

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Studi Kasus UMKM Pasar Lama Tangerang

Claudia Andarika Wijaya¹⁾, Donny Yana²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email: claudyaaw03@gmail.com, donny.yana@ubd.ac.id

ABSTRAK

Kajian ini dilatarbelakangi pentingnya pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM di Kawasan Pasar Lama Tangerang agar kinerja tenaga kerja tetap optimal, mengingat masih ditemukannya kendala seperti kondisi lingkungan kerja yang terbatas, kedisiplinan yang belum konsisten, motivasi yang naik turun, serta kompensasi yang dinilai belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja. Tujuan kajian ini ialah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3), serta kompensasi (X4) pada kinerja tenaga kerja (Y) pada UMKM di Kawasan Pasar Lama Tangerang. Pendekatan kuantitatif deskriptif dipergunakan dalam kajian ini dengan menyebarkan kuesioner skala Likert kepada 101 responden. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial serta uji F untuk pengaruh simultan, setelah sebelumnya data dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Persamaan regresi yang dihasilkan ialah $Y = 4,683 + 0,155X_1 + 0,254X_2 + 0,275X_3 + 0,217X_4$, yang memperlihatkan jika semua variabel independen mempunyai pengaruh positif. Hasil uji t memperlihatkan nilai thitung $X_1 = 4,730$; $X_2 = 5,232$; $X_3 = 5,393$; serta X_4 . Uji F memperlihatkan $F_{hitung} = 39,852$ dengan signifikansi $< 0,001$ yang berarti seluruh variabel berdampak signifikan secara simultan. Sejumlah 60,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh model, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sejumlah 0,608. Kinerja tenaga kerja UMKM Pasar Lama Tangerang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi, sehingga dapat ditarik kesimpulan demikian.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Tenaga Kerja

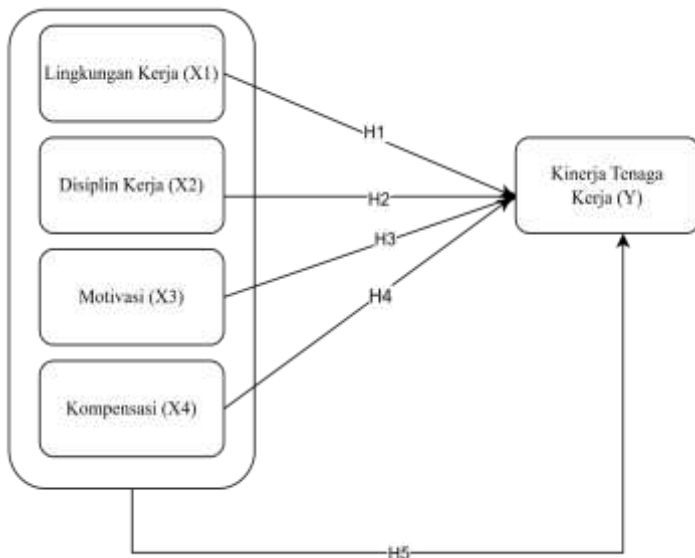
PENDAHULUAN

Keberhasilan usaha, termasuk pada sektor UMKM, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Dalam operasionalnya, tenaga kerja berperan penting dalam mendukung produktivitas, menjaga kualitas pelayanan, serta memastikan keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, kinerja tenaga kerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan, khususnya melalui pengelolaan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi secara tepat.

UMKM di Kawasan Pasar Lama Tangerang merupakan bagian dari aktivitas ekonomi lokal yang berkembang, terutama pada sektor kuliner. Namun, dalam praktiknya masih dijumpai beberapa permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja tenaga kerja, seperti kondisi lingkungan kerja yang terbatas, kedisiplinan yang belum konsisten, motivasi kerja yang berfluktuasi, serta kompensasi yang belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan jika pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM masih perlu mendapat perhatian yang lebih serius.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, kajian ini mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 101 responden. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini, yang dilengkapi dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan. Tujuan kajian ini ialah untuk mengetahui dampak dari lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi pada kinerja tenaga kerja UMKM di Kawasan Pasar Lama Tangerang. Kinerja tenaga kerja pada UMKM dapat ditingkatkan melalui dukungan kondisi kerja yang kondusif, kedisiplinan yang optimal, motivasi kerja yang tinggi, serta kompensasi yang memadai. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan jika lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja tenaga kerja, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, kajian ini diharapkan mampu memberi kontribusi praktis dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia bagi pelaku UMKM.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1: Lingkungan kerja diduga berdampak positif serta signifikan secara parsial pada kinerja tenaga kerja.

H2: Disiplin kerja diduga berdampak positif serta signifikan secara parsial pada kinerja tenaga kerja.

H3: Motivasi diduga berdampak positif serta signifikan secara parsial pada kinerja tenaga kerja.

H4: Kompensasi diduga berdampak positif serta signifikan secara parsial pada kinerja tenaga kerja.
H5: Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi diduga berdampak positif serta signifikan secara simultan pada kinerja tenaga kerja.

METODE

Dalam kajian ini digunakan metode kuantitatif, yakni suatu pendekatan yang mengolah data dalam bentuk angka serta menganalisisnya secara statistik dengan bantuan aplikasi SPSS.

Sampel

Populasi kajian ini berjumlah **101 tenaga kerja UMKM** di Kawasan Pasar Lama Tangerang. Sampel ditentukan dengan **purposive sampling**, serta seluruh populasi digunakan sebagai responden, sehingga jumlah sampel juga **101 orang**.

Pengumpulan Data

Data dalam kajian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada tenaga kerja UMKM di Kawasan Pasar Lama Tangerang. Selain itu, kajian ini juga didukung oleh studi pustaka yang diperoleh dari buku, jurnal, serta referensi lain yang sejalan dengan topik penelitian.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 27 dilakukan melalui beberapa pengujian, meliputi validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas, setelah sebelumnya dilakukan pemeriksaan kualitas data serta asumsi klasik. Setelah seluruh tahap tersebut, analisis regresi linear berganda digunakan, kemudian hipotesis diuji melalui uji t untuk pengaruh parsial serta uji F untuk pengaruh simultan antara variabel independen serta dependen.

Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	1. Penerangan dan ventilasi ruang kerja 2. Kenyamanan ruang kerja 3. Ketersediaan alat kerja 4. Kebersihan tempat kerja	Likert
	Lingkungan Psikologis	5. Hubungan antar tenaga kerja 6. Hubungan dengan atasan 7. Rasa aman dan nyaman bekerja	
Sumber: Lisdah Oktavia (2024); Indra Kurniawan (2022); Garry (2023); Devi (2020)			
Disiplin Kerja	Kepatuhan terhadap Aturan	1. Datang tepat waktu 2. Tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin 3. Kepatuhan terhadap SOP	Likert
	Tanggung Jawab	4. Menyelesaikan tugas tepat waktu	

		5. Tidak melakukan pelanggaran kerja 6. Memiliki kesadaran terhadap tugas	
Sumber: Silaswara et al. (2021); Imanuel & Rinintha (2023); Devi (2020); Khanti & Astrid (2024)			
Motivasi Kerja	Motivasi Intrinsik	1. Kepuasan pribadi atas hasil kerja 2. Semangat menyelesaikan pekerjaan	Likert
	Motivasi Ekstrinsik	3. Pengakuan dari atasan 4. Hubungan kerja yang suportif 5. Adanya bonus atau penghargaan	
Sumber: Yemima & Pudjo (2024); Garry (2023); Deviana et al. (2023); Aprissa & Toni Yoyo (2021)			
Kompensasi	Finansial	1. Gaji pokok sesuai pekerjaan 2. Tunjangan tetap atau variabel 3. Bonus kinerja	Likert
	Non-finansial	4. Pemberian penghargaan non-uang 5. Kesempatan pelatihan kerja	
Sumber: Indra Kurniawan (2022); Imanuel & Rinintha (2023); Khanti & Astrid (2024); Aprissa & Toni Yoyo (2021)			
Kinerja Tenaga kerja	Kuantitas dan Kualitas	1. Hasil kerja sesuai standar 2. Produktivitas meningkat	Likert
	Ketepatan Waktu	3. Penyelesaian tugas sesuai waktu 4. Tidak menunda pekerjaan	
	Perilaku Kerja	5. Bertanggung jawab atas tugas 6. Inisiatif dalam bekerja	
Sumber: Yemima & Pudjo (2024); Silaswara et al. (2021); Lisdah Oktavia (2024); Devi (2020); Aprissa & Toni Yoyo (2021); Garry (2023); Khanti & Astrid (2024); Imanuel & Rinintha (2023)			

Data dalam kajian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga kerja UMKM di Kawasan Pasar Lama Tangerang. Selain itu, kajian ini juga didukung oleh studi pustaka yang diperoleh dari buku, jurnal, serta referensi lain yang relevan dengan topik penelitian.

HASIL

Pada bagian hasil, disajikan temuan penelitian yang diperoleh melalui analisis data, yang mencakup uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi, serta pengujian hipotesis.

Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,914	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,861	Reliabel
3.	Motivasi (X3)	0,891	Reliabel
4.	Kompensasi (X4)	0,838	Reliabel
5.	Kinerja Tenaga Kerja (Y)	0,846	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 27

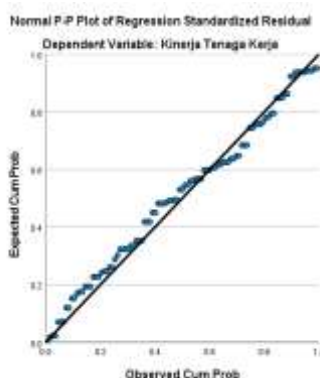
Tabel uji validitas

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig5%)	Keterangan
Variabel Lingkungan Kerja			
Penerangan di lapak/tenda kami memadai dan sirkulasi udara tetap baik meski beroperasi di area outdoor Pasar Lama.	0,799	0,1956	Valid
Area kerja terasa nyaman untuk berdiri/bergerak meski cuaca dan keramaian Pasar Lama berubah-ubah.	0,629		
Peralatan kerja (kompor, alat saji, alat pembayaran) tersedia dan berfungsi selama jam operasional.	0,785		
Lapak dan area sekitar selalu dijaga bersih meski banyak pengunjung lalu-lalang.	0,790		
Saya memiliki hubungan kerja yang akrab dan saling membantu dengan rekan di lapak.	0,805		
Atasan/pemilik mudah diajak komunikasi dan memberi arahan jelas saat kondisi ramai	0,695		
Saya merasa aman dan nyaman bekerja di area Pasar Lama meski kondisinya padat dan terbuka.	0,667		
Variabel Disiplin Kerja			
Saya datang tepat waktu sesuai jadwal buka tenant Pasar Lama.	0,653	0,1956	Valid
Saya tidak meninggalkan lapak tanpa izin selama jam operasional.	0,670		
Saya mengikuti SOP kebersihan, penyajian, dan layanan yang ditetapkan lapak.	0,670		
Saya menyelesaikan pesanan pelanggan tepat waktu meski antrean panjang.	0,580		
Saya menghindari tindakan yang melanggar aturan lapak atau aturan area Pasar Lama.	0,668		
Saya paham dan menjalankan tugas saya tanpa harus selalu diingatkan.	0,685		
Variabel Motivasi			
Saya puas ketika pelanggan senang dengan rasa dan layanan kami.	0,731	0,1956	Valid

Saya tetap bersemangat bekerja meski cuaca panas atau hujan.	0,766		
Atasan memberikan apresiasi ketika saya bekerja dengan baik saat kondisi ramai.	0,721		
Tim dan atasan memberikan dukungan saat menghadapi keluhan pelanggan.	0,703		
Terdapat bonus ketika penjualan atau kinerja mencapai target.	0,751		
Variabel Kompensasi			
Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan beban kerja di lapak outdoor.	0,511	0,1956	Valid
Saya menerima tunjangan/uang makan/transport atau komisi sesuai kebijakan.	0,595		
Bonus kinerja diberikan sesuai pencapaian penjualan atau ulasan pelanggan.	0,763		
Saya menerima penghargaan non-uang (pujian) saat berkinerja baik.	0,667		
Ada pelatihan singkat mengenai kebersihan, penyajian, dan pelayanan pelanggan.	0,676		
Variabel Kinerja Tenaga Kerja			
Saya proaktif menawarkan bantuan atau ide perbaikan layanan tanpa diminta.	0,654	0,1956	Valid
Makanan/minuman yang saya hasilkan sesuai standar rasa dan porsi lapak.	0,682		
Produktivitas saya meningkat dari waktu ke waktu selama operasional pasar.	0,555		
Saya menyelesaikan persiapan buka/tutup lapak sesuai waktu yang ditentukan.	0,569		
Saya tidak menunda pekerjaan seperti cuci peralatan atau restock saat ada jeda.	0,675		
Saya bertanggung jawab atas area dan peralatan kerja yang menjadi tugas saya.	0,660		

Sumber: Hasil olah data SPSS 27

Gambar Normalitas Analisis Grafik



Grafik Normal P-P Plot menunjukkan titik residual tersebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arahnya, sehingga data berdistribusi normal serta model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			101
Normal Parameters^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	1.36934907
Most Extreme Differences	Absolute		.076
	Positive		.062
	Negative		-.076
Test Statistic			.076
Asymp. Sig. (2-tailed)^c			.171
Monte Carlo Sig. (2-tailed)^d	Sig.		.161
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.151
		Upper Bound	.170
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.			

Sumber: Hasil olah data SPSS 27

Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas serta layak untuk analisis lebih lanjut karena uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,171, yang berada di atas 0,05, menandakan residual berdistribusi normal.

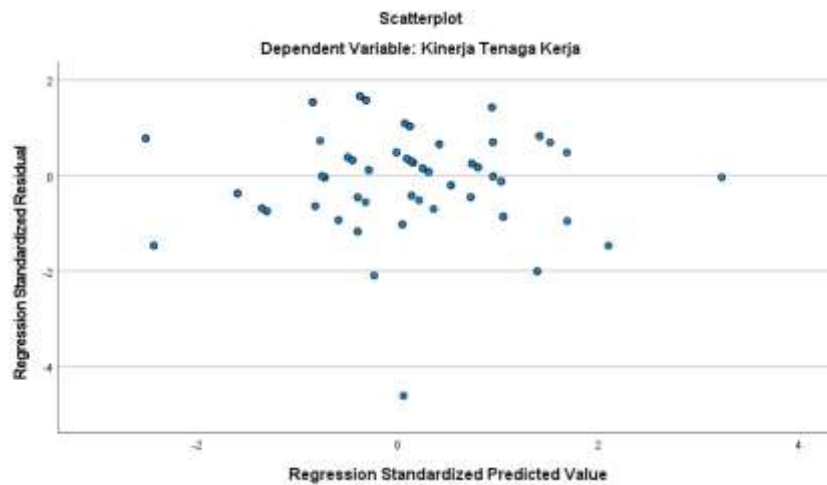
Tabel Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.835	1.198
	Disiplin Kerja	.890	1.124
	Motivasi	.936	1.068
	Kompensasi	.898	1.113
a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kerja			

Sumber: Hasil olah data SPSS 27

Tidak ditemukannya gejala multikolinearitas dalam model regresi dibuktikan oleh nilai Tolerance yang lebih dari 0,10 serta VIF yang kurang dari 10 pada seluruh variabel independen, sehingga analisis lanjutan dapat dilakukan.

Gambar Heteroskedasitas



Titik-titik residual pada grafik scatterplot terlihat menyebar secara acak di sekitar angka nol, baik di atas maupun di bawah, tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika model regresi tidak memperlihatkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.683	1.613		2.904	.005
	Lingkungan Kerja	.155	.031	.340	4.960	.000
	Disiplin Kerja	.254	.043	.396	5.970	.000
	Motivasi	.275	.041	.434	6.706	.000
	Kompensasi	.217	.049	.293	4.442	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kerja						

Sumber: Hasil olah data SPSS 27

Seluruh variabel independen, yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi, memperlihatkan koefisien regresi positif dengan tingkat signifikansi < 0,001 berdasarkan hasil uji regresi. Dengan demikian, semua variabel tersebut berdampak positif serta signifikan pada kinerja

tenaga kerja. Variabel motivasi mempunyai pengaruh terbesar, kemudian diikuti oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi.

Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.360	4	77.840	39.852	.000 ^b
	Residual	187.512	96	1.953		
	Total	498.871	100			
a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja						

Sumber: Hasil olah data SPSS 27

Kinerja tenaga kerja terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi secara simultan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji F sebesar kurang dari 0,001 atau di bawah 0,05.

Pembahasan

Pada UMKM di Kawasan Pasar Lama Tangerang, kinerja tenaga kerja dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian. Temuan ini memperlihatkan jika peningkatan kinerja tenaga kerja tidak terlepas dari kondisi kerja yang mendukung, kedisiplinan dalam bekerja, dorongan kerja yang kuat, serta kompensasi yang sesuai. Dengan kata lain, semakin baik pengelolaan keempat faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja tenaga kerja yang dihasilkan.

Secara parsial, lingkungan kerja yang baik dapat membantu tenaga kerja bekerja lebih nyaman serta efektif. Disiplin kerja yang tinggi juga mendorong tenaga kerja lebih tertib, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selanjutnya, motivasi menjadi variabel yang paling dominan, yang berarti jika dorongan kerja mempunyai peran paling besar dalam meningkatkan semangat serta hasil kerja tenaga kerja. Sementara itu, kompensasi yang sesuai tetap memberi kontribusi positif karena membuat tenaga kerja merasa dihargai atas pekerjaannya.

Sejumlah 60,8% variasi kinerja tenaga kerja dapat dijelaskan oleh keempat variabel secara simultan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini memperlihatkan jika upaya peningkatan kinerja tenaga kerja pada UMKM harus dilakukan secara komprehensif melalui pengelolaan sumber daya manusia, bukan hanya pada satu aspek tertentu.

KESIMPULAN

Motivasi menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja tenaga kerja pada UMKM di Kawasan Pasar Lama Tangerang, dibandingkan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kompensasi. Secara keseluruhan, keempat variabel tersebut terbukti memberi pengaruh positif serta signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan jika kinerja tenaga kerja ditentukan oleh kombinasi berbagai faktor, bukan hanya satu aspek saja.

Hasil kajian ini memperlihatkan jika upaya peningkatan kinerja tenaga kerja pada UMKM perlu dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, terutama dengan menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan disiplin kerja, menjaga motivasi tenaga kerja, serta memberi kompensasi yang sesuai. Keterbatasan kajian ini terletak pada cakupan objek yang hanya mencakup tenaga kerja UMKM di satu kawasan serta penggunaan data kuesioner. Dengan demikian, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian serta menambah variabel lain agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pelaku UMKM di Kawasan Pasar Lama Tangerang disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui perbaikan lingkungan kerja, peningkatan disiplin kerja, penguatan motivasi, serta pemberian kompensasi yang sesuai. Upaya tersebut penting dilakukan agar kinerja tenaga kerja dapat meningkat secara optimal serta mendukung keberlangsungan usaha.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada sektor UMKM lain atau wilayah yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Di samping itu, penambahan variabel seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta pengalaman kerja juga disarankan karena diduga memengaruhi kinerja tenaga kerja.

REFERENSI

- Aji, O. P., Suryoko, S., & Budiarmo, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 20–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2015.8175>
- Anisah, A., & Lianah. (2025). Pengaruh Worklife Balance , Kepuasan Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KB Financia Multi Finance. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/4114>
- Aprissa, & Yoyo, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. FC Plasindo. *Nikambi: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 14–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.31253/ni.v1i1.1188>
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Deviana Nanda Widyasari, Sutrisno, & Noni Setyorini. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso Di Kota Semarang. *Strategi: Jurnal Manajemen*, 13(2), 62–75. <https://doi.org/10.52333/strategi.v13i2.173>
- Efrem, J., & Hernawan, E. (2022). Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Disiplin Kerja , Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1584>
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42–49. <https://doi.org/10.19184/Jpe.V13i1.10419>
- Fikri, K., Zaki, Z. H., Kusumah, A., & Setianingsih, R. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia I*. LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Garry. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin , dan Motivasi Terhadap Peningkatan menghasilkan sampel berjumlah 112 responden , yang mana data untuk penelitiannya diperoleh. *EMaBi: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 1–6. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/2502>