

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Fiber Indonesia Tangerang

Evelyn Kristianty

Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan agar dapat melakukan analisis terhadap pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Fiber Indonesia Tangerang. Penelitian ini berjenis deskriptif kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang dikumpulkan dari jawaban responden dengan perantara kuesioner serta data sekunder dari media yang termasuk ke dalam sumber data. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 109 responden, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus. Metode pengumpulan data pada penelitian ini ialah kuesioner serta analisis data. Data diproses dengan memanfaatkan SPSS 26. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja juga terbukti memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta motivasi kerja terbukti memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan

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

PENDAHULUAN

Perusahaan konstruksi serta pengembangan infrastruktur berperan besar dalam menunjang pertumbuhan ekonomi maupun pengembangan wilayah. Dengan meningkatnya kebutuhan akan infrastruktur yang baik, perusahaan ini bertugas untuk merancang, membangun, dan memelihara berbagai proyek yang menjadi tulang punggung masyarakat, termasuk gedung, jalan, jembatan, dan fasilitas publik lainnya

Seiring dengan perkembangan teknologi, perusahaan konstruksi juga dihadapkan pada tuntutan untuk mengadopsi inovasi dalam proses kerja. Penggunaan teknologi informasi, perangkat lunak manajemen proyek, dan metode konstruksi modern dapat meningkatkan efisiensi operasional dan membantu dalam perencanaan serta pengendalian proyek. Namun, untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu mempersiapkan SDM yang mempunyai keterampilan dalam beradaptasi dengan perubahan serta siap menghadapi tantangan baru.

PT. Mega Fiber Indonesia adalah sebuah perusahaan yang beroperasi dalam sektor konstruksi serta pengembangan infrastruktur di Indonesia. Dibangun dengan visi guna menjadi pemimpin dalam industri konstruksi, PT. Mega Fiber Indonesia telah berkomitmen untuk menyediakan layanan berkualitas tinggi yang memenuhi standar internasional. Perusahaan ini berfokus pada berbagai proyek, termasuk pembangunan gedung, jembatan, jalan, dan infrastruktur lainnya yang mendukung pertumbuhan ekonomi nasional

Industri konstruksi Indonesia tumbuh pesat berkat investasi pemerintah di infrastruktur. PT. Mega Fiber Indonesia memanfaatkan peluang ini dengan berpartisipasi aktif dalam proyek pemerintah dan swasta, menawarkan solusi konstruksi inovatif dengan tim profesional. Tantangan utama adalah pengelolaan

SDM, terutama tingginya *turnover*. PT. Mega Fiber Indonesia menyadari pentingnya karyawan dan menerapkan strategi SDM komprehensif melalui pelatihan, penghargaan, dan peningkatan kesejahteraan untuk menciptakan lingkungan kerja positif. Perusahaan juga meningkatkan efisiensi dan mengurangi risiko proyek melalui adopsi teknologi dan metode konstruksi modern.

Kinerja karyawan PT. Mega Fiber Indonesia tergolong rendah akibat lingkungan kerja yang kurang memadai. Hal ini tercermin dari lemahnya penerapan nilai-nilai perusahaan, seperti kurangnya komunikasi atasan-bawahan, rendahnya keyakinan dan harapan karyawan, serta kurangnya dukungan manajemen dalam komunikasi efektif, pengembangan ide, dan inisiatif inovasi. Selain itu, orientasi terhadap harapan karyawan, keselarasan visi misi, sistem penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri juga belum optimal. Diduga, hal ini disebabkan oleh lingkungan perusahaan yang belum sesuai aturan organisasi, yang berdampak pada ketidakhadiran dan kinerja yang belum maksimal. Ketidaknyamanan kerja diperparah oleh kondisi lingkungan fisik yang buruk (toilet kotor, parkir sempit), masalah pribadi karyawan yang terbawa ke kantor, kurangnya pengaturan ruang kerja, disiplin karyawan yang rendah (keterlambatan, istirahat berlebihan), kurangnya dukungan manajemen berupa pelatihan yang sesuai, serta minimnya kontrol perusahaan terhadap pekerjaan karyawan.

Dari penjelasan singkat mengenai PT. Mega Fiber Indonesia peneliti ingin membahas beberapa variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Fiber Indonesia, dan variabel (X) yang akan dibahas terdapat 3 variabel x serta 1 variabel y yakni variabel (X₁) Disiplin Kerja, variabel (X₂) Lingkungan dan variabel (X₃) Motivasi Kerja serta variabel (Y) Kinerja Karyawan. Karena untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan

akan mempertimbangkan banyak aspek seperti disiplin dalam pekerjaan, Motivasi dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja yang mendukung serta aspek-aspek lainnya, namun tergantung persepsi, dan perilaku karyawan juga karena mengingat karyawan memiliki perilaku yang berbeda-beda.

Kedisiplinan didefinisikan sebagai sebuah elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga mampu dicapai melalui disiplin yang baik dalam bekerja. Disiplin dalam bekerja digunakan sebagai alat oleh para manager untuk menyadarkan mereka akan kesediaan untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Selain itu, disiplin kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin besar disiplin dalam bekerja maka semakin besar juga kinerjanya. (Jepry & Mardika, 2020).

Selain disiplin kerja terdapat hal lain yang mampu memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan. Menurut (Stewart, 2009), lingkungan kerja ialah sekumpulan kondisi atau situasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja sebuah perusahaan, yaitu lokasi dimana karyawan perusahaan bekerja. Lingkungan kerja secara langsung memengaruhi karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak bersahabat dalam sebuah perusahaan mampu memicu karyawan merasakan perasaan tidak nyaman serta tidak dapat bekerja secara efektif dalam pekerjaan mereka.

Setelah lingkungan, Motivasi juga peran penting yang di butuhkan Menurut (Hamzah, 2014), motivasi kerja adalah kekuatan internal yang memengaruhi arah, intensitas serta ketekunan sikap kemauan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, menurut Robbert dan Jackson (2012), motivasi dalam bekerja adalah kehendak dalam bertindak. Setiap individu bisa termotivasi oleh kekuatan yang beragam. Motivasi kerja ialah hasil dari rangkaian kekuatan internal maupun eksternal yang mendesak individu

agar bekerja dengan menggunakan pendekatan yang sesuai serta mengadopsi sikap tertentu. Motivasi biasanya berkaitan dengan tujuan, sementara tujuan organisasi terkait dengan sikap di tempat kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator kinerja ialah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang merepresentasikan sejauh mana suatu target ataupun tujuan yang sudah ditentukan tercapai. Indikator kinerja haruslah suatu hal yang mampu diukur serta dikuantifikasi dimana tingkat kinerja dinilai atau ditetapkan, mencakup dalam tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian bahkan selama proses kinerja berlangsung. Menurut (Cascio, 2013), terdapat lima persyaratan yang perlu dilakukan saat melakukan penilaian kinerja untuk mencapai hasil yang efektif, yaitu: (1) *Reliability*, (2) *Relevance*, (3) *Sensitivity*, (4) *Practicality*, dan (5) *Acceptability*. Berdasarkan persyaratan efektivitas sistem penilaian kinerja karyawan harus memenuhi persyaratan yakni adanya konsistensi antara kinerja dengan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Berlandaskan latar belakang ini, penulis memiliki ketertarikan dalam meneliti riset bertajukl

“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Fiber Indonesia Tangerang.”

TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

(Schiffman & Wisenblit, 2015), hirarki kebutuhan Maslow meliputi lima tingkatan kebutuhan manusia, yang disusun berlandaskan taraf kepentingan yang diawali dari kebutuhan tingkat rendah (biogenik) sampai kebutuhan tingkat tinggi (psikogenik). Teori tersebut memaparkan bahwasanya seseorang berupaya dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang terendah sebelum kebutuhan tingkat yang tertinggi. Tingkatan kebutuhan paling rendah yang tidak terpuaskan memicu sikap seorang individu. Saat kebutuhan tersebut

terpenuhi dengan baik, seseorang akan terpicu dalam memenuhi kebutuhan pada tingkatan hierarki selanjutnya. Saat kebutuhan tersebut selesai dipenuhi, kebutuhan dalam tingkatan selanjutnya ialah motivator utama individu, hingga seterusnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah praktik perusahaan atau lembaga tempat bekerja untuk memastikan bahwa kinerja karyawan semakin baik daripada sebelumnya serta bahwa karyawan tidak secara sewenang-wenang bertindak yang tidak diperlukan selama jam kerja. Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) Disiplin kerja ialah perilaku yang individu miliki guna mengendalikan diri untuk taat pada regulasi yang disediakan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut (Sinambela, 2018) Disiplin kerja adalah sikap yang dimiliki individu dalam bekerja dengan teratur, tekun sekaligus sesuai dengan aturan aturanyang berlaku dan tidak menyalahi aturan aturan yang telah ditentukan. (Anggrainy et al., 2019) menyatakan disiplin adalah perilaku yang sangat dibutuhkan serta membutuhkan perhatian terhadap pekerjaan yang setiap individu lakukan guna menggapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja menentukan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi instruksi atau keputusan perusahaan. Keputusan yang dibuat harus sejalan dengan kebutuhan bisnis organisasi. Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan (Alexandrie et al., 2019)(Kelibuline et al., 2020)

Lingkungan Kerja

Secara umum merujuk pada tempat di mana karyawan melakukan aktivitas profesionalnya. Di tempat kerja, setiap orang terikat erat dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Optimalisasi kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah berbagai hal yang terdapat di sekeliling para karyawan serta yang mampu

memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan (Ferawati, 2017).

Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka semakin baik pula kinerja kerjanya. Menurut (Farizki, 2017), lingkungan kerja didefinisikan pula sebagai kesesuaian lingkungan kerja yang mempengaruhi durasi tugas pekerjaan, dimana lingkungan kerja yang baik atau buruk mampu memperlaju ataupun memperlambat proses kerja. Perusahaan yang berhasil lingkungan kerja yang baik serta menunjang mampu memberikan motivasi serta memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan serta memicu karyawan agar semakin produktif, yang pada akhirnya mampu membantu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah rangsangan psikologis individu yang menetapkan arah perilakunya dalam suatu organisasi maupun taraf usaha serta ketekunan yang dicurukannya untuk memecahkan masalah. Motivasi kerja ialah kekuatan yang memicu individu untuk berperilaku serta bertindak sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya.

Memfokuskan perhatian pada karyawan dalam sebuah perusahaan melalui intensif kerja sangat bermanfaat bagi kepentingan perusahaan, khususnya perihal dampak yang akan menimpa kinerja setiap orang ataupun kelompok dalam perusahaan tersebut. Menurut (Hasibuan, 2018), motivasi diartikan sebagai hal yang merangsang, yang membentuk semangat kerja seorang individu supaya memiliki kemauan dalam terintegrasi, bekerja efektif, serta bekerja sama, dan agar dapat menggapai tujuan yang telah ditentukan. Sementara menurut (Heriyana, 2018), motivasi ialah proses yang menjabarkan dorongan, orientasi, serta ketekunan individu untuk menggapai suatu sasaran.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah apa yang diperbuat ataupun tidak diperbuat oleh karyawan.

Kinerja seorang karyawan memengaruhi seberapa besar karyawan berkontribusi kepada organisasi. Menurut (Afandi, P, 2020), Kinerja ialah hasil kerja yang mampu digapai oleh sekumpulan individu dalam sebuah perusahaan sejalan dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing sebagai rangka usaha mencapai tujuan perusahaan bersangkutan dengan cara legal, tidak menyalahi hukum serta tidak berlawanan dengan moral maupun etika. Menurut (Mangkunegara, 2017), definisi kinerja (hasil kerja) ialah hasil kerja dalam aspek kualitas maupun kuantitas yang digapai oleh karyawan sesuai dengan tugas yang dimilikinya. Menurut (Wibowo, 2014), kinerja adalah pelaksanaan dari rencana yang sudah ditetapkan. Pelaksanaan kinerja dicapai oleh karyawan yang dibekali dengan keterampilan, kompetensi, motivasi, dan minat. Cara organisasi menilai serta memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dapat memengaruhi sikap maupun tingkah lakunya dalam melaksanakan kinerja.

METODE

Jenis Penelitian

Model penelitian ini menerapkan penelitian deskriptif untuk menganalisis variabel. Penelitian deskriptif dilakukan agar mengetahui makna, setiap variabel lain, sebuah variabel ataupun lebih yang bersifat independen dengan tidak membentuk relasi manapun dibandingkan dengan variabel lainnya. Riset kali ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian. Peneliti memakai pendekatan kuantitatif dan mengaplikasikan rumus statistik dalam melakukan analisis terhadap data serta fakta yang didapat.

Objek riset ialah guna mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan, serta Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Mega Fiber Indonesia

Sampel

Populasi penelitian ini yakni jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT. Mega Fiber Indonesia yakni sebanyak 109 orang. Jumlah sampel yang akan diambil dari PT. Mega Fiber Indonesia yaitu sebanyak 109 orang karyawan.

Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Pada penelitian ini peneliti memakai beberapa teknik pengumpulan data, yakni: Kuesioner (Angket), Studi Kepustakaan, dan Riset Internet (*Online Research*)

Teknik Analisis Data

teknik analisis data pada penelitian ini mencakup Uji validitas data, memakai R_{hitung} , uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, serta uji normalitas guna memeriksa distribusi data. Di sisi lain, dilaksanakan uji multikolinearitas dalam melakukan penilaian terhadap korelasi antar variabel independen, uji heteroskedastisitas guna melakukan identifikasi terhadap variabilitas kesalahan, analisis regresi linier berganda dalam melakukan pengukuran terhadap pengaruh variabel independen, serta uji hipotesis dengan uji t dan uji F agar dapat menetapkan signifikansi pengaruh variabel independen pada variabel dependen, dan uji koefisien determinasi untuk mengukur sejauh mana variasi dari variabel terikat dapat dijabarkan oleh variasi dari variabel bebas, sementara sebagian lainnya tidak dapat dijabarkan dan menjadi bagian dari variasi variabel lainnya yang tidak terkandung dalam model

Operasional Variabel

1. Menurut Bedjo Siswanto (2009: 291) Disiplin Kerja (X_1) mampu diukur dengan indikator, berikut:
 - a. Kehadiran Pegawai
 - b. Ketepatan waktu dalam masuk kerja
 - c. Kepatuhan dalam peraturan kerja
 - d. Kelancaran dalam peraturan kerja
 - e. Ketelitian dalam menjalankan pekerjaan
 - f. Mengurangi resiko dalam menjalankan pekerjaan
 - g. Hubungan baik dengan dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan
 - h. Saling menghormati antara pegawai
 - i. Kepatuhan pada peraturan kerja
 - j. Kelancaran dalam berjalannya peraturan kerja
2. Menurut Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) Lingkungan Kerja (X_2) mampu diukur dengan indikator, berikut:

- a. Kenyamanan dan keamanan kantor
 - b. Penerangan / pencahayaan dalam kantor
 - c. Sirkulasi yang baik dalam kantor
 - d. Kebisingan dalam kantor
 - e. Bau tidak sedap dalam kantor
 - f. Fasilitas yang memadai
 - g. Kelancaran dalam berjalannya pekerjaan
 - h. Komunikasi yang baik antar pegawai
 - i. Kepercayaan yang terjalin antara pegawai
 - j. Memiliki rasa empati antara sesama pegawai
3. Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) Motivasi Kerja (X_3) mampu diukur dengan indikator, berikut:
- a. Gaji yang layak di dapatkan pegawai
 - b. Waktu istirahat kerja yang sesuai
 - c. Program perlindungan dan proteksi bagi karyawan
 - d. Menjaga keamanan di tempat kerja
 - e. Kesempatan karyawan untuk melaporkan masalah dan mendapatkan umpan balik
 - f. Kerjasama team yang kompak
 - g. Kegiatan membangun sesama team
 - h. Adanya promosi jabatan
 - i. Kesempatan mengembangkan diri
 - j. Gathering dan bonus tahunan yang di jalankan
4. Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja Karyawan (Y) mampu diukur dengan indikator, berikut:
- a. Kecepatan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas
 - b. Ketelitian dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang sesuai
 - c. Ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas
 - d. Integritas dalam bekerja
 - e. Komitmen tinggi terhadap pekerjaan
 - f. Kedisiplinan yang tinggi

- g. Kerja sama dengan rekan kerja yang baik
- h. Kepemimpinan dalam suatu kelompok
- i. Tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan

HASIL
Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Nomor Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
A1	0,557	0,5494	Valid
A2	0,643		Valid
A3	0,593		Valid
A4	0,643		Valid
A5	0,677		Valid
A6	0,629		Valid
A7	0,585		Valid
A8	0,582		Valid
A9	0,765		Valid
A10	0,626		Valid
B1	0,765		Valid
B2	0,626		Valid
B3	0,814		Valid
B4	0,716		Valid
B5	0,817		Valid
B6	0,565		Valid
B7	0,827		Valid
B8	0,928		Valid
B9	0,827		Valid
B10	0,726		Valid
C1	0,811		Valid
C2	0,581		Valid
C3	0,815		Valid
C4	0,556		Valid
C5	0,765		Valid
C6	0,626		Valid
C7	0,765		Valid
C8	0,626		Valid
C9	0,814		Valid
C10	0,716		Valid
D1	0,817	Valid	
D2	0,565	Valid	
D3	0,592	Valid	
D4	0,615	Valid	
D5	0,781	Valid	

D6	0,771		Valid
D7	0,726		Valid
D8	0,593		Valid
D9	0,672		Valid

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Berdasarkan hasil dari tabel 4.44 dapat diketahui bahwa pada masing-masing dinyatakan valid. Karena hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.71	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.78	Reliabel
Motivasi Kerja	0.72	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.72	Reliabel

Sumber : Hasil Olah SPSS 26

Berdasarkan data yang di lihat dari tabel 4.45 di ketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk tiap tiap variabel mendapatkan nilai di atas 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan dan pertanyaan yang ada di dalam kuesioner adalah reliabel

Tabel 4.3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.27726989
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.084
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai sig (2 tailed) sebesar 0,084 dimana $0,084 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

Tabel 4.4. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.646	2.971		1.564	.121
Disiplin Kerja	.046	.067	.070	.696	.488
Lingkungan Kerja	-.070	.060	-.117	1.159	.249
Motivasi Kerja	.211	.012	.089	.982	.827

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja adalah 0,488, nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,249, dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,827. Hal ini berarti nilai signifikansi $> 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.5. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.969	4.417	7.011	.000		
Disiplin Kerja	.253	.099	2.547	.012	.998	1.001
Lingkungan Kerja	.018	.089	0.202	.038	.921	2.051
Motivasi Kerja	.022	.091	0.192	.038	.898	2.022

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$ yang artinya data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.578 ^a

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.49 diketahui nilai durbin Watson adalah 1,578 dimana pada rentang 1,550 hingga 2,460 tidak ada autokorelasi.

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Determinasi

Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	0,411	0,428	4,236

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,411 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,1% sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.531	.526	1.17479

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,531 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.292	.285	1.44269

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,292 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 29,2% sedangkan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.298	.291	1.43702

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,298 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 29,8% sedangkan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.561	3.323		9.499	.000
Disiplin Kerja	.253	.099	.252	2.567	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,567 > 1,659)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.561	3.323		9.499	.000
Lingkungan Kerja	.253	.099	.252	2.567	.000

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.134	3.124		12.528	.000
Lingkungan Kerja	.025	.092	.028	2.205	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai positif t_{hitung} 2,205 > t_{tabel} 1,659. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.13. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	30.124	1.217		13.112	.000
Motivasi Kerja	.022	.091	.019	2.212	.038

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai positif t_{hitung} 2,212 > t_{tabel} 1,659. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,038 < 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.14. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.271	3	2.271	8.476	.000 ^b
Residual	2913.689	105	30.038		
Total	2915.960	109			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai positif F_{hitung} >

F_{tabel} atau (8,476 > 2,69). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.15. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.969	4.417		7.011	.000		
	Disiplin Kerja	.253	.099	.252	2.547	.012	.998	1.001
	Lingkungan Kerja	.018	.089	.020	2.205	.038	.921	2.051
	Motivasi Kerja	.022	.091	.019	2.212	.038	.898	2.022

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 30,969 + 0,253X1 + 0,018X2 + 0,022X3$

Pembahasan

Penelitian terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan pertama, terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari diperoleh nilai positif t_{hitung} > t_{tabel} atau (2,567 > 1,659). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Disiplin kerja menentukan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi instruksi atau keputusan perusahaan. Keputusan yang dibuat harus sejalan dengan kebutuhan bisnis organisasi. Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan (Alexandrie et al.,2019; Kelibuline et al.,2020). Disiplin kerja mengacu pada sikap menghormati dan mematuhi peraturan. Setiap kepatuhan terhadap

peraturan berpotensi mengembangkan perilaku positif. Berdasarkan hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa dominan responden memberikan jawaban setuju pada kuesioner yang dibagikan mengenai disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan selalu hadir tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, serta menjalankan tugas sesuai SOP yang berlaku.

Kedua, peneliti menemukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $2,205 > 1,659$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,5$. Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Menurut (Farizki, 2017:33), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. Berdasarkan hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa dominan responden memberikan jawaban setuju pada kuesioner yang dibagikan mengenai lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa kondisi lingkungan kerja di PT. Mega Fiber Indonesia sudah cukup mendukung produktivitas, baik dari segi kenyamanan ruang kerja, ketersediaan fasilitas kerja, maupun hubungan antar karyawan.

Ketiga, peneliti menemukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $2,212 > 1,659$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,5$. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kuranchie-Mensah & Amponsah Tawiah, 2016; Nguyen et al., 2019). Sebagai penggerak bisnis organisasi, karyawan harus termotivasi untuk mempertahankan semangat kerja

mereka (Aydyn & Tiryaki, 2018). Harapan karyawan mungkin bergantung pada perspektif organisasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi dianggap sebagai variabel penting dalam menentukan kinerja karyawan. Keberhasilan kinerja karyawan bergantung pada semangat dan motivasi mereka dalam mencapai target. Berdasarkan hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa dominan responden memberikan jawaban setuju pada kuesioner yang dibagikan mengenai lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa kondisi lingkungan kerja di PT. Mega Fiber Indonesia sudah cukup mendukung produktivitas, baik dari segi kenyamanan ruang kerja, ketersediaan fasilitas kerja, maupun hubungan antar karyawan.

Keempat, peneliti menemukan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai positif $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(8,476 > 2,69)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,5$. Hasil ini juga diperkuat oleh hasil kuesioner, di mana karyawan menyadari bahwa ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berkontribusi langsung dalam membentuk kualitas kinerja mereka. Karyawan mengakui bahwa disiplin yang tinggi menciptakan keteraturan kerja, lingkungan yang nyaman meningkatkan semangat kerja, serta motivasi yang kuat mendorong mereka untuk selalu memberikan hasil terbaik.

KESIMPULAN

Penelitian terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Fiber Indonesia Tangerang menyimpulkan sebagai berikut:

1. Diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1% secara parsial, dibuktikan dengan hasil hipotesis dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,567 > 1,659)$

- dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka terbukti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Fiber Indonesia (H1 diterima).
2. Diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,92% secara parsial, dibuktikan dengan hasil hipotesis dimana nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,205 > 1,659$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka terbukti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Fiber Indonesia (H2 diterima).
 3. Diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,92% secara parsial, dibuktikan dengan hasil hipotesis dimana nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,212 > 1,659$) dengan nilai signifikan $0,038 < 0,5$, maka terbukti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Fiber Indonesia (H3 diterima).
 4. Diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,92% secara parsial, dibuktikan dengan hasil hipotesis dimana nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,212 > 1,659$) dengan nilai signifikan $0,038 < 0,5$, maka terbukti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Fiber Indonesia (H3 diterima).
 5. Diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,92% secara parsial, dibuktikan dengan hasil hipotesis dimana nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,212 > 1,659$) dengan nilai signifikan $0,038 < 0,5$, maka terbukti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Fiber Indonesia (H3 diterima).
 6. Diketahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,92% secara simultan, dibuktikan dengan hasil hipotesis dimana nilai F hitung $> F$ tabel atau ($8,476 >$

2,69) dan nilai signifikan $0,000 < 0,5$, maka terbukti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Fiber Indonesia (H4 diterima).

Berdasarkan penelitian terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Fiber Indonesia Tangerang maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, meskipun kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor namun dalam penelitian ini dibatasi pada 3 faktor yang dianggap mempengaruhi yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.
2. Disarankan agar peneliti di masa mendatang menggunakan pendekatan pengumpulan data yang lebih beragam, misalnya dengan mengombinasikan metode kuesioner tertutup dengan wawancara mendalam. Pendekatan ini bertujuan agar data yang diperoleh tidak hanya kuantitatif, tetapi juga dilengkapi dengan sudut pandang kualitatif yang lebih mendalam. Selain itu, peneliti juga disarankan untuk melakukan validasi data secara berkala selama proses pengumpulan, agar kualitas data yang diperoleh lebih akurat dan objektif.
3. Penelitian ini membatasi ruang lingkupnya pada tiga faktor utama, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Padahal, kinerja karyawan sejatinya dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya, seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan (reward), budaya organisasi, dan tingkat kesejahteraan karyawan. Oleh sebab itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel-variabel tambahan yang relevan, sehingga hasil penelitian yang diperoleh mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh

- terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian pada jawaban kuesioner, perusahaan diharapkan membangun hubungan baik antara karyawan misalnya dengan membuat tugas bersama atau kegiatan antar karyawan. Kemudian perusahaan dapat meningkatkan sirkulasi udara dengan menambah pendingin ruangan atau ventilasi. Perusahaan perlu membangun motivasi karyawan dengan mengadakan sesi seminar maupun pelatihan berkala. Untuk kinerja, perusahaan perlu memberikan *reward* kepada setiap karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang baik agar karyawan memiliki kinerja yang baik.

REFERENSI

- Afandi. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Alexandrie, G., Kusuma, H., & Andriani, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 145–146.
- Anggrainy, N., Setiawan, M., & Fitriani, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22(1), 45–55.
- Anugrah, B., & Rachmad, Y. E. (2022). Effect Of Work Environment, Work Discipline, Work Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction. *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences*.
- Arikunto. (2019). *Metodelogi Penelitian*, Suatu Pengantar Pendidikan. In *Rineka Cipta, Jakarta*.
- Aydın, A., & Tiryaki, S. (2018). The effect of motivation on employee performance and a research in accommodation establishments. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 474–489.
- Bahasoan, S., & Baharuddin, I. (2023). Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2), 90. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.92>
- Bandhu, D., & Sharma, V. (2024). Motivation and employee productivity: Exploring the mediating role of job satisfaction in service industry. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(1), 123–137.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (9th Edition). McGraw-Hill Education.
- Diamond, R., & Adam, J. (2023). The role of work discipline in improving employee performance during the hybrid work era. *Journal of Human Resource and Business Management*, 5(1), 67–75.
- Dubey, P., & Tripathi, A. (2020). Work from home during COVID-19: A study of work-life balance and work discipline. *International Journal of Management Research*, 9(3), 112–120.
- Ernanda, Y., Efrata, J., Pratiwi, Y., Harahap, T., & Harefa, H. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center Medan. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1727–1733.
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja

- terhadap KinerjaKaryawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Perbankan*, 9(1), 95–112.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Work Environment On Employee Performance. *Visionida*, 9(1). <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Farizki, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Jaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 32–40.
- Ferawati. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 1–10.
- Gaur, S., Kumar, R., & Singh, P. (2023). Employee motivation and its impact on work performance: An empirical study. *International Journal of Business and Management Invention. International Journal of Business and Management Invention*, 12(6), 55–62.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, U. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyana, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Makmur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(2), 135–142.
- Hikmah Perkasa, D., Lusitawati, Imelda Novita Susiang, M., Dhyhan Parashakti, R., & Nina Rostina, C. (2023). The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*, 286–295. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>
- Ilham, R. N., Lubis, A. R., & Riani, A. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan Iskandar Muda. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 5(11), 1–11.
- Jepry, J., & Mardika, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 77–85.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(2), 172–183.
- Kelibuline, F., Prawira, Y., & Mawardi, D. (2020). Disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 1–10.
- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(2), 255–309.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Astina Mandiri*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Lewa, A., & Subono, A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Kencana.
- Mangkunegara, A. A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2022). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline

- and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)*, 2. <https://www.ijosmas.org>
- Nguyen, H., Le, H., & Tran, T. (2019). The impact of work motivation on job performance: Case study at Dong Nai technology university. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Management*, 5(7), 56–62.
- Nitisemito, A. . (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Jurnal*, 2(5).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan PT Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* , 18(01).
- Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. L. (2015). *Consumer behavior* (11 global). England: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawati, R. D., & Muhammad, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sakura Java Indonesia. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik (SoBAT) Ke-4*.
- Sihombing, M., & Rizal, M. (2020). *Manajemen Kinerja dan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Stewart, J. (2009). *Managing Change through Training and Development* (6th Edition). Kogan Page.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.