

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELAMIBRANDS KHARISMA BUSANA

Resty Novitasari

Universitas Stikubank Semarang

restynovitasari00@gmail.com

Lie Liana

Universitas Stikubank Semarang

lieliana@edu.unisbank.ac.id

Abstrak Penelitian ini dilakukan pada PT Delamibrands Kharisma Busana yang bergerak di bidang manufaktur dan peritel pakaian. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana di kota Semarang banyaknya 80 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner yang disebar kepada responden. Hasil pengolahan data berupa karakteristik responden, deskriptif variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi peran sumber daya manusia menjadi pondasi utama untuk keberhasilan perusahaan. Tanpa adanya kontribusi dari sumber daya manusia sebuah perusahaan akan mengalami hambatan dalam menjalankan berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan meraih kesuksesan. Kesuksesan tersebut akan mudah tercapai jika perusahaan dapat mengelola karyawannya dengan baik. Terdapat banyak dampak positif dari pengelolaan karyawan yang baik salah satunya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Wirawan dalam (Luhur, 2014) kinerja adalah hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor eksternal lingkungan organisasi. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk memiliki kinerja yang baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan maka perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Menurut Wibowo dalam (Halim *et al.*, 2020) motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Perusahaan harus

berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan demi menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan lebih bekerja keras sehingga kinerja yang dihasilkan akan jauh lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Adinda *et al.* (2023), Asmawiyah *et al.* (2020), Arisanti *et al.* (2019), Putri *et al.* (2023), Majid *et al.* (2021), Patricia (2023) dan Efendi *et al.* (2020) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha *et al.* (2019) dan Widjaja & Ginanjar (2022) yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Sarip & Mustangin, 2023) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Perlu adanya pemeliharaan terhadap lingkungan kerja dalam setiap perusahaan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020), Ahmad *et al.* (2019), Nurdin & Djuhartono (2021), Parashakti *et al.* (2019) dan Hidayati *et al.* (2019) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Warongan *et al.* (2022) dan Saputra *et al.* (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai dalam (Hermawati *et al.*, 2022) disiplin kerja merupakan alat komunikasi dengan para karyawan agar bisa memperbaiki sikap atau kebiasaan dan sebagai suatu usaha untuk kesadaran dan kesiapan karyawan dalam tertib aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat disiplin karyawan ditunjukkan dengan seberapa besar karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Aulia & Trianasari (2021), Yulandri & Onsardi (2020), Ekhsan (2019), Wachidah & Lutarlean (2019), Arisanti *et al.* (2019), dan Agustriani *et al.* (2022) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* (2023) dan Lestari & Afifah (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Delamibrands Kharisma Busana adalah perusahaan peritel pakaian dan perusahaan manufaktur yang didirikan tahun 1979 di Indonesia. Sebagai perusahaan model yang diakui secara internasional PT Delamibrands Kharisma Busana berkomitmen untuk menyediakan pilihan gaya yang elegan, pakaian berkualitas tinggi, dan aksesoris untuk seluruh jenis kelamin dan usia. Perusahaan ini diakui dan didukung di dunia *fashion* karena mampu memenuhi kebutuhan pakaian gaya hidup modern untuk pria dan wanita yang tinggal di perkotaan.

II. LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Menurut Wibowo dalam (Halim *et al.*, 2020) motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Affandi dalam (Halim *et al.*, 2020) motivasi kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi ketentraman dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, dan fasilitas kerja serta dimensi dorongan dengan indikator prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Sarip & Mustangin, 2023) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Sedamaryanti dalam (Sarip & Mustangin, 2023) terdapat dua dimensi lingkungan kerja yaitu dimensi fisik dengan indikator penerangan, suhu udara, suara bising dan keamanan kerja serta dimensi non fisik dengan indikator hubungan kerja karyawan dengan atasan dan hubungan kerja karyawan dengan karyawan

3. Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam (Hermawati *et al.*, 2022) disiplin kerja merupakan alat komunikasi dengan para karyawan agar bisa memperbaiki sikap atau kebiasaan dan sebagai suatu usaha untuk kesadaran dan kesiapan karyawan dalam tertib aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siswanto dalam (Putri & Pradana, 2021) terdapat lima dimensi disiplin kerja yaitu dimensi frekuensi kehadiran dengan indikator kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja dan absensi, dimensi tingkat kewaspadaan karyawan dengan indikator ketelitian dan perhitungan, dimensi ketaatan pada standar kerja dengan indikator mentaati peraturan dan tanggung jawab, dimensi ketaatan pada peraturan kerja dengan indikator kepatuhan dan kelancaran serta dimensi etika kerja dengan indikator suasana harmonis dan saling menghargai.

4. Kinerja Karayawn

Menurut Wirawan dalam (Luhur, 2014) kinerja adalah hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor eksternal lingkungan organisasi. Menurut Wirawan dalam (Luhur, 2014) terdapat tiga dimensi kinerja karyawan yaitu dimensi hasil kerja dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, dimensi perilaku kerja dengan indikator disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian serta dimensi sifat pribadi dengan indikator kepemimpinan, kejujuran dan kreatifitas.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Semarang banyaknya 80 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner yang disebar kepada responden. Hasil pengolahan data berupa karakteristik responden, deskriptif variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Berikut data karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner ;

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	2	2,5
		Perempuan	78	97,5
2	Usia	18-22 Tahun	28	35,0
		23-27 Tahun	45	56,3

		28-32 Tahun	7	8,8
3	Masa Kerja	1-5 Tahun	66	82,5
		6-10 Tahun	14	17,5

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 1 ditunjukan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 78 orang, dengan usia berkisar 23-27 tahun sebanyak 45 orang, dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 66 orang.

2. Deskriptif Variabel

Deskriptif terhadap variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 2. Deskriptif Variabel

Variabel	Mean
Kompensasi yang sesuai (X1.1)	3,23
Kondisi kerja mendukung (X1.2)	3,05
Fasilitas kerja mendukung (X1.3)	3,03
Mencapai prestasi kerja (X1.4)	2,84
Pengakuan hasil kerja (X1.5)	3,36
Semangat mengerjakan pekerjaan (X1.6)	2,93
Motivasi kerja (X1)	3,18
Cahaya lampu (X2.1)	3,04
Suhu ruangan (X2.2)	2,80
Suara bising (X2.3)	2,83
Keamanan tempat kerja (X2.4)	2,74
Hubungan kerja baik dengan atasan (X2.5)	3,08
Hubungan kerja baik dengan rekan kerja (X2.6)	2,93
Lingkungan kerja (X2)	3,00
Hadir tepat waktu (X3.1)	3,36
Meminimalkan ketidakhadiran kerja (X3.2)	3,30
Mengerjakan tugas secara teliti (X3.3)	3,18
Melaksanakan tugas sesuai itungan (X3.4)	3,21
Menaati peraturan pekerjaan (X3.5)	3,61
Mematuhi semua peraturan perusahaan (X3.6)	3,43
Mematuhi peraturan perusahaan (X3.7)	3,63
Menyelesaikan pekerjaan tanpa hambatan (X3.8)	3,49
Suasana pekerjaan yang harmonis (X3.9)	3,51
Hadir tepat waktu (X3.10)	3,39
Disiplin kerja (X3)	3,48
Memenuhi target sesuai kuantitas (Y1)	3,05
Mengerjakan tugas sesuai SOP perusahaan (Y2)	2,75
Menyelesaikan pekerjaaa secara efisien (Y3)	2,68
Mematuhi peraturan kebijakan dan prosedur (Y4)	2,81

Memberikan ide baru dalam pekerjaan (Y5)	2,81
Menegerjakan pekerjaan dengan teliti (Y6)	2,90
Memberikan motivasi kepada rekan kerja (Y7)	2,94
Menyelesaikan pekerjaaa denga jujur (Y8)	2,93
Memiliki kreatifitas dalam pekerjaan (Y9)	2,98
Kinerja karyawan (Y)	2,84

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 2 ditunjukan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,18 yang berarti responden netral terhadap indikator-indikator variabel motivasi kerja. Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,00 yang berarti responden netral terhadap indikator-indikator variabel lingkungan kerja. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,48 yang berarti responden netral terhadap indikator-indikator variabel disiplin kerja. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,84 yang berarti responden netral terhadap indikator-indikator variabel kinerja karyawan.

3. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,731	X1.1	0,747	Valid
		X1.2	0,862	Valid
		X1.3	0,715	Valid
		X1.4	0,651	Valid
		X1.5	0,556	Valid
		X1.6	0,517	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,799	X2.1	0,831	Valid
		X2.2	0,730	Valid
		X2.3	0,728	Valid
		X2.4	0,647	Valid
		X2.5	0,726	Valid
		X2.6	0,825	Valid
Disiplin Kerja (X3)	0,823	X3.1	0,730	Valid
		X3.2	0,670	Valid
		X3.3	0,698	Valid
		X3.4	0,776	Valid
		X3.5	0,545	Valid
		X3.6	0,589	Valid
		X3.7	0,512	Valid
		X3.8	0,750	Valid
		X3.9	0,661	Valid
		X3.10	0,540	Valid
	0,830	Y1	0,603	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y2	0,527	Valid
	Y3	0,732	Valid
	Y4	0,542	Valid
	Y5	0,756	Valid
	Y6	0,714	Valid
	Y7	0,806	Valid
	Y8	0,756	Valid
	Y9	0,706	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 3 ditunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan semuanya memiliki nilai KMO > 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Nilai *loading factor* pada semua indikator variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan > 0,4. Dengan demikian semua indikator tersebut valid.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka Standar Reliabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,747	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,840	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,844	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,851	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4 ditunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's Alpha* > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

5. Hasil Uji F

Hasil uji F variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	29.030	0,000
Lingkungan Kerja (X2)			
Disiplin Kerja (X3)			

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 5 ditunjukkan bahwa persamaan tersebut memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa model layak (*fit*) untuk dianalisis lebih lanjut

6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,516
Lingkungan Kerja (X2)		
Disiplin Kerja (X3)		

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 6 ditunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,516. Artinya motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebanyak 51,6% terhadap kinerja karyawan sedangkan sebanyak 48,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada didalam model.

7. Hasil Uji t

Hasil uji t variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig.
Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,333	0,001
Lingkungan Kerja (X2)		0,354	0,000
Disiplin Kerja (X3)		0,220	0,018

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan bahwa:

Hipotesis 1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh karena nilai sig 0,001 < 0,05 dan nilai beta 0,333 positif, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh karena nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai beta 0,354 positif, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh karena nilai sig 0,018 < 0,05 dan nilai beta 0,220 positif, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

IV. PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja pada PT Delamibrands Kharisma Busana berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan karakteristik responden menunjukkan bahwa usia responden didominasi dengan rentang 23-27 tahun yang biasanya pada usia ini karyawan memiliki motivasi yang menggebu sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Kompensasi yang diberikan PT Delamibrands Kharisma Busana telah sesuai dan

memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan. Selain itu pemberian pengakuan hasil kerja oleh perusahaan untuk karyawan membuat karyawan memiliki motivasi kerja semakin tinggi sehingga kinerja karyawan ikut meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh Adinda *et al.* (2023), Asmawiyah *et al.* (2020), Arisanti *et al.* (2019), Putri *et al.* (2023), Majid *et al.* (2021), Patricia (2023) dan Efendi *et al.* (2020) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja pada PT Delamibrands Kharisma Busana berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berdasarkan karakteristik responden perusahaan ini didominasi oleh perempuan yang biasanya memiliki kriteria lingkungan kerja yang baik. Cahaya lampu pada perusahaan cukup membuat nyaman para karyawan untuk bekerja. Selain itu atasan pada perusahaan ini menjaga hubungan baik dengan karyawannya sehingga meningkatkan nilai plus pada lingkungan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Darmadi (2020), Ahmad *et al.* (2019), Nurdin & Djuhartono (2021), Parashakti *et al.* (2019) dan Hidayati *et al.* (2019) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pada PT Delamibrands Kharisma Busana berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan karakteristik responden perusahaan didominasi oleh perempuan yang biasanya memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang taat dan patuh pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Kedisiplinan pada perusahaan membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa hambatan sehingga menciptakan suasana yang harmonis dalam perusahaan. Disiplin kerja yang positif tersebut menimbulkan kinerja karyawan yang lebih baik dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh Aulia & Trianasari (2021), Yulandri & Onsardi (2020), (Ekhsan, 2019), Wachidah & Luturlean (2019), Arisanti *et al.* (2019), dan (Agustriani *et al.* (2022) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.

- <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovative Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- 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.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811–2820.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1), 101–118. <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401. <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i2.636>
- Aulia, V., & Trianasari. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyuwat Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 21–34.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Halim, J., Syawaluddin, & Putra, A. (2020). Pengaruh Reward dan Loyalitas Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Tuahta Maju Persada. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(2), 17–24.
- Hermawati, E., Farida, U., & Santoso, A. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1), 104–114.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(12), 391–398. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.12.2019.p9643>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, VI(3), 327–344.

- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, 5(1), 9–16.
<https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- Nurdin, & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
<https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2019). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135(3), 259–267.
- Patricia, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Konflik Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Kantor PT. Telkomsel Bandar Lampung). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(2), 135–153.
<https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i2.10>
- Putri, E. R., Kurniawan, A., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 198–207. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>
- Putri, F. N., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3640–3648.
- Saputra, F., Musyrurroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, & Hadita. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
<https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Sari, N., Fadilla, & Aravik, H. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. *EBISMEN*, 1(2), 1–16.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ABC Persada. *Urnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 51–57.
<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2>
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, 4(1), 47–56.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>