

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Safa Adam Prasajo, Drs. M. Farid Wajdi, M.M, Ph.D.

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang kinerja karyawan melalui variabel kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan departemen finishing Pt Pan *Brothers* Sragen dan jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 karyawan. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Smart PLS. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to find out about employee performance through employee performance variables, namely work discipline, motivation, and work environment. The population and sample in this study were employees of the finishing division of PT Pan Brothers Sragen and the number of respondents as the sample in this study was 85 employees. Source of data used in this research is primary data. Data collection method using a questionnaire. The data analysis used is Smart PLS. The results of the analysis in this study indicate that (1) work discipline has a positive and significant effect on employee performance (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance (3) work environment has a positive and significant effect on employee performance

Keywords: work discipline, motivation, work environment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan. Perusahaan membutuhkan hadirnya sumber daya manusia meskipun dijamin sekarang sudah banyak teknologi-teknologi pengganti manusia seperti robot, tetapi peran sumber daya manusia masih sangat diperlukan. Bagi sebuah perusahaan ataupun organisasi sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting, sumber daya manusia atau karyawan yang berkompeten berperan sangat dominan guna mencapai

tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2003). Setiap perusahaan, instansi maupun lembaga pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dibutuhkan sebagai penggerak motor serta pendaya guna dalam menjalankan aktivitas organisasi, Agar semua aktivitas manajemen berjalan dengan lancar dan baik suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan (Nurhasanah et al., 2021)

Dalam suatu perusahaan diperlukan kualitas kinerja karyawan yang baik, kinerja sendiri merupakan perwujudan dari perilaku seorang karyawan yang dilakukan sebagai tindakan kerja sesuai dengan tugas atau peran yang dimiliki oleh karyawan. (Mangkunegara 2016:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan juga dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tingkat produktivitas seorang karyawan individu memenuhi standar kinerja perusahaan (Mohammad, 2020). (Atatsi et al., 2019) menemukan bahwa kinerja karyawan dapat didefinisikan dalam hal output karyawan, pemenuhan tugas yang diharapkan dalam deskripsi pekerjaan, Seseorang akan menunjukan prestasi kerja yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan atau dorongan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi karyawan, kepuasan karyawan, serta praktik HRM seperti pelatihan karyawan, kompensasi dan penilaian kinerja (Mohd Al-Shorman et al., 2021) gaya kepemimpinan seperti gaya partisipatif, dan gaya demokratis (Iqbal et al., 2015). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan dan pengembangan karyawan (AlHamad et al., 2022)

Fungsi dari sumber daya manusia yang sangat terpenting dan juga merupakan kunci terwujudnya tujuan dalam perusahaan adalah kedisiplinan. Karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria

berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria sikap mengarah kepada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dari dalam dirinya sendiri saat melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan atau organisasi tersebut. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh seorang karyawan selama dalam perusahaan atau organisasi. Sedangkan yang terakhir kriteria yang berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan dan menaati peraturan yang ada dalam perusahaan atau organisasi. (Sinarasri & Hanum, 2017)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik dari karyawan, akan sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2016:194) Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, , keadilan, sanksi hukuman, Pengawasan. Sedangkan menurut Affandi, (2018:20) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain Kepemimpinan, kemampuan, kompensasi, penghargaan, sanksi hukuman, keadilan.

Sikap menaati aturan yang diberlakukan perusahaan harus selalu ditekankan oleh karyawan agar bisa melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termaksud juga menahan diri dari perbuatan yang dilarang oleh perusahaan yang justru akan membuat rugi baik bagi karyawan itu sendiri maupun kerugian bagi perusahaan. Disiplin kerja karyawan bukan hanya dilihat dari seberapa rajinnya seorang karyawan namun juga sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cepat dalam melaksanakan tugas tidak menunda-nunda pekerjaan dan selesai diwaktu yang telah ditentukan oleh atasan. Oleh karena itu kedisiplinan harus

ditegakkan dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik dari karyawan, akan sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya (Mery Indriyani, 2021)

Newstroom (2011:109) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan hasil kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih cara bertindak yang sesuai dengan perilaku tertentu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat, seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi pasti akan mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik begitu juga sebaliknya seorang yang memiliki motivasi rendah pasti kinerjanya menjadi rendah pula, hal ini tentunya menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk selalu menjaga motivasi karyawan agar bisa selalu meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja menurut *Mc Clelland* yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang akan muncul disebabkan oleh rasa keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Faktor yang mempengaruhi dalam motivasi kerja seperti, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, adanya umpan balik atas pekerjaan yang dilakukannya dan bekerja dengan memperoleh insentif. (Syafriana, 2017). Sedangkan menurut Saydam & kadarisman dalam Erri dan Fajrin, (2018) menuturkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu Faktor internal yang berasal dari dalam diri seorang karyawan seperti perasaan resah dan bergejolaknya pegawai, hal ini ditandai dengan banyaknya aksi demo dari pegawai terhadap perusahaan. Faktor

eksternal yang berasal dari luar diri karyawan seperti lingkungan kerja dan sarana prasarana perusahaan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan di dalam suatu perusahaan. Kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Nanda & Rahayu, 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja perusahaan terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga mampu bekerja dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, maka target yang ditetapkan perusahaan akan tercapai, sehingga keuntungan perusahaan akan meningkat.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas (Nabawi, 2019). Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pan *Brothers* Tbk yang bertempat di Sragen. Perusahaan ini bergerak dibidang tekstil yang berpusat di Tangerang dan memiliki beberapa cabang termasuk salah satunya di Sragen. PT Pan *Brothers* Tbk menjadi tempat produksi beberapa brand ternama seperti Adidas, Uniqlo, Calvin

klein dan banyak lagi. PT Pan *Brothers* Tbk Sragen sendiri memiliki jumlah karyawan sekitar 3000an orang, namun dalam penelitian ini hanya akan berfokus kepada karyawan di bidang departemen *finishing* yang berjumlah 85 orang dan akan diambil sampel sebanyak 80 orang. Departemen ini bertugas untuk mengecek kondisi pakaian sebelum didistribusikan, melakukan pressing atau penyetrikaan, serta pengepakan atau *packing*.

Departemen *finishing* memegang peran yang sangat krusial dalam sebuah proses industri karena pada departemen ini lah kualitas suatu barang yang dipasarkan akan ditentukan layak atau tidaknya barang tersebut untuk beredar, maka dari itu perlu adanya sikap disiplin dan motivasi bekerja bagi semua karyawan yang bekerja di departemen ini, perusahaan juga harus selalu memantau kondisi lingkungan kerja seperti sarana dan prasaran yang menunjang karyawan sehingga tidak berakibat pada menurunnya kinerja karyawan .Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Pada PT Pan *Brothers*, Sragen).

2. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang mana menggunakan metode survei sebagai sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan departemen *finishing* PT Pan *Brothers* Tbk Sragen sebanyak 85 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini yakni Karyawan departemen *finishing* di PT. Pan *Brothers* Tbk Sragen. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data penelitian ini yaitu menggunakan metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis komponen atau *variance* yaitu aplikasi *software Partial Least Square (PLS)*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Disiplin kerja

Tabel 1. Deskripsi Data Displin Kerja

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
19-25	Tinggi	57	67%
12-18	Sedang	28	33%
5-11	Rendah	0	0%
Jumlah	Tinggi	85	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat disiplin tinggi sebanyak 57 (67%).

Tabel 2. Deskripsi Data Motivasi Kerja

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
19-25	Tinggi	47	55%
12-18	Sedang	38	45%
5-11	Rendah	0	0%
Jumlah	Tinggi	85	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui mayoritas responden memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 47 (55%).

Tabel 3. Deskripsi Data Lingkungan Kerja

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
19-25	Tinggi	47	55%
12-18	Sedang	38	45%
5-11	Rendah	0	0%
Jumlah	Tinggi	85	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden mempunyai lingkungan kerja tinggi sebanyak 47 (55%).

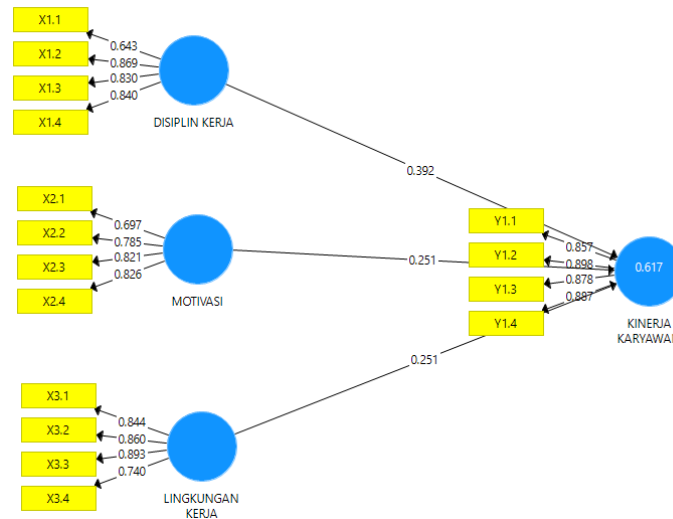
Tabel 4. Deskripsi Data Kinerja Karyawan

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
19-25	Tinggi	54	63%
12-18	Sedang	31	37%
5-11	Rendah	0	0%
Jumlah	Tinggi	85	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki kinerja kerja tinggi sebanyak 54 (63%).

3.2 Hasil Analisis Data

3.2.1 Analisis Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Tabel 5. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Disiplin kerja	X1.1	0.643
	X1.2	0.869
	X1.3	0.830
	X1.4	0.840
Motivasi	X2.1	0.697
	X2.2	0.785
	X2.3	0.821
	X2.4	0.826
Lingkungan Kerja	X3.1	0.844
	X3.2	0.860
	X3.3	0.893
	X3.4	0.740
Kinerja Karyawan	Y.1	0.857
	Y.2	0.898
	Y.3	0.878
	Y.4	0.887

Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya dibawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Disiplin Kerja	0.641	Valid
Motivasi	0.615	Valid
Lingkungan kerja	0.699	Valid
Kinerja Karyawan	0.775	Valid

Berdasarkan Tabel diatas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu $> 0,5$. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-masing untuk Disiplin kerja sebesar 0.641, Motivasi sebesar 0.615, untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,699, Kinerja Karyawan sebesar 0,775. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitianini dapat dikatakan *valid* secara validitas diskriminan.

Tabel 7. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0.876	0.811
Motivasi	0.864	0.790
Lingkungan Kerja	0.902	0.855
Kinerja Karyawan	0.932	0.903

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan untuk nilai composite reliability semua variabel penelitian bernilai > 0.7 . Dengan nilai Disiplin Kerja sebesar 0.876, Motivasi sebesar 0.864, Lingkungan Kerja sebesar 0.902, Kinerja Karyawan sebesar 0.932. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

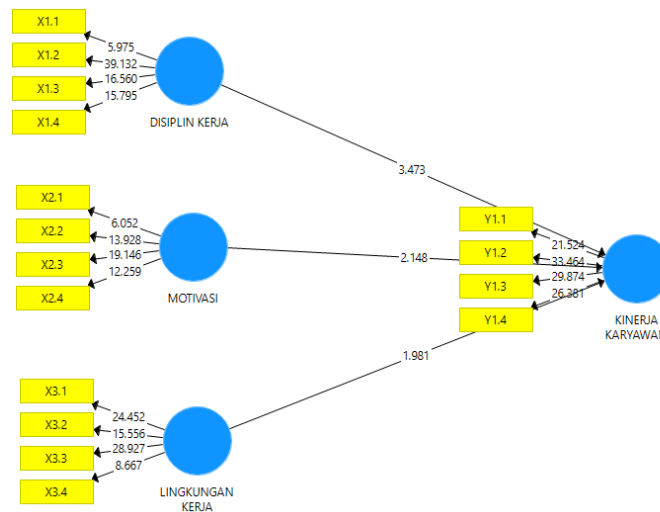
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas $> 0,6$ yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Tabel 8. Colinearity Statistic (VIF)

Variabel	Disiplin kerja	Motivasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja				2.090
Motivasi				2.007
Lingkungan Kerja				2.033
Kinerja Karyawan				

Dari tabel di atas, hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji multikolinearitas dengan hasil dari variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2.090. Kemudian nilai dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2.007. Kemudian nilai dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2.033. Dari setiap variabel mempunyai nilai cut off > 0,1 atau sama dengan nilai $VIF < 5$ maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.

3.2.2 Analisis Inner Model



Gambar 2. Inner Model

Tabel 9. Nilai *R-Square* dan *Q-Square*

Variabel Dependen	<i>R-Square</i>	<i>Q-Square</i>
Kinerja Karyawan	0.617	0.444

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,444 dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dan diperoleh nilai R sebesar 0.617 (Sedang). Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Dalam uji *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 4.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa *path coefficient* terbesar ditunjukkan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3.473. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah

pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2.148. Kemudian untuk pengaruh terkecil adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1.981.

Berdasarkan penjelasan hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki nilai *path coefficient* dengan nilai yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen maka semakin kuat juga pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

3.2.3 Uji Hipotesis

Tabel 10. Path Coefficient (*Direct Effect*)

	Original Sample	T- statistics	P Values	Keterangan
Disiplin kerja -> Kinerja Karyawan	0.392	3.473	0.001	H1 Diterima
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.251	2.148	0.032	H2 Diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.251	1.981	0.048	H3 Diterima

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sidanti (2015) dan didukung oleh hasil penelitian (Wanta et al., 2022), (Andi Prayogi et al., 2020) dan (Afandi & Bahri, 2020) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori ini menunjukkan bahwa peningkatan sikap disiplin dalam pekerjaan akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap kesadaran untuk menaati semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan serta menjaga norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi pada diri karyawan akan meningkatkan kinerja yang dicapai, termasuk dalam menjaga sikap dan etika selama berada di lingkungan perusahaan. Hal ini tentunya sangat

diharapkan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal serta menahan diri untuk tidak melanggar aturan yang berlaku

3.3.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hakim (2006) dan didukung oleh hasil penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Pamulang, 2019) dan (Umar & Norawati, 2022) yang mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan atau gairah yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri masing-masing karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, motivasi dalam bekerja harus selalu dijaga dan ditingkatkan setiap harinya agar mampu meningkatkan kinerja guna mencapai target operasional yang telah ditentukan oleh perusahaan

3.3.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Musriha (2011) dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Irwan et al., 2022), (Sugiarti, 2020) (Handayani & Daulay, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan, lingkungan fisik dan non fisik harus selalu memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan agar lebih produktif dan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tuntutan perusahaan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan uji data yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS), maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- c. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Andi Prayogi, M., Taufik Lesmana, M., & Hakim Siregar, L. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. In *Journal of Advances in Management Research* (Vol. 16, Issue 3, pp. 329–351). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Disiplin Kerja, P., Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karya Inti Nusa Gemilang Medan Jennifer Candra, K. P., Fitri Rostina, C., & Angela, F. (2022). The Influence Of Work Discipline, Competence And Supervision Of The Work On The Performance Of Employees at PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 3, Issue 2). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Handayani, S., & Daulay, R. (n.d.). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 2021, 1.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Ikhsan Sahlan, N., Mekel, P. A., Trang, I., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Pengaruh Lingkungan Kerja... 52 Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., Zulqadri, A., Pradana, P., Tinggi, S., & Manajemen, I. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* (Vol. 19, Issue 2).
- Kurdi, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kelurahan Se Kecamatan Kota Kendal. In *Jurnal Ekonomika dan Bisnis UNISS* (Vol. 1, Issue 1).

- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Logahan, J. M., Tjia, ;, Tjoe, F., & Naga, ; (n.d.). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia*.
- Maswani, M., Puji Utami, E., Nofiar, N., Pamulang, U., & Pusat Nasional Cipto Mangunkusumo Jakarta, R. (2021). *Analysis Of The Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Bayutama Teknik*. 1(6). <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Mohd Al-Shorman, H., Odeh Khalaf Alshawabkeh, R., Mazyed Faraj Aldaihani, F., Lahcen Yachou Aityassine, F., Mohammad, A., & Ibraheem Shelash Al-Ha-wary, S. (2021). International Journal of Data and Network Science Drivers of e-training intention to use in the private universities in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 5, 831–836. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.x.003>
- Motivasi, P., Disiplin, D., Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (n.d.). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nanda, D., & Rahayu, S. (n.d.-a). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Starfood Internasional Asmara Indahingwati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Nanda, D., & Rahayu, S. (n.d.-b). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Starfood Internasional Asmara Indahingwati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Nurhasanah, Mahliza, F., Nugroho, L., & Putra, Y. M. (2021). The Effect of E-WOM, Brand Trust, and Brand Ambassador on Purchase Decisions at Tokopedia Online Shopping Site. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 1071(1), 012017. <https://doi.org/10.1088/1757-899x/1071/1/012017>
- Pamulang, W. U. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>

- Salim, F., & Ernanda, Y. (2023). Effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. Autostar Mandiri Technotama. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(1), 5–09. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Taufik Lesmana, M., Anshari Damanik, F., Kapten Mukhtar Basri No, J., & Utara, S. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. In *Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)* (Vol. 1, Issue 1)<http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset><http://journal.sinergicendikia.com/index.php/>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Wanta, F. T., Trang, I., Taroreh, R. N., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. In *Taroreh 113 Jurnal Emba* (Vol. 10, Issue 1).