

# **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Ultra Teknologi Indonesia)**

**Adik Ayu<sup>1\*</sup>, Wenny Desty Febrian<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Manajemen, Universitas Dian Nusantara, Kota Jakarta Barat, Indonesia

Email : <sup>1\*</sup>[adikayu887@gmail.com](mailto:adikayu887@gmail.com), <sup>2</sup>[wenny.desty.febrian@undira.ac.id](mailto:wenny.desty.febrian@undira.ac.id)

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel jenuh seluruh karyawan PT. Ultra Teknologi Indonesia yang berjumlah 50 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji F diketahui variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

**Abstract** – This study aims to analyze the effects of work discipline on employee performance, work motivation on employee performance, work environment on employee performance, and job satisfaction on employee performance. As well as work discipline, work motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance at PT Ultra Teknologi Indonesia. This type of research is quantitative, with a saturated sample of all employees of PT Ultra Teknologi Indonesia totaling 50 employees. The analytical tools used are multiple linear regression, the t test, the F test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). Based on the results obtained, work discipline variables have no effect on employee performance. Work motivation variables have no effect on employee performance. Work environment variables have no effect on employee performance. Job satisfaction variables affect employee performance. The results of the F test analysis show that the variables of work discipline, work motivation, work environment, and job satisfaction together have an influence on employee performance.

**Keywords:** Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam perusahaan mempunyai peraturan atau tata tertib, Peraturan perusahaan adalah kebijakan tertulis yang dibuat oleh perusahaan untuk dipatuhi dan dijalankan oleh semua karyawan serta pihak perusahaan. Peraturan perusahaan memiliki peran penting untuk diformulasikan sejak awal pendirian perusahaan agar kegiatan operasional dapat berjalan secara baik. Kumpulan aturan-aturan dalam kebijakan ini berfungsi untuk membangun lingkungan kerja yang positif. (Luqman Hafidz 2021).

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan dengan adanya disiplin kerja maka akan tercipta suasana yang kondusif. (Adil 2018).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam 3 menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja

pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini PT Ultra Teknologi Indonesia juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. (Kristanti & Lestari, 2019)

Fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan disiplin kerja atau rendahnya disiplin kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Tingkat keterlambatan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Tingkat Keterlambatan Pegawai Ultra Teknologi Indonesia Desember 2022 – Februari 2023

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Seluruh Keterlambatan</b>
2020	50	321	161
2021	50	320	172
2022	50	318	178

Berdasarkan tabel terlihat persentasi tingkat kelambatan pegawai dari tahun 2020 sampai tahun 2022 mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat keterlambatan tahun 2020 sebanyak 161 kali keterlambatan sampai akhirnya pada tahun 2022 jumlah keterlambatan sebesar 178 kali keterlambatan yang meningkat secara berkala tiap tahunnya. Peningkatan tingkat keterlambatan pegawai dapat disebabkan oleh kurang semangat atau kurang bergairah pegawai untuk masuk kerja. Rendahnya disiplin kerja disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai sering datang terlambat pada jam masuk kantor, hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada diketahui bahwa disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas relatif masih rendah. Hal ini terlihat dari persentasi tingkat keterlambatan perbulannya sebagaimana terlihat pada Tabel 1 diatas, yang mana masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor pada waktu jam dinas. Permasalahan ini ditunjukkan oleh indikasi bahwa sebagian pegawai kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Instansi pemerintahan tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik. (Kadir, 2021).

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. (Mahrizal, 2019) Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa orang pegawai pada Kantor PT Ultra Teknologi Indonesia sewaktu melakukan Praktek Lapangan Manajemen, ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai sebagai berikut : (1) masih ada pegawai yang bermalas - malasan dalam

bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja (2) masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya (3) jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, (4) masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil pengamatan yang dilakukan pada tahun 2020 - tahun 2022 dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada PT Ultra Teknologi Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti : (1) masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dan (4) Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Afiandi 2018).

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. (Ginancar, 2019) PT Ultra Teknologi Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kamera CCTV. Perusahaan ini mempunyai visi menjadi perusahaan perdagangan berkelas, terpercaya dan terkemuka. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi PT Ultra Teknologi Indonesia. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT Ultra Teknologi Indonesia belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline. Tentunya masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi PT Ultra Teknologi Indonesia.

## **2. METODE**

### **2.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, Kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka (numerical) untuk

menganalisa hubungan antar variabel independen dan dependen (dipengaruhi). (Sugiyono, 2019) . Kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). (Sulistiyowati & Auliya, 2022). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), terhadap Komitmen Organisasi (Y). (Sulistiyowati & Auliya, 2022).

## **2.2 Populasi dan Sampel**

### **2.2.1 Populasi**

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Koperasi Karyawan Cardig International Group yang berjumlah 50 orang.

### **2.2.2 Sampel**

Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang mana seluruh karyawan di Koperasi Karyawan Cardig International Group dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 50 orang.

## **2.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah. (Suryani, 2019)

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)**

Penelitian yaitu dengan cara studi kepustakaan untuk mempelajari, meneliti, mengkaji, dan menelaah literature-literatur berupa buku, jurnal, bulletin, hasil symposium yang berhubungan dengan penelitian untuk memperoleh bahan-bahan yang akan dijadikan landasan teori.

### **2. Kuisisioner**

Jenis pertanyaan yang penulis gunakan adalah pertanyaan tertutup, yaitu kuisisioner yang telah disediakan jawabannya. pertanyaan tertutup akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul. Instrumen yang digunakan berupa angket.

### **3. Teknik Wawancara**

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2019) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. wawancara pada penelitian ini adalah wawancara terhadap 50 responden, 35% laki laki dan 65% perempuan. dengan rentan umur 21- 27.

## **2.4 Metode Analisis Data**

### **2.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan guna untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengambilan keputusan pada uji validitas ini yaitu menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05. Apabila nilai korelasi diatas 0,30 maka sampel dalam penelitian dianggap sudah mencukupi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### **2.4.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas terhadap item-item pertanyaan dan kuisisioner digunakan untuk mengukur

kehandalan atau konsistensi dan instrument penelitian. Kriteria pengujian reliabilitas yaitu jika nilai  $\alpha > 0,60$ , berarti pernyataan reliabel, dan sebaliknya jika nilai  $\alpha < 0,60$ , berarti pernyataan tidak reliabel.

### 2.4.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2019). Pengujiannya yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan derajat kebebasan pada  $\alpha 0,05$ . Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya. (Ghozali, 2019)

### 2.4.4 Koefisien Determinasi (Adjusted R Square ( $R^2$ ))

Jika Adjusted R Square yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikatnya. Sebaliknya jika Adjusted R Square menunjukkan semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikat. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (Adjusted R Square) berada antara 0 dan 1 atau  $0 \leq \text{Adjusted R Square} \leq 1$  (Ghozali, 2019).

## 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Deskripsi Karakteristik Responden

#### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	36	72%
Perempuan	14	28%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan olah data yang tercantum, dengan jumlah sebanyak 36 responden atau 72%. Sementara itu, 14 responden sisanya atau 28%, merupakan responden perempuan. Oleh karena itu, mayoritas karyawan yang dalam penelitian ini adalah laki-laki.

#### 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Usia Responden

Usia	Frequency	Percent
18-25 Tahun	23	46%
26-35 Tahun	18	36%
36-42 Tahun	7	14%
43-50 Tahun	1	2%
>50 Tahun	1	2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini berusia antara 18-25 tahun.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Gaji

**Tabel 4.** Gaji Responden

Gaji	Frequency	Percent
< 1.000.000	3	6%
2.000.000 – 3.000.000	6	12%
3.000.000 – 4.000.000	8	16%
4.000.000 – 5.000.000	12	24%
> 5.000.000	21	42%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar dari responden, yaitu 50 orang atau sekitar 42%, memiliki pendapatan >5.000.000. Sementara itu, ada 21 responden yang memiliki pendapatan antara 4.000.000-5.000.000, sekitar 24% dari total responden. Terdapat juga 8 responden atau sekitar 16% yang menerima gaji antara 3.000.000-4.000.000, 6 responden atau sekitar 12% dengan pendapatan antara 2.000.000-3.000.000, dan 3 responden atau sekitar 6% dengan pendapatan <1.000.000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pendapatan >5.000.000.

### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 5.** Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
SMP	2	4%
SMA/SMK	20	40%
D3	2	4%
S1	26	52%
S2	0	0%
S3	0	0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, bahwa sebagian besar responden, yakni 50 orang atau sekitar 52%, memiliki tingkat pendidikan S1. Sementara itu, ada 2 responden atau sekitar 4% yang memiliki tingkat pendidikan SMP, 20 responden atau sekitar 40% dengan tingkat pendidikan SMA/SMK, 2 responden atau sekitar 4% dengan tingkat pendidikan D3, dan tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan S2 atau S3. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir S1.

### 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

**Tabel 6.** Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Frequency	Percent
<1 Tahun	14	28%
1-5 Tahun	18	36%
5-10 Tahun	12	24%

>10 Tahun	6	12%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 6, menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 50 responden, sebanyak 18 responden atau 36% dengan lama berkerja 1-5 tahun. Sedangkan responden lainnya yaitu 14 responden atau sebesar 28% responden dengan lama berkerja <1 tahun, 12 responden atau sebesar 24% responden dengan lama berkerja 5-10 tahun, serta 6 responden atau sebesar 12% responden dengan lama berkerja >10 tahun, Jadi, mayoritas responden yang berkerja sebagai karyawan pada PT Ultra Teknologi Indonesia adalah responden dengan lama berkerja 1-5 tahun.

### 3.2 Hasil Uji Kualitas Data

#### 3.2.1 Hasil Uji Validitas

Pengukuran dianggap valid ketika mampu dengan tepat mengukur tujuan yang sebenarnya atau sesuai dengan kenyataan. Hasil penelitian dianggap valid jika terdapat kesesuaian antara data yang diperoleh dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang sedang diteliti. Validitas berkaitan dengan sejauh mana alat ukur dapat secara akurat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2018 dalam Presilawati, 2022).

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil perolehan dari pengolahan data sebagai berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.821	0.2787	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.865	0.2787	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.862	0.2787	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.893	0.2787	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.878	0.2787	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.908	0.2787	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel 7, hasil uji validitas menampilkan semua pernyataan yang terkait dengan variabel Disiplin Kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.2787). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 8.** Hasil Uji Validitas Moetivasi Kerja (X2)

<b>Pernyataan</b>	<b>rhitung</b>	<b>rtabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.926	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0.891	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0.910	0.2787	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel 8, hasil uji validitas menampilkan semua pernyataan yang terkait dengan variabel Motivasi Kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai rhitung > rtabel (0.2787). Oleh karena itu, dapat disimpulkan semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 9.** Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

<b>Pernyataan</b>	<b>rhitung</b>	<b>rtabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.905	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0.827	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0.917	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0.924	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0.829	0.2787	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel 9, hasil uji validitas menampilkan semua pernyataan yang terkait dengan variabel Lingkungan Kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai rhitung > rtabel (0.2787). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 10.** Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X4)

<b>Pernyataan</b>	<b>rhitung</b>	<b>rtabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.821	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0.826	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0.904	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0.873	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0.914	0.2787	rhitung >	Valid

			rtabel	
Butir 6	0.927	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0.877	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0.935	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0.897	0.2787	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel 10, hasil uji validitas menampilkan semua pernyataan yang terkait dengan variabel Kepuasan Kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai rhitung > rtabel (0.2787). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 11.** Hasil Uji Validitas Kinerja Kerja (X5)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.814	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0.794	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0.898	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0.905	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0.881	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0.811	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0.790	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0.901	0.2787	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0.881	0.2787	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel 11, hasil uji validitas menampilkan semua pernyataan yang terkait dengan variabel Kinerja Karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai rhitung > rtabel (0.2787). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

### 3.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melalui uji validitas, langkah berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas pada setiap

instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Instrumen penelitian memiliki peran yang sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan sangat bergantung pada kualitas instrumen yang digunakan. Suatu variabel dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Hasil dari pengujian reliabilitas ini dapat ditemukan dalam tabel berikut.

**Tabel 12.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Disiplin Kerja (X1)	0.938	0,6000 – 0,7999	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.895	0,6000 – 0,7999	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.926	0,6000 – 0,7999	Reliabel
Kepuasan Kerja (X4)	0.968	0,6000 – 0,7999	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.953	0,6000 – 0,7999	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 12 nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel X1, X2, X3, X4 dan Y lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### 3.3 Uji Statistik

#### 3.3.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi digunakan dalam analisis data multivariat, dimana tujuannya adalah untuk meramalkan atau memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan satu atau lebih variabel independen (setidaknya dua variabel). Dalam konteks ini, variabel independen dapat memiliki dampak positif atau negatif pada variabel dependen.

**Tabel 13.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.540	1.821		2.493	.016
	Disiplin Kerja	.184	.168	.134	1.097	.279
	Motivasi Kerja	-.016	.375	-.006	-.043	.966
	Lingkungan Kerja	.488	.269	.296	1.817	.076
	Kepuasan Kerja	.497	.180	.541	2.765	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada tabel 13 dapat dibuat model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \quad Y = 4.540 + 0.184X_1 + -0.016X_2 + 0.488X_3 + 0.497X_4$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- et = Error trem/ unsur kesalahan
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Lingkungan Kerja
- X4 = Kepuasan Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta a sebesar 4.540 menyatakan apabila variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja, Mtoivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak ada atau bernilai 0 maka nilai variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 4.540
2. Koefisien regresi untuk X1 = 0.184 menyatakan bahwa setiap penambahan Disiplin Kerja sebesar satu satuan, maka akan membuat Kinerja Karyawan PT Ultra TeknologiIndonesia sebesar 0.184 satuan.
3. Koefisien regresi untuk X2 = -0.016 menyatakan Ketika variabel Motivasi Kerja turunsatu satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan menurun juga sebesar -0.016
4. Koefisien regresi untuk X3 = 0.488 menyatakan bahwa setiap penambahan LingkunganKerja sebesar satu satuan, maka akan membuat Kinerja Karyawan PT Ultra TeknologiIndonesia sebesar 0.488 satuan.
5. Koefisien regresi untuk X4 = 0.497 menyatakan bahwa setiap penambahan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan, maka akan membuat Kinerja Karyawan PT Ultra TeknologiIndonesia sebesar 0.497 satuan.

**3.3.2 Hasil Uji t**

Pengujian ini digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen secara terpisah atau secara individual. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Nilai t tabel dengan alpha 5% dan jumlah sampel n dikurangi k jumlah variabel yang digunakan maka diperoleh t tabel sebesar 2.01290

**Tabel 14.** Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.540	1.821		2.493	.016
	Disiplin Kerja	.184	.168	.134	1.097	.279
	Motivasi Kerja	-.016	.375	-.006	-.043	.966

Lingkungan Kerja	.488	.269	.296	1.817	.076
Kepuasan Kerja	.497	.180	.541	2.765	.008
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Diolah, 2023

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel sebagai berikut:

**1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan**

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia. Dari tabel 14 terlihat pada variabel Disiplin Kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 1.097 dan t tabel 2.01290 artinya t hitung < t tabel, maka H1 ditolak. Artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia.

**2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan**

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia. Dari tabel 14 terlihat pada variabel Motivasi Kerja (X2) bahwa nilai t hitung sebesar -0.043 dan t tabel 2.01290 artinya t hitung < t tabel, maka H2 ditolak. Artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia.

**3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan**

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia. Dari tabel 14 terlihat pada variabel Lingkungan Kerja (X3) bahwa nilai t hitung sebesar 1.817 dan t tabel 2.01290 artinya t hitung < t tabel, maka H3 ditolak. Artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia.

**4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan**

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia. Dari tabel 14 terlihat pada variabel Kepuasan Kerja (X4) bahwa nilai t hitung sebesar 2.765 dan t tabel 2.01290 artinya t hitung > t tabel, maka H4 diterima. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia.

**3.3.3 Hasil Uji F**

Uji F adalah suatu tes yang dilakukan secara simultan atau bersama-sama. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah kombinasi variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dalam konteks ini, hasilnya dapat diperoleh dengan merujuk pada tabel F hitung dan F tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, jumlah sampel (N) sebesar 50, serta tingkat kepercayaan 95% dengan  $\alpha = 5\%$ . Selain itu, derajat kebebasan df1 (jumlah variabel independen) adalah 4, dan df2 (n-k-1) atau 50-4-1 = 45. Dengan demikian, diperoleh nilai F tabel sebesar 2.58.

H5: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia.

**Tabel 15.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3048.193	4	762.048	91.133	.000 <sup>b</sup>

Residual	376.287	45	8.362		
Total	3424.480	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja					

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.14 diperoleh nilai f hitung sebesar 91.133. Hasil ini menunjukkan F hitung (91.133) > F tabel (2.58) dan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Maka H<sub>5</sub> diterima. Artinya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia

### 3.3.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dapat diidentifikasi dari nilai R Square. Hasil uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 16.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 <sup>a</sup>	.890	.880	2.892
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil olah data mengenai Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0.890 yang berarti pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 89,0% sisanya sebesar 11,0% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3.4 Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis SPSS 25, maka bagian ini akan membahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada, sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel terhadap variabel lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 1.097 dan t tabel 2.01290 (t hitung < t tabel). Artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) ditolak. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Muna dan Isnowati, 2022) bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1. Berdasarkan hasil pengujian dari pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t hitung sebesar -0.043 dan t tabel 2.01290 (t hitung < t tabel). Artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua (H2) ditolak. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Hidayat, 2021) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian dari pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 1.817 dan  $t$  tabel 2.01290 ( $t$  hitung  $<$   $t$  tabel). Artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (H3) ditolak. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Warongan et al., 2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian dari pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2.765 dan  $t$  tabel 2.01290 ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel). Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat (H4) diterima. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Narulita dan Carina, 2020) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji simultan dari pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai  $F$  hitung sebesar 91.133 dan  $F$  tabel 2.58 ( $F$  hitung  $>$   $F$  tabel) dan memiliki nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Artinya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima (H5) diterima. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Rotto et al., 2022) dan (Narulita dan Carina, 2020) bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **4. KESIMPULAN**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia. Maka dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia. Dengan demikian kenaikan dari variabel Disiplin Kerja ini tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga variabel ini bisa diabaikan.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia. Dengan demikian kenaikan dari variabel Motivasi Kerja ini tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga variabel ini bisa diabaikan.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia. Dengan demikian kenaikan dari variabel Disiplin Kerja ini tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga variabel ini bisa diabaikan.
4. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ultra Teknologi Indonesia. Artinya jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Namun apabila Kepuasan Kerja menurun maka akan mengakibatkan penurunan pada Kinerja Karyawan.
5. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

### **4.2 Saran**

Berdasarkan pada simpulan diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan antara lain:

1. Peneliti menawarkan saran kepada PT Ultra Teknologi Indonesia untuk terus memperhatikan dan juga meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Sebab apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka kinerja dari karyawan pun meningkat serta dapat meningkatkan

penjualan dari perusahaan.

2. Bagi peneliti berikutnya agar bisa menambahkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## REFERENCES

- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3–10.
- Adipradana, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1–13.
- Ariyati, Ika setia, & Sandra, T. (2017). Abstrak - abstract. *Jurnal Ilmiah Permas*, 7(2), 125–130.
- Arwin, Yuliana, & Elika. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri. *Jurnal Ilmiah BISMA Cendekia*, 1(2), 60–66.
- Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 4(2), 268–276.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Damayanti, R., Ariani, M., Arywibowo, I., Hadiyatno, D., Pudjiati, P., & Yuliani, T. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja PT Andarta Muzizat Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 1(2), 71–84. <https://doi.org/10.36277/mreko.v1i2.234>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Disiplin, P., Dan, K., Kerja, M., Pegawai, K., Administrasi, K., Selatan, J., Amas Priatna, I., Ariska, R., & Pamulang, U. (2019). Effect of Work Discipline and Wok Motivation on Employee Performance in South Jakarta Administrative City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–58.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*., 8(1), 1–15.
- Hairudin, A., Fitrijo, T., & ... (2021). Sosialisasi Kepemimpinan dan Organisasi bagi Karang Taruna, Kepemudaan dilingkungan Masyarakat Desa Sungai Guntung Tengah. *VALUES: Jurnal ...*, 3(April).
- Hanafi, A., kunci, K., & Karyawan, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Work Environment and Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Hipotesis, J., & Perumusan, T. (n.d.). V . RANCANGAN HIPOTESIS : HIPOTESIS :
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kadir, A. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Masyarakat Pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapin Di Rantau. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(2), 750–758. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i2.1578>
- Kerja, L., Produktivitas, T., Bagian, K., Di, P., Inko, P. T., & Semarang, J. (2018). Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018. 11(21), 28–50.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawa Dan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi

- Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 8(3), 28–32.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Mutohar, A. (2018). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- 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>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.2046>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Purba, D. candra, Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, 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>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Rotto, D. F. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1181–1193.
- Salma. (2021). Variabel Bebas dan Terikat Pengertian, Perbedaan, Hubungan, dan Contoh Lengkap. Penerbitdepublish.Com.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p13>
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492.
- Sinta Herlini Putri, O. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel The Madeline Bengkulu. 1–43.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rifa Topaz Utama Di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 43–58. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.520>
- Sulistiyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). Influence of Skills and Non-Physical Work Environment on Employee Performance. 2(2), 135–148. <https://doi.org/10.47153/sss22.3592022>
- Suryani et al., 2017; Yati et al., 2018. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Jasman. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*, 2, 10.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah

- Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342– 359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt.sinar sosro rancaekek). *Jurnal Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), 39–49.
- Wahyuningsih, S. (2018). *Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa*
- Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. Warta Edisi 60, April, 91–96.*
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2, 1–7.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Statmat : Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103–117. <https://doi.org/10.32493/sm.v1i1.2377>