Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa
Vol. 11, No. 01, April 2026
E-ISSN: 2745-7621/P-ISSN: 2528-0244
https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/jespb

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan QC Perusahaan Otomotif Di Cikarang

Wachid Hasyim[1], Indra Permana[2], Rustianah[3], Yuhelmis[4], Siti Komariah[5]
[1,2,3] Universitas Pelita Bangsa
[4] Universitas Indonesia Maju
[5] Universitas Esa Unggul

Article Info

Article history:
Received : 05/05/2026
Revised : 17/05/2026
Accepted : 18/05/2026

Keywords:
Work Motivation; Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

DOI:
10.37366/jespb.v11i01.3197

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance in the Quality Control Department of an Automotive Company in Cikarang. This study is motivated by the importance of human resource quality in maintaining product standards and achieving company targets, amidst challenges such as excessive working hours, a less than optimal work environment, and weak discipline among some employees. The research method used is quantitative with a survey approach through distributing questionnaires to 98 respondents, using a simple random sampling technique. Data were processed with the help of the IBM SPSS 27.0 program. The results of the study indicate that work motivation has no influence on employee performance. Meanwhile, the work environment and work discipline have a positive and significant influence on employee performance. These findings provide important implications for company management to pay more attention to these factors as a strategy to improve employee productivity and work quality in the future.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Quality Control Perusahaan Otomotif di Cikarang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam menjaga standar produk dan pencapaian target perusahaan, di tengah tantangan seperti jam kerja berlebih, lingkungan kerja yang kurang optimal, serta lemahnya kedisiplinan sebagian karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 98 responden, menggunakan teknik simple random sampling. Data diolah dengan bantuan program IBM SPSS 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut sebagai strategi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di masa mendatang.

Corresponding Author:
Wachid Hasyim
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa
Email: wachid_hasyim@pelitabangsa.ac.id

1. PENDAHULUAN

Dalam bisnis harus memiliki kapasitas bertahan hidup yang hebat agar dapat bertahan dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif dalam globalisasi saat ini. Menerapkan sistem manajemen yang efektif serta kemampuan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah komponen penting untuk menjaga keberlanjutan dan kesuksesan bisnis. Pengembangan kompetensi karyawan dan pengelolaan yang tepat memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, meningkatkan daya saing, dan beradaptasi dengan perubahan. Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang sebagai landasan yang mendasari rasa semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang", (Sinollah & Zaenulloh Amin, 2021). Setiap perusahaan atau organisasi tentunya memerlukan karyawan dengan motivasi yang tinggi untuk memaksimalkan kinerja mereka dan mencapai prestasi kerja yang optimal.

Lingkungan kerja menjadi sebuah aspek penting yang dapat berpengaruh pada penyaluran performa yang dimiliki karyawan. Perusahaan juga banyak mengalami masalah seperti: rancangan kerja, kondisi lingkungan, pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan, dan ketidakjelasan tugas, sehingga diperlukan penanganan khusus dan tidak menimbulkan pengaruh yang negatif bagi karyawan dalam menjalankan proses kerjanya.

Menurut (Caissar et al., 2022) mengatakan bahwa disiplin kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan dan berdampak pada produktivitas perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk menjalankan tugasnya, sehingga perusahaan tidak dapat berkembang jika pengelolaan karyawan tidak dilakukan dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat kesenjangan, menurut (Sinollah & Zaenulloh Amin, 2021) menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Juli Iswanto et al., 2020) mengatakan bahwa bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.

Menurut (Daspar, 2020) menghasilkan Kesimpulan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Yuningsih, 2021) mengatakan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Abidin & Budiono, 2023) menghasilkan Kesimpulan Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kineirja Karyawan. Sedangkan Variabel Motivasi Kerja tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut (Adela Putri et al., 2022) mengatakan bahwa Motivasi Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Menurut (Kurniawati, 2021) menghasilkan Kesimpulan Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut (Helmi & Prijati, 2022) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal di Peruahaan otomotif di Cikarang, terdapat indikasi bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja masih perlu dioptimalkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Peruahaan otomotif di Cikarang, sebagai salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang industri otomotif, memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memahami bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen Quality Control di Peruahaan otomotif di Cikarang.

2. KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan merupakan paparan dari keahlian, kemahiran, serta hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di tempat kerja. Menurut Kasmir dalam (Steven & Prasetio, 2020)mengatakan "Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya dan pekerjaan individu pekerja selama periode waktu tertentu". Karyawan dilatih untuk menyelesaikan tugas dan berkomunikasi dengan cara yang efektif dan mudah dipahami. Kepuasan pelanggan, penurunan jumlah keluhan, dan pencapaian sasaran yang tepat adalah cara untuk mengukur keberhasilan karyawan (Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, 2020). Kinerja menurut Mangkunegara dalam (Rokhayati et al., 2022) dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja (hasil nyata yang dicapai oleh seorang individu), baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mencerminkan pencapaian kerja individu dalam upaya memenuhi target yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins dalam (Tarmizi & Hutasuhut, 2021) mengemukakan bahwa "kinerja karyawan merupakan hasil korelasi keterkaitan motivasi dan keterampilan". Dalam konteks manajemen, terdapat berbagai aspek yang perlu diperhatikan secara cermat, mengingat performa setiap karyawan berkontribusi langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana individu dan kelompok dalam pelaksanaan tugas serta kewajibannya. Semakin optimal kontribusi masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, semakin besar pula peluang organisasi untuk mewujudkan target yang telah ditentukan.

Menurut Robbins dalam (Tarmizi & Hutasuhut, 2021) indikator kinerja karyawan dijabarkan sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Motivasi merupakan dorongan internal yang membentuk perilaku seseorang untuk merealisasikan tujuan yang telah direncanakan. Dorongan yang mengilhami pekerja untuk bekerja dengan semangat serta berdedikasi tinggi guna mencapai tujuan perusahaan merupakan definisi lain dari motivasi kerja. Menurut teori yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow dalam (Yughi et al., 2022), motivasi kerja karyawan terbentuk melalui pemenuhan kebutuhan dasar manusia, termasuk kebutuhan jasmani, keselamatan dan keamanan, hubungan sosial, aktualisasi diri, dan penghargaan diri. Teori kebutuhan Maslow adalah teori yang paling umum digunakan dalam penelitian kinerja karyawan. Kebutuhan fisik, kebutuhan koneksi sosial, dan kebutuhan penghargaan diri semuanya termasuk dalam paradigma ini. Menurut Hasibuan dalam (Octaviani & Pujiyanto, 2023) motivasi adalah dorongan yang menggerakkan individu untuk bekerja, bekerja secara efisien, dan mengerahkan segala daya upayanya guna memperoleh kepuasan.

Robbins dalam (Octaviani & Pujiyanto, 2023) menggambarkan "motivasi sebagai proses tambahan

untuk menentukan semangat, tujuan, dan keuletan seseorang dalam menggapai sasaran mereka". Winardi dalam (Octaviani & Pujiyanto, 2023) mengatakan motivasi adalah kekuatan dalam diri yang dapat tumbuh secara alami atau dipengaruhi oleh keadaan luar. Intinya, uang dan imbalan nonfinansial merupakan fokus utama motivasi. Bergantung pada keadaan dan kondisi masing-masing individu, imbalan ini dapat berdampak positif atau negatif pada hasil kinerja mereka.

Berdasarkan definisi para ahli dapat di simpulkan, motivasi diartikan sebagai dorongan internal atau rangsangan eksternal yang membentuk perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk di tempat kerja. Menurut teori kebutuhan Maslow, kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisik, sosial, dan penghargaan diri, memengaruhi motivasi. Motivasi kerja, di sisi lain, berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, dengan imbalan finansial dan non-finansial sebagai faktor pendorong. Studi menunjukkan korelasi positif antara motivasi dan peningkatan kinerja, kreativitas, serta keterlibatan karyawan, yang berdampak langsung pada perwujudan tujuan organisasi.

Menurut Abraham Maslow dalam (Yughi et al., 2022) indikator-indikator yang menunjukkan motivasi kerja yakni sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Dalam sebuah organisasi, manajer harus memahami dengan baik kondisi lingkungan kerja agar dapat mengelola tim dan sumber daya secara efektif. Lingkungan kerja memiliki keunggulan jangka panjang dibandingkan pekerja, karena memungkinkannya untuk mengetahui bagaimana keadaan pekerjaan setiap pekerja saat ini. Demikian juga, lingkungan kerja yang yang kurang kondusif dapat menjadi hambatan bagi produktivitas. Karyawan akan sulit merasa betah jika lingkungan kerja tidak mendukung, hal itu pada akhirnya dapat memengaruhi seberapa berdedikasinya mereka terhadap organisasi (Aniversari & Sanjaya, 2022).

Menurut Mangkunegara dalam (Aniversari & Sanjaya, 2022) menyatakan bahwa "konsep tempat kerja mencakup berbagai peralatan dan bahan yang tersedia, lingkungan fisik dimana orang melaksanakan tugasnya, serta metode dan pengaturan yang digunakan untuk kerja individu dan kelompok". Di sisi lain, menurut (Mursalim et al., 2023) "lingkungan kerja yang mendukung antar kolega dan sehat dapat memberikan peran yang lebih besar kepada perusahaan untuk berkinerja lebih baik".

Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti dalam (Asri & Azizah, 2022) "mencakup seluruh aspek yang mendukung proses kerja, seperti peralatan, bahan, kondisi tempat kerja, cara kerja, serta pengelolaan tugas yang melibatkan aktivitas personal dan kelompok". Menurut (Asri & Azizah, 2022) "Lingkungan kerja juga merupakan ruang di mana berbagai kelompok menjalankan aktivitasnya dengan dukungan berbagai fasilitas guna meraih target perusahaan sesuai dengan visi dan misi organisasi". Sedangkan menurut Sukanto dalam (Adela Putri et al., 2022) "suasana atau keadaan di area kerja yang harus diatur sedemikian rupa agar tidak mengganggu aktivitas karyawan, dengan pengelolaan yang baik diharapkan produktivitas dapat meningkat merupakan definisi lingkungan kerja".

Berdasarkan definisi para ahli, dapat di tarik kesimpulan bahwa, segala aspek yang berada di sekitar pekerja dan berpotensi memengaruhi kinerja mereka dianggap sebagai lingkungan kerja. Meskipun lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja beserta dedikasi karyawan kepada organisasi, kondisi tempat kerja yang nyaman, aman, serta mendukung secara fisik dan psikologis akan meningkatkan antusiasme dan produktivitas karyawan. Fasilitas fisik hanyalah salah satu aspek dari

lingkungan kerja yang positif; elemen lainnya mencakup upaya kolaboratif dan kerja tim, yang semuanya berkontribusi pada tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Rahayu & Rushadiyati, 2021), indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya
2. Suhu udara yang bersih
3. Suara bising atau polusi suara
4. Keamanan kerja
5. Hubungan Karyawan

Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Lasma & Ananda, 2020) disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap kerja yang positif serta kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi norma dan aturan sosial di tempat kerja yang tepat tanpa tekanan dari luar. Karyawan yang disiplin diharapkan mematuhi semua kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan, menurut Hasibuan, dalam (Paryanti, 2021), pemahaman dan kemauan untuk mematuhi semua norma sosial dan perusahaan yang relevan dikenal sebagai disiplin.

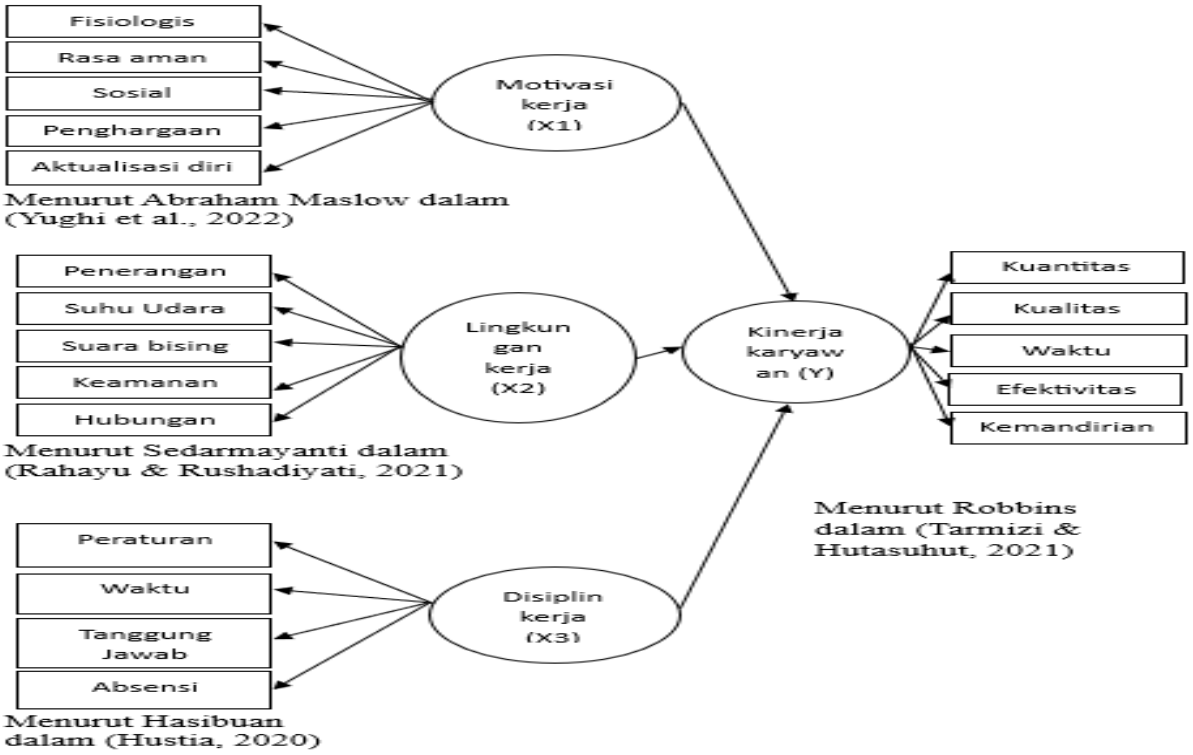
Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Perdana & Waluyo, 2024) disiplin kerja diartikan sebagai perilaku yang mencerminkan rasa hormat, kepatuhan, dan ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan, menurut Rivai dalam (Desi, 2020), disiplin kerja merupakan sarana yang diterapkan oleh pimpinan untuk menyampaikan pesan kepada karyawan dengan tujuan mendorong perubahan perilaku. Selain itu, disiplin juga berperan dalam menumbuhkan kemauan dan kesadaran diri untuk menaati semua ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

Kesimpulan dari berbagai pandangan tentang disiplin kerja diatas adalah disiplin kerja dapat dipahami sebagai kesadaran, kepatuhan, dan keinginan individu untuk mematuhi aturan, norma, serta ketentuan yang ditetapkan di lingkungan kerja tanpa paksaan dari pihak lain. Menurut Hasibuan dalam (Hustia, 2020) terdapat beberapa indikator disiplin di antaranya:

1. Mematuhi semua peraturan Perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan
4. Tingkat absensi

3. METODE PENELITIAN

Pada riset ini menggunakkan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono dalam (Hustia, 2020) " Penelitian asosiatif mengacu pada jenis riset yang di lakukan untuk mengidentifikasi korelasi dua variabel atau lebih." Dengan menggunakan jenis riset ini, peneliti dapat memastikan hubungan antara variabel independen (yang mempengaruhi), yaitu motivasi kerja (x1), lingkungan kerja (x2) dan disiplin kerja (x3), dan variabel dependen (yang dipengaruhi), yaitu kinerja karyawan (y). Metode penelitian yang dipakai dalam riset ini dikenal sebagai metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022) "Metode kuantitatif mencakup pendekatan riset positivis yang dipakai untuk menyelidiki populasi serta sampel yang telah ditentukan. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Menurut (Sugiyono, 2022) mengemukakan "populasi adalah Sekumpulan individu atau benda yang memiliki sifat dan ciri khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian membuat kesimpulan". Penelitian ini melihat populasi umum karyawan Peruahaan otomotif di Cikarang, namun populasi sasaran dalam riset ini adalah 130 karyawan dari departemen Quality Control Peruahaan otomotif di Cikarang.

Menurut (Sugiyono, 2022) mengemukakan "sampel yaitu sekumpulan individu yang dipilih dari populasi untuk dijadikan objek pengamatan memiliki karakteristik yang sama dan merupakan representasi dari komposisinya secara keseluruhan". Probabilitas sampel adalah jenis sampel yang diterapkan dalam riset ini. Menurut (Sugiyono, 2022) probabilitas sampel adalah "Metode pengambilan sampel yang memungkinkan seluruh bagian populasi dapat dipilih menjadi sampel". Simple Random Sampling digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2022) "simple random sampling yakni pemilihan sample secara random tanpa memperhatikan ciri atau karakter tertentu".

Penelitian ini menggunakan 130 karyawan sebagai sampel. Karena tidak ada penelitian yang 100% sempurna, tingkat kesalahan sebesar 5% diterapkan untuk menetapkan banyaknya sampel yang akan dipilih. Teknik yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang diambil sebagai responden untuk riset ini yaitu rumus slovin.Sehingga diperoleh total responden dalam penelitian ini berjumlah 98 karyawan.

Analisis data yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul secara lengkap dari para responden dan sumber yang relevan. Tujuannya adalah untuk menyajikan data secara lebih ringkas dan mudah dipahami. Program IBM SPSS 27.0 for windows digunakan untuk mengolah data dalam riset ini.dalam penelitian ini ada beberapa uji yang akan dilakukan:

1) Uji validitas
2) Uji Reliabilitas

Uji asumsi klasik terdiri dari:
1) Uji Normalitas
2) Uji Multikolinearitas
3) Uji Heteroskedastisitas

Setelah selesai uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik selanjutnya akan dilakukan uji Analisis Regresi Linear Berganda serta uji hipotesis.
1) Uji Hipotesis
2) Uji Koefisien Determinasi (R2)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas diterapkan guna mengetahui tingkat validitas kuisioner yang digunakan. Dengan menggunkan jumlah responden sebanyak 98 orang, maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui df = 98-2 = 96, dengan syarat signifikansi 5% atau 0,05. Butir pernyataan dikatakan valid apabila r hitung yang diperoleh dari Correlation born total correlation > r tabel. Berdasarkan data r tabel diketahui bahwa nilai r table ialah 0,1986.

Hasil Uji Validitas

Analisa output uji validitas variabel menggunakan program IBM SPSS 27 dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Pengukuran Validitas Motivasi Kerja (X1)

No Butir	r $_{hitung}$	r $_{table}$	Keterangan
1	0,440	0,1986	**Valid**
2	0,604	0,1986	**Valid**
3	0,560	0,1986	**Valid**
4	0,512	0,1986	**Valid**
5	0,777	0,1986	**Valid**
6	0,726	0,1986	**Valid**
7	0,752	0,1986	**Valid**
8	0,708	0,1986	**Valid**
9	0,700	0,1986	**Valid**
10	0,678	0,1986	**Valid**

Tabel 4.2 Hasil Pengukuran Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No Butir	r $_{hitung}$	r $_{table}$	Keterangan
1	0,645	0,1986	**Valid**
2	0,590	0,1986	**Valid**
3	0,762	0,1986	**Valid**
4	0,696	0,1986	**Valid**
5	0,745	0,1986	**Valid**
6	0,730	0,1986	**Valid**
7	0,662	0,1986	**Valid**
8	0,684	0,1986	**Valid**
9	0,565	0,1986	**Valid**
10	0,652	0,1986	**Valid**

Tabel 4.1 Hasil Pengukuran Validitas Disiplin Kerja (X3)

No Butir	r hitung	r table	Keterangan
1	0,778	0,1986	**Valid**
2	0,799	0,1986	**Valid**
3	0,842	0,1986	**Valid**
4	0,833	0,1986	**Valid**
5	0,880	0,1986	**Valid**
6	0,843	0,1986	**Valid**
7	0,514	0,1986	**Valid**
8	0,740	0,1986	**Valid**

Tabel 4.2 Hasil Pengukuran Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Butir	r hitung	r table	Keterangan
1	0,806	0,1986	**Valid**
2	0,764	0,1986	**Valid**
3	0,785	0,1986	**Valid**
4	0,827	0,1986	**Valid**
5	0,806	0,1986	**Valid**
6	0,816	0,1986	**Valid**
7	0,793	0,1986	**Valid**
8	0,777	0,1986	**Valid**
9	0,707	0,1986	**Valid**
10	0,673	0,1986	**Valid**

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh setiap pernyataan nilai r hitung > r table Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pengukuran dalam variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, kinerja Karyawan valid untuk dapat dipakai dalam proses analisa data selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk menilai sejauh mana variabel riset menunjukkan konsistensi yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,895	10

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,908	10

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,936	8

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,945	10

Dari hasil output spss diperoleh seluruh nilai cronbach's Alpha memiliki nilai diatas 0,6. Dengan demikian semua variable yang di teliti terbmasuk dalam kategori reliabel.

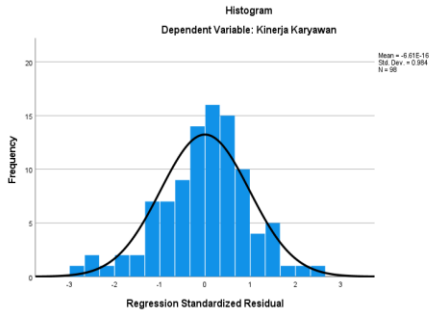
Uji Asumsi Klasik

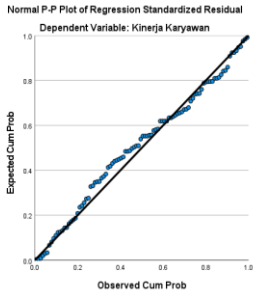
Uji Normalitas

Model penelitian harus memenuhi persyaratan bahwa data diperoleh dari kelompok yang menunjukkan distribusi normal agar studi penelitian dapat dilakukan dengan efektif dan data yang digunakan harus berkualitas tinggi. Dalam analisis regresi, asumsi normalitas adalah syarat utama.

Analisis Grafik

Berikut adalah hasil dari spss untuk uji normalitas dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot dari data tabulasi penelitian.





Gambar 4.1 Grafik Histogram Uji Normalitas
Sumber: Hasil Output IBM SPSS 27

Gambar 4.2 Hasil Grafik Normal Plot

Berdasarkan pada dua grafik yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi miring ke kanan, selain itu juga sesuai dengan distribusi normal. Dalam grafik plot konvensional, titik data menunjukkan dispersi terletak di dekat garis diagonal dan sejajar dengan arah garis tersebut atau hasil histogram. Jadi, kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Analisis StatistikGF

Tabel 4.7 Uji Normalitas Non-Parametrik Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			98
Normal Parameters[a,b]	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		3,12575358
Most Extreme Differences	Absolute		0,075
	Positive		0,050
	Negative		-0,075
Test Statistic			0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		0,189
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,179
		Upper Bound	0,199

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: Hasil Output IBM SPSS 27

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai signifikan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yaitu sebesar 0,200 maka lebih besar dari > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,1 atau jika nilai Variance inflation factor (VIF) < 10, begitupun sebaliknya. Hasil pengujian multikolinearitas dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

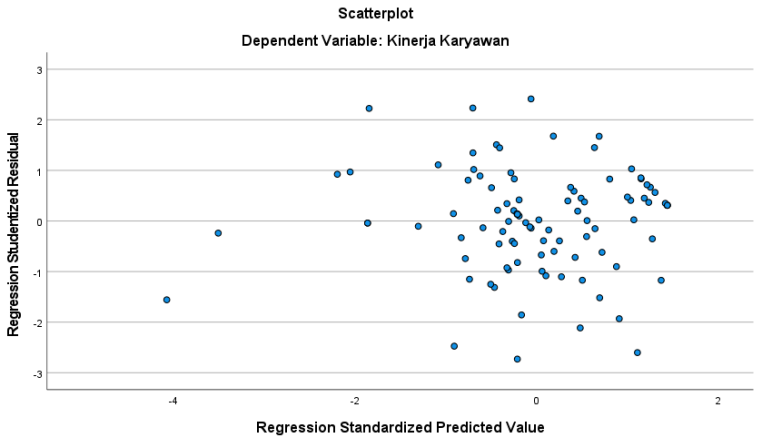
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,753	2,388		0,734	0,465		
	Motivasi Kerja	0,031	0,079	0,031	0,395	0,694	0,389	2,574
	Lingkungan Kerja	0,201	0,083	0,223	2,413	0,018	0,284	3,515
	Disiplin Kerja	0,892	0,088	0,689	10,127	0,000	0,527	1,897

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Output IBM SPSS 27

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas diatas dapat diamati bahwa nilai tolerance > 0,1 atau 10% maka nilai tolerance Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,389, nilai tolerance Lingkungan Kerja (X2) 0,284 dan nilai tolerance Disiplin Kerja (X3) juga memiliki nilai sebesar 0,527 yang artinya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Begitupun dengan nilai VIF < 10 maka dapat ditunjukkan bahwa nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 2,574, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 3,515 dan nilai Disiplin Kerja (X3) sebesar 1,897. Maka, dengan perolehan hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa tidak terdapat ciri multikolienaritas dari variabel independen yang ditetapkan dalam riset ini.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) model regresi yang ideal ditandai dengan tidak adanya heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Tidak adanya pola yang terlihat pada grafik ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Grafis Scatterplot Kinerja Karyawan

Gambar 4.3 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas yang dibuktikan dengan tidak adanya pola yang terlihat diantara titik-titik tersebut. Titik titik ini tersebar di atas dan di bawah tanda nol pada sumbu Regression Residual (Y). Berdasarkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan model regresi ini layak digunakan berdasarkan masukan dari variabel independen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut pengujian analisis ini dilakukan dengan IBM SPSS versi 27 for windows, yakni:

Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,753	2,388		0,734	0,465
	Motivasi Kerja	0,031	0,079	0,031	0,395	0,694
	Lingkungan Kerja	0,201	0,083	0,223	2,413	0,018
	Disiplin Kerja	0,892	0,088	0,689	10,127	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut ini persamaan regeresi linear berganda yang diterapkan dalam riset ini yakni:

$$Y = a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+ e$$

Sumber: (Anshori et al., 2021)

Hasil tabel Coefficients tersebut, dapat disusun persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1{,}753+0{,}031X_1+0{,}201X_2+0{,}892X_3+e$$

Adapun model persamaan regresi berganda dari tabel 4.11 adalah sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 1,753 artinya jika Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 1,753.
2) Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X1) sebesar 0,031 artinya jika Motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,031.
3) Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar 0.201 artinya jika Lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,201.
4) Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X3) sebesar 0,892 artinya jika Disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,892.
5) Berdasarkan analisis regresi berganda, jika Mtoivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pun akan mengalami peningkatan. Jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dan jika Disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Parsial (Uji t)

Analisis yang dilakukan guna menguji hipotesis riset adalah pengujian dengan tipe uji T. Nilai T hitung diuji dengan membandingkan nilai T tabel dengan T tabel, dan hasilnya digunakan untuk mengambil kesimpulan. Nilai t tabel dapat dihitung sebagai berikut:

$df = n\text{-}k\text{-}1$
df = 98-3-1= 94 ⟶ df = 1,98552

Berdasarkan hasil data spss, maka hasil uji T menggunakan program SPSS versi 27 mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T table	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,395	1,98552	0,694	**Ha ditolak**
Lingkungan Kerja	2,413	1,98552	0,018	**Ha diterima**
Disiplin Kerja	10,127	1,98552	0,000	**Ha diterima**

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 27

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 untuk variabel Motivasi kerja di peroleh angka t hitung yaitu 0,395 < 1,98552 atau nilai signifikan 0,694 > 0,05. Artinya Ho diterima dan Ha ditolak dimana ada pengaruh yang positif dan tidak ada pengaruhu yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 untuk variabel Lingkungan kerja di peroleh angka t hitung yaitu 4,721 > 1,98552 atau nilai signifikan 0,018 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima, dimana mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 untuk variabel Disiplin kerja di peroleh angka t hitung yaitu 10,127 > 1,98552 atau nilai signifikan 0,00 < 0,05. Yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima, dimana mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R2)

Berikut uji R menggunakan program SPSS Versi 27, hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878[a]	0,771	0,763	3,175

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)
Sumber: Hasil Output IBM SPSS 27

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa R atau koefisien korelasi bernilai 0,878 dan nilai R Square adalah 0,771. Jika dipersentasekan yaitu sebesar 77,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 77,1%. Sedangkan sisanya (100% - 77,1 % = 22,9%) dipengaruhi oleh variabel yang belum diteliti atau variabel lain diluar persamaan regresi.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari serangkaian proses riset yang telah dilaksanakan bahwa Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Quality Control Peruahaan otomotif di Cikarang. Ini berarti, meskipun tingkat motivasi kerja karyawan tinggi atau rendah, tidak secara langsung meningkatkan atau menurunkan kinerja mereka di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa termotivasi, faktor tersebut tidak otomatis mendorong peningkatan kualitas kerja. Karena jenis pekerjaan di tempat tersebut termasuk jenis pekerjaan yang menguras tenaga dan pikiran, sehingga motivasi yang bersifat ucapan tidak begitu berpengaruh signifikan dalam jenis pekerjaan ini. Tuntutan yang tinggi terhadap tenaga, konsentrasi, dan ketelitian menjadikan bentuk motivasi yang bersifat umum atau hanya berupa kata-kata penyemangat menjadi kurang efektif dalam mendorong performa optimal. Artinya, agar motivasi benar-benar

berdampak pada peningkatan kinerja, pendekatannya harus disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan spesifik para pekerja.

Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Quality Control Peruahaan otomotif di Cikarang. Artinya adalah lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan dapat meningkatkan performa karyawan. Kinerja karyawan akan selalu meningkat, mendorong untuk terus dapat mencapai target yang telah disesuaikan oleh manajemen. Karyawan yang bekerja dalam suasana tempat kerja yang baik lebih mampu berkonsentrasi, merasa dihargai, dan lebih produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Quality Control Peruahaan otomotif di Cikarang. Karyawan yang disiplin lebih mampu mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas secara efisien. Karyawan yang disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tingkat kedisiplinannya kurang. Hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi dan kualitas kerja karyawan.

REFERENSI

Abidin, Z., & Budiono, K. (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

Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, *5*(2), 116–127. https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/ article/view/1321

Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, *3*(1), 1–24. https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450

Asri & Azizah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *2*(1), 11–19. https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27

Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, *1*(02), 159–166. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31

Desi, D. E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, *10*(2), 221–230. https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2374

Fitri, Y. R. S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN PADANG. *Jurnal Matua, Vol. 3 , No. 1 , Maret 2021, Hal : 197-207*, *75*(17), 399–405. https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/ article/view/279

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929

I Ketut Sudama, & Ida Ketut Kusumawijaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali. *Journal Research of Management*, *2*(1), 79–89. https://doi.org/10.51713/jarma.v2i1.37

Juli Iswanto, W., Askafi, E., & Supriyono. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Jombang. *Commodities*, *1*(2), 89–106. http://ejournal.ijshs.org/index.php/ commo

Lasma & Ananda. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap disiplin kerja UD. *JEBIDI (JURNAL EKONOMI BISNIS DIGITAL)*, *4*(2), 1872–1882. https://doi.org/doi.org/jebidi.v2n1.2023

Liana, B. D. A., Ardianto, Y., & Retno, B. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disipilin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Wika. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, *3*(2), 84–98. http://journal. univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/ PENGARUH

Mursalim, M. H., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Oleo, H., Ode, L., Adam, B., & Oleo, U. H. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Kendari. *Jumbo*, *7*(2), 298–309. http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO

Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D. (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. https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.155

Octaviani & Pujiyanto. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PUSTAKABARUPRESS.

parwita, G. B. S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SENTOSA DENPASAR. *Matua Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen & Bisnis*, *5*(2018), 221–231. https://ejurnal-unespadang.ac.id/ index.php/MJ/article/view/279

Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *2*(1), 9–19. https://jom.unsurya.ac.id/index.php/ jimen/article/view/45

Perdana, R. K., & Waluyo, D. E. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sarana Bangun Pusaka. *Jurnal EMT KITA*, *8*(3), 874–882. https://doi.org/10.35870/emt.v8i3. 2618

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *18*(01), 22–38. https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375

Puspasari, M., Febriani, Y., & Puspa Azahra, Y. (2024). Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pt. Blue Bird Tbk Kota Bekasi. *Motivasi*, *9*(1), 1. https://doi.org/10.32502/mti.v9i1.7847

Rafi & Indriyaningrum. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, *1*(6), 882–894. https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112

Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *11*(2), 136–145. https://doi.org/10.52643/jam. v11i2.1880

Rianto, T., Lisnawati, E., & Kerja, D. (2021). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri (JX). *Jurnal Ekonomak*, *7*(2), 59–68. http://ejournal.stiepgri. ac.id/index.php/ekonomak/article/view/256

Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, *19*(2), 25–34. https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149

Sinollah, & Zaenulloh Amin. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *Sketsa Bisnis*, *8*(2), 112–122. https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556

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

Steven & Prasetio. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Usm.Ac.Id*, *5*(3), 248–253. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/3022

Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALIKATIF, dan R&D* (2 cetakan). ALFABET CV.

Suherdiningsih, V. V., & Rokhman, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar. *Cakrawangsa Bisnis*, *1*(1), 39–58. http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb

Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa*, *2*(1), 24–33. http://jurnalbisnismahasiswa.com/index.php/jurnal/ article/view/25

Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, I. B. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADE DINAMIS SEJAHTERA*. *2*(1), 89–102. https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1

Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar. *Jurnal EMAS*, *3*(2), 119–134. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4059/3129

Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (Dppkb) Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, *2*(2), 444–457. https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.71

Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(3), 640–648. https://doi.org/10.37481/sjr. v5i3.517

Yuningsih, N. et al. . (2021). Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA*, *Vol. 23 No*("p-ISSN 1411-710x" "e-ISSN 2620-388x), 10. http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw