri Bukhari², M. Fadhli Nursal³

¹⁻³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email: 202010325252@mhs.ubharajaya.ac.id^{1*}, eri.bukhari@dsn.ubharajaya.ac.id²,
fadhli.nursal@dsn.ubharajaya.ac.id³

*Korespondensi penulis: 202010325252@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract: This research aims to determine whether there is an influence of work motivation, work discipline and work environment on the performance of PT employees. Fresh Natural Earth Bekasi City. This type of research is quantitative. The population in this study were employees of PT. Bumi Alam Segar numbered 386 with a sample of 80 respondents. The data collection technique is by distributing questionnaires. Hypothesis testing in this research uses Multiple Linear Regression analysis. The results of this research show that: (1) Work Motivation has a positive and significant effect in partial tests on Employee Performance of $2.504 > 1.99167$ and a significance value of $0.014 < 0.05$. (2) Work Discipline has a positive and significant effect in a partial test on Employee Performance of $4.064 > 1.99167$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. (3) The work environment does not have a positive and significant effect in the partial test on employee performance of $1.912 < 1.99167$ and a significance value of $0.060 > 0.05$. (4) Work Motivation, Work Discipline and Work Environment have a positive and significant effect in a simultaneous test on Employee Performance of $49.707 > 2.72$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Alam Segar berjumlah 386 dengan sampel berjumlah 80 responden. Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara uji parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar $2,504 > 1,99167$ dan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara uji parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar $4,064 > 1,99167$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (3) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara uji parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar $1,912 < 1,99167$ dan nilai signifikansi sebesar $0,060 > 0,05$. (4) Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara uji simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $49,707 > 2,72$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama, yaitu menghasilkan keuntungan sebesar-besarnya untuk dapat mempertahankan ataupun meningkatkan keuntungan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, maka perusahaan dituntut memiliki banyak strategi ataupun inovasi-inovasi baru dalam pengelolaan kegiatannya. Informasi digunakan berdasarkan pengetahuan tertentu yang ada pada organisasi untuk membantu para pemangku kepentingan ketika diminta untuk dilaksanakan strategi tersebut (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021). Salah satu faktor pendukung utama perusahaan dalam menerapkan strateginya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting guna mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, atau hasil kerja yang dicapai ketika menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan karena mempunyai bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan (Worang & Runtuwene, 2019).

Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari individu yang terlibat di dalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Karyawan perlu didorong untuk melakukan aktivitas untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Rahayu, 2022).

Kinerja yang optimal tentu bukan merupakan hal yang muncul dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi kerja. Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktifitas organisasi tentu mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu. Adanya motivasi dapat mendorong seorang pegawai bekerja dengan tekun dan mendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya (Trisnowati, 2022). Faktor lain yang diperlukan agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat secara konsisten selain motivasi kerja diantaranya adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi perusahaan, sehingga tujuan suatu organisasi perusahaan tersebut dapat dicapai. Suatu organisasi terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dengan kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu diperlukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap karyawan. Disiplin yang dimaksud antara lain adalah karyawan tidak membolos, selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Ismawati, 2020).

Disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja organisasi serta kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Khoiri, 2022).

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tempat para karyawan bekerja itu baik dan nyaman, maka akan memberikan rasa kenyamanan dan aman yang dirasakan oleh para karyawan untuk dapat bekerja dengan maksimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik maka kemampuan karyawan menghasilkan kinerja yang baik akan minim sekali (Sinollah, 2021). Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antar rekan kerja, antara bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik dalam suatu perusahaan atau organisasi.

PT. Bumi Alam Segar (Wingsfood) merupakan salah satu perusahaan Fast Moving Consumer Goods di Indonesia dengan produk atau brand Kecap Sedaap. Perusahaan yang beralamat di Kota Industri Bekasi lebih tepatnya di Jl. Raya Kaliabang, Kecamatan Medan Satria ini merupakan bagian dari Wings Group. Produk yang telah dihasilkan PT Bumi Alam Segar adalah Kecap Sedaap kemasan sachet, Kecap Sedaap kemasan refill, botol, dan Kecap Sedaap asin yang dikemas dengan kempu untuk Mie Sedaap.

Tabel 1 Total Produksi PT. Bumi Alam Segar

No	Bulan	16 ML		63 ML		728 GR	
		Target Produksi	Jumlah Produksi	Target Produksi	Jumlah Produksi	Target Produksi	Jumlah Produksi
1.	Januari	5.460 Sachet	3.852 Sachet	22.960 Pouch	20.765 Pouch	7.492 Pouch	6.335 Pouch
2.	Februari	5.460 Sachet	5.108 Sachet	22.960 Pouch	19.324 Pouch	7.492 Pouch	6.784 Pouch
3.	Maret	5.460 Sachet	5.544 Sachet	22.960 Pouch	21.635 Pouch	7.492 Pouch	6.231 Pouch
4.	April	5.460 Sachet	4.848 Sachet	22.960 Pouch	22.543 Pouch	7.492 Pouch	6.956 Pouch
5.	Mei	5.460 Sachet	4.300 Sachet	22.960 Pouch	20.785 Pouch	7.492 Pouch	5.996 Pouch
6.	Juni	5.460 Sachet	5.280 Sachet	22.960 Pouch	21.453 Pouch	7.492 Pouch	6.752 Pouch
7.	Juli	5.460 Sachet	5.188 Sachet	22.960 Pouch	18.769 Pouch	7.492 Pouch	5.284 Pouch
8.	Agustus	5.460 Sachet	5.164 Sachet	22.960 Pouch	19.872 Pouch	7.492 Pouch	7.568 Pouch
9.	September	5.460 Sachet	5.208 Sachet	22.960 Pouch	19.653 Pouch	7.492 Pouch	7.380 Pouch
10.	Oktober	5.730 Sachet	4.536 Sachet	23.260 Pouch	21.642 Pouch	7.845 Pouch	6.668 Pouch
11.	November	5.730 Sachet	4.616 Sachet	23.260 Pouch	21.325 Pouch	7.845 Pouch	6.832 Pouch
12.	Desember	5.730 Sachet	4.267 Sachet	23.260 Pouch	20.772 Pouch	7.845 Pouch	6.239 Pouch
Total		66.330 Sachet	57.911 Sachet	276.420 Pouch	248.538 Pouch	90.963 Pouch	79.025 Pouch

Sumber: Pt.Bumi Alam Segar, 2023

Dari Tabel 1 dapat diketahui pada jumlah produksi kemasan sachet ukuran 16 ML, kemasan pouch ukuran 63 ML dan ukuran pouch 728 GR pada tahun 2023 masih belum mencapai target produksi yang telah ditentukan perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT. Bumi Alam Segar ini menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nazaruddin aziz, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan umkm provinsi Sumatera Barat. Penelitian yang dilakukan oleh (Farras, 2022) hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunajah 12 Kota Dumai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Millenia, 2022) menunjukkan hasil secara parsial

dan secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk.

Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta diperkuat dengan penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi”**.

2. TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahan outcome (Hidayat, 2024).

Kinerja sebagai hasil yang dicapai saat menyelesaikan tugas-tugasnya. Istilah kinerja juga mengacu pada tingkat kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka secara komprehensif dalam jangka waktu tertentu. Kategori individu yang memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi juga dapat ditafsirkan sebagai kinerja (Rahayu, 2022).

Kinerja pegawai merupakan suatu bentuk pekerjaan yang diselesaikan dengan baik secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dengan menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan keterampilan, seperti menetapkan atau menyetujui standar, sasaran dan standar prestasi kerja (Sandy Pangestu, 2024).

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa pakar dapat disimpulkan bahwa kinerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi adalah pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta tata kerja untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Habe, 2020). Motivasi merupakan dorongan internal yang akan muncul pada diri sendiri yang disebabkan oleh adanya inspirasi, termotivasi, dan didorong dalam melaksanakan kegiatan dengan ketulusan, kegembiraan, dan kesungguhan sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukannya mencapai kualitas yang baik (Kanda Saepudin & Rahmat Arifin, 2024).

Motivasi kerja merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Paparang & Suthanaya, 2021).

Dari pengertian motivasi kerja di atas dapat kita simpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada sikap sadar atau kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. (Syaripah, 2023).

Disiplin adalah proses dimana seseorang dapat berkontribusi secara objektif untuk pemeliharaan dan peningkatan tujuan organisasi melalui kepatuhan terhadap aturan dan peraturan organisasi (Lengkong, 2024).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawannya sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan kemauannya untuk mengubah perilaku serta mematuhi segala peraturan perusahaan (Pratiwi, 2023).

Dengan mempertimbangkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk memastikan bahwa karyawan mengikuti berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku, dengan sanksi bagi mereka yang melanggarnya

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam proses bekerja (Pungkasan. G & Eri Bukhari 2024).

Lingkungan kerja sesuai dengan pandangan (Apandi, A.Y & Eri Bukhari 2023) merupakan kondisi yang ada di dalam organisasi mencakup struktur dan aktivitas yang terjadi, yang secara umum mendukung kepuasan karyawan serta berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang terkait dengan pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka dengan tujuan mencapai hasil yang optimal. Lingkungan kerja ini mencakup fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam

menyelesaikan tugas mereka, dengan harapan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja didalam suatu perusahaan (Tamiya, S & Milda Handayani 2024)

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosisatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) dalam jurnal (Winata, 2022) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang besifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2019) dalam jurnal (Herdiawan, 2020) Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, yang mana mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat penelitian, dan penelitian kuantitatif digunakan untuk tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan analisis data..

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Penelitian ini bertujuan untuk mencari sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan (variabel terikat) pada PT. Bumi Alam Segar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation* yaitu variabel dapat dikatakan valid jika dapat diketahuimengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan total skor variabel dengan signifikansinya 5%. Selain itu Bila r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikatortersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang dapat diuji yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas X_1

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kelayakan
Motivasi Kerja (X_1)	X1.1	0,604	0,1829	Valid
	X1.2	0,668	0,1829	Valid
	X1.3	0,720	0,1829	Valid
	X1.4	0,758	0,1829	Valid
	X1.5	0,655	0,1829	Valid
	X1.6	0,617	0,1829	Valid
	X1.7	0,652	0,1829	Valid
	X1.8	0,723	0,1829	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 27, 2024

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 8 pernyataan motivasi kerja memiliki nilai positif dan memiliki nilai lebih besar dari r tabel. Nilai r hitung berasal dari masing – masing pernyataan kuesioner yang sesuai dengan indikator motivasi kerja (X_1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas X_2

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kelayakan
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0,602	0,1829	Valid
	X2.2	0,574	0,1829	Valid
	X2.3	0,604	0,1829	Valid
	X2.4	0,716	0,1829	Valid
	X2.5	0,698	0,1829	Valid
	X2.6	0,646	0,1829	Valid
	X2.7	0,710	0,1829	Valid
	X2.8	0,693	0,1829	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 27, 2024

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 8 pernyataan disiplin kerja memiliki nilai positif dan memiliki nilai lebih besar dari r tabel. Nilai r hitung berasal dari masing – masing pernyataan kuesioner yang sesuai dengan indikator disiplin kerja (X_2). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas X_3

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kelayakan
Lingkungan Kerja (X_3)	X3.1	0,533	0,1829	Valid
	X3.2	0,649	0,1829	Valid
	X3.3	0,752	0,1829	Valid
	X3.4	0,842	0,1829	Valid
	X3.5	0,711	0,1829	Valid
	X3.6	0,683	0,1829	Valid
	X3.7	0,632	0,1829	Valid
	X3.8	0,550	0,1829	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 27, 2024

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 8 pernyataan lingkungan kerja memiliki nilai positif dan memiliki nilai lebih besar dari r tabel. Nilai r hitung berasal dari masing – masing pernyataan kuesioner yang sesuai dengan indikator lingkungan kerja (X_3). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kelayakan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,681	0,1829	Valid
	Y.2	0,757	0,1829	Valid
	Y.3	0,646	0,1829	Valid
	Y.4	0,766	0,1829	Valid
	Y.5	0,772	0,1829	Valid
	Y.6	0,699	0,1829	Valid
	Y.7	0,755	0,1829	Valid
	Y.8	0,623	0,1829	Valid
	Y.9	0,579	0,1829	Valid
	Y.10	0,439	0,1829	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 27, 2024

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 10 pernyataan kinerja karyawan memiliki nilai positif dan memiliki nilai lebih besar dari r tabel. Nilai r hitung berasal dari masing – masing pernyataan kuesioner yang sesuai dengan indikator kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas, pengukuran yang dilakukan hanya sekali saja dengan uji statistik cronbach alpha. Alpha cronbach dihitung dengan rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep utama. Data yang diuji dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Data yang diuji dianggap tidak reliabel jika nilai cronbach alpha kurang dari 0,60.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Kelayakan
1.	Motivasi Kerja	0,827	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,801	0,60	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,816	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,855	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 27, 2024

Dari tabel 6 hasil uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel–variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 hasil dari kuesioner yang disebar mempunyai tingkat nilai reliabilitas yang baik sehingga hasil kuesioner yang telah disebar dapat dipercaya dan dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan untuk menguji pada suatu model regresi. Variabel independen dan variabel dependen apakah mempunyai korelasi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas data yang menggunakan uji kolmogorov- smimov Jika angka signifikansi kolmogorov-smirnov signifikan $> 0,05$ maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sebaliknya jika angka signifikansi kolmogorov-smirnov $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,66116622
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e 99% Confidence Interval	Sig.	,185
	Lower Bound	,175
	Upper Bound	,195

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

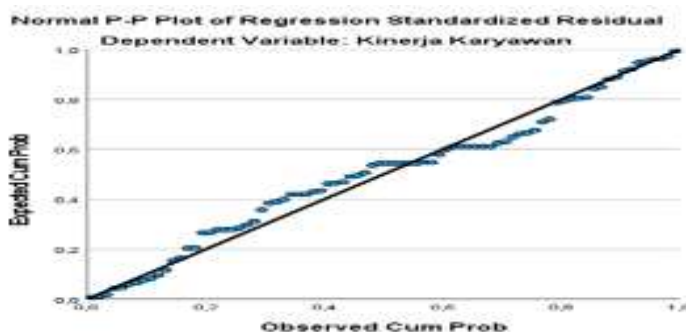
c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 27, 2024

Dari Hasil tabel 7 pada uji normalitas dapat dilihat bahwa Asymp. Sig. (2-tailed)^c sebesar $0,200 > 0,05$, maka bisa dikatakan data terdistribusi normal.

**Gambar 1 Uji Normalitas***Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 27, 2024*

Dapat dilihat pada gambar 4.6 bahwa data residual kinerja karyawan berdistribusi normal, karena titik-titik pada gambar tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah adanya model regresi yang ditemukan sebuah korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF yaitu Jika VIF > 10 atau nilai toleransi $< 0,1$ akan terjadi multikolinearitas Jika VIF < 10 atau nilai toleransi $> 0,1$ tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut dapat dideteksi dengan menggunakan pearson correlation, dapat dilihat dari besarnya tolerance value dan variance inflation factor (VIF).

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,576	3,587		,440	,662		
Motivasi Kerja	,365	,146	,252	2,504	,014	,438	2,282
Disiplin Kerja	,631	,155	,463	4,064	,000	,343	2,919
Lingkungan Kerja	,195	,102	,184	1,912	,060	,478	2,090

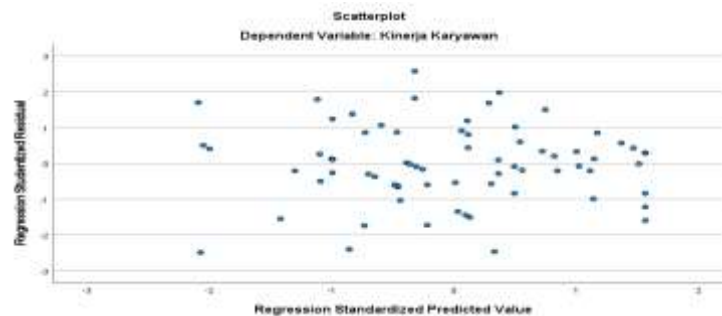
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 27, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari ketigavariabel independent lebih dari 0,1 dengan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah kondisi pada model regresi terdapat ketidak cocokan antara variansi pada residual dari sebuah proses yang dilakukan. Model regresi yang bagus dengan tidak terjadinya gejala hesteroskedastisitas.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 27, 2024

Dapat dilihat pada gambar 2 scatterplot diatas menunjukkan bahwa data pada gambar tersebar secara acak yaitu di atas, di bawah, dan di sekitar angka 0, tidak berkumpul di satu tempat atau membentuk pola bergelombang. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan sebuah analisis asosiasi dapat digunakan secara bersamaan supaya bisa meneliti pengaruh dua variabel bebas ataulebih terhadap satu variabel terikat dengan skala interval. Model persamaan regresilinear dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,576	3,587		,440	,662		
Motivasi Kerja	,365	,146	,252	2,504	,014	,438	2,282
Disiplin Kerja	,631	,155	,463	4,064	,000	,343	2,919
Lingkungan Kerja	,195	,102	,184	1,912	,060	,478	2,090

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear berganda pada tabel 4.12 persamaan linear yang dibentuk adalah : $Y = 1,576 + 0,365 X_1 + 0,631 X_2 + 0,195 X_3$. Dari persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan yaitu:

a. Konstanta: 1,576

Konstanta memiliki nilai positif sebesar 1,576 bahwa menunjukkan adanya hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Jika variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah meningkat sebesar 1,576 kali.

b. Koefisien motivasi kerja (X_1): 0,365

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,365. Menyatakan bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,365 satuan X_1 (motivasi kerja).

c. Koefisien disiplin kerja (X_2): 0,631

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,631. Menyatakan bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,631 satuan X_2 (disiplin kerja).

d. Koefisien lingkungan kerja (X_3): 0,195

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,195. Menyatakan bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,195 satuan X_3 (lingkungan kerja).

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dengan kriteria Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

Tabel 10 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,576	3,587		,440	,662		
Motivasi Kerja	,365	,146	,252	2,504	,014	,438	2,282
Disiplin Kerja	,631	,155	,463	4,064	,000	,343	2,919
Lingkungan Kerja	,195	,102	,184	1,912	,060	,478	2,090

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 27, 2024

Nilai t tabel dengan data 80 responden, jumlah variabel independen sebanyak 3 variabel dengan tingkat signifikan 0,05 (uji dua arah) dan dengan rumus derajat bebas atau degree of freedom (df), yaitu $df = n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$. Dari df 76 dan $\alpha = 0,05$, maka t tabelnya sebesar 1,99167 hasil pengolahan data pada tabel diatas lihat bagian Coefficients, diketahui bahwa nilai t hitung untuk masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

1) Hasil Uji t Hipotesis Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.13 nilai t hitung sebesar 2,504 > t tabel sebesar 1,99167 dan nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05. Maka dapat disimpulkan dengan ini H₀ ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis menyatakan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

2) Hasil Uji t Hipotesis Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.13 nilai t hitung sebesar 4,064 > t tabel sebesar 1,99167 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan dengan ini H₀ ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis menyatakan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

3) Hasil Uji t Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.13 nilai t hitung sebesar $1,912 < t$ tabel sebesar $1,99167$ dan nilai signifikansi sebesar $0,060 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan dengan ini H_0 diterima H_a ditolak, sehingga hipotesis menyatakan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik tidak diterima.

b. Uji Simultan (f)

Uji statistik f mengungkapkan apakah model variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama.

H_0 : Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Dengan kriteria Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1097,737	3	365,912	49,707	,000 ^b
	Residual	559,463	76	7,361		
	Total	1657,200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 27, 2024

Dari tabel 11 hasil Uji F diatas, didapat F hitung sebesar $49,707$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Berdasarkan tabel F dengan signifikan $\alpha = 5\%$ (df) = $n - k$ = $80 - 3 = 77$ maka pengolahan data diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar $49,707 > F$ tabel sebesar $2,72$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan ini H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis menyatakan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi yaitu menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan menjelaskan seberapa besar berhasilnya pengujian variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi yang digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,662	,649	2,713

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 27, 2024

Berdasarkan pada table 12 diatas dapat diperoleh nilai R square sebesar 0,662 atau 66,2%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 66,2% artinya masih ada 33,8% variabel bebas lainya yang bisa mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, pembahasan dari beberapa masalah yang telah dirumuskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara uji parsial (t), diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar $2,504 > t$ tabel sebesar 1,99167 dan memiliki angka signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri, 2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto dan penelitian yang dilakukan oleh (Soejarminto & Hidayat, 2022) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abidin, 2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara uji parsial (t), diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar $4,064 > t$ tabel sebesar 1,99167 dan memiliki angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gde Oka Pramadita & Bagus Ketut Surya, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) dan penelitian yang dilakukan oleh (Agustriani, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Madyoningrum & Azizah, 2022) menunjukkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif serta signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Dian ayu Setiabudi.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara uji parsial (t), diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar $1,912 < t \text{ tabel sebesar } 1,99167$ dan memiliki angka signifikansi sebesar $0,060 > 0,05$. Maka bisa disimpulkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dikarenakan perusahaan hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hari Partandung, Wibowo, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia dan penelitian yang dilakukan oleh (Madyoningrum & Azizah, 2022) menunjukkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif serta signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Dian ayu Setiabudi. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siska Agustina Dewi, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan.

d. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara uji simultan (f), diketahui bahwa nilai f hitung sebesar $49,707 > f \text{ tabel sebesar } 2,72$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ammar Alfaruq, 2023) menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya dan penelitian yang dilakukan oleh (Nazaruddin aziz, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), memperoleh nilai R square sebesar 0,662 berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan supaya dapat mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi.
- b. Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi..
- c. Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi.
- d. Berdasarkan hasil uji simultan (f) pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang didapat oleh peneliti selama melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan penelitiannya, karena peneliti menyadari masih ada beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki. Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Keterbatasan waktu, sumber daya manusia dan keterampilan peneliti menjadi faktor-faktor pembatas dalam penelitian ini.
- b. Penelitian hanya mempertimbangkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi. Terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.
- c. Pada tahapan pengumpulan data, data yang diberikan oleh responden melalui pengisian kuesioner juga mempengaruhi akurasi hasil, sehingga dapat kemungkinan hasilnya kurang akurat.

Saran

- a. Bagi Perusahaan

Agar lebih memperhatikan aspek motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. pada variabel lingkungan kerja diperlukan peningkatan dalam menciptakan kenyamanan lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun non fisik. Dengan menyelaraskan kedua aspek ini, perusahaan dapat membentuk lingkungan kerja yang mempromosikan kreativitas, kolaborasi dan kesejahteraan.

- b. Bagi Peneliti

Sangat diharapkan agar bisa lebih mengembangkan penelitian ini dengan mengambil variabel dan objek lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sangat diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya untuk mengambil sample yang banyak, agar data yang diperoleh lebih kuat dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan disiplin kerja lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Riemba - Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183–196. <https://doi.org/10.31967/riemba.v1i1.945>
- Agustriani, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Ammar Alfaruq, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya. *Student Scientific Creativity Journal (SSCJ)*, 1(1), 46–64. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v1i1.1073>

- Apandi, A., & E. B. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 301–311. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353>
- Farras, A. M. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pondok pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Jurnal Tafidu*, 1(4), 286–301.
- Gde Oka Pramadita, A., & Bagus Ketut Surya, I. (2019). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 4(8), 2301–2317.
- Habe, H. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(1), 31–38. <https://doi.org/10.24967/jmb.v4i1.752>
- Hari Partandung, W., & Wibowo, A. D. (2020). Pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Various Stone Indonesia. *Jurnal Ekonomak*, 6(1), 33-48.
- Herdiawan, M. R. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arima Sinar Abadi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 8–14. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21145>
- Hidayat, M. S. D. H. P. (2024). Motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(1), 7823–7830.
- Ismawati, I. A. K. D. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi (Studi kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Riset Manajemen*, 6(3), 50–63.
- Kanda Saepudin, A. K. S., & Rahmat Arifin, I. (2024). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 40–48. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.248>
- Khoiri, E. F. M. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 947–954.
- Lengkong, D. N. P. V. P. K. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (Studi kasus Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA*, 12(1), 651–660.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Millenia, S. N. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor desa Putren Kabupaten Nganjuk. *Symposium Manajemen Dan Bisnis I*, 116–124.

- Nazaruddin, A. D. M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1269–1275.
- Paparang, J. A., & Suthanaya, I. P. B. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali. *Journal Research of Management*, 2(2), 168–177. <https://doi.org/10.51713/jarma.v2i2.45>
- Pratiwi, S. I. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 246–261. <https://doi.org/10.59059>
- Pungkasan, G., & E. B. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 1032–1051. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12287>
- Rahayu, A. S. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Sandy Pangestu, E. E. S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofarma Tbk. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 1–17. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163>
- Sinollah, Z. A. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *Jurnal Sketsa Bisnis*, 8(2), 112–122.
- Siska Agustina Dewi, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada perangkat desa di Kecamatan Punggulan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
- 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>
- Syaripah, D. M. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja ASN di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten. *Journal of Geopolitics and Public Policy*, 1(2), 14–21.
- Tamiya, S. M. H., & Wijayaningsih, R. (2024). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1275–1289.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Trisnowati, J. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran. *II*(2), 24–35.

- Winata, C. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Widya Techno Abadi. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(1), 3966–3975. <https://jicnusanantara.com/index.php/jicn>
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23509.10-16>