

Pengaruh Ketelitian Kerja, Disiplin Kerja, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Woonam Music Ngoro Mojokerto

Oleh:

Faiza

Dosen Pembimbing: Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Program Studi

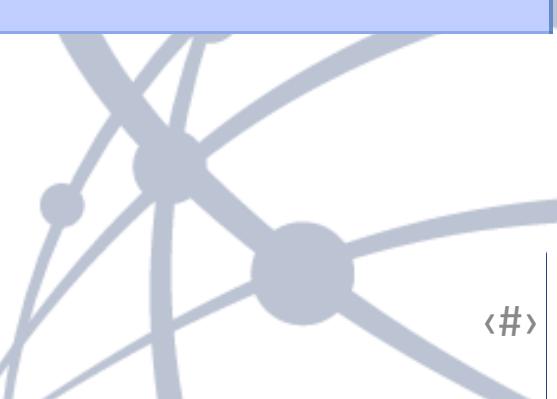
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2025

Pendahuluan

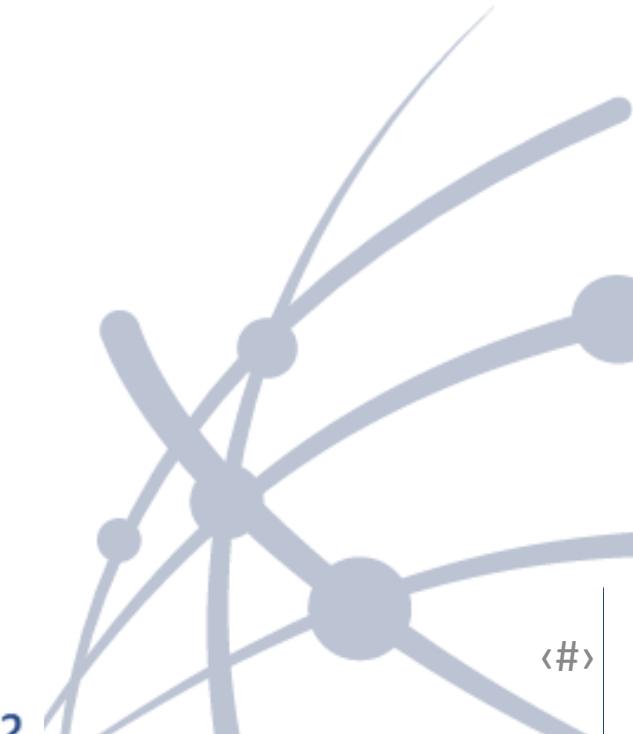
Fenomena

- Industri musik mengalami transformasi besar akibat perkembangan teknologi digital yang memudahkan akses musik kapan saja dan di mana saja.
- Tren festival musik dan penggunaan musik akustik dalam konten media sosial semakin populer di kalangan masyarakat.
- Permintaan terhadap alat musik seperti gitar akustik dan keyboard meningkat seiring dengan minat musisi pemula yang terus tumbuh.
- Penurunan kinerja karyawan di PT. Woonam Music terlihat dari menurunnya ketelitian dan disiplin kerja yang berdampak pada kualitas produk.
- Lingkungan kerja yang tidak kondusif diduga menjadi faktor internal utama yang memengaruhi konsentrasi dan produktivitas karyawan.



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah ketelitian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Woonam Music?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Woonam Music?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Woonam Music?
4. Apakah ketelitian kerja, disiplin kerja, juga lingkungan kerja secara simultan menyandang pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Woonam Music?



Literatur Riview

Ketelitian Kerja

Ketelitian kerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan akurasi tinggi dan mengurangi kesalahan selama proses kerja[12].

- Tertib: Karyawan yang disiplin mengikuti sertakan diri dalam menyamakan peraturan dan prosedur secara konsisten, serta menjaga keteraturan dalam mengerjakan tugas-tugas.
- Pengendalian diri: Karyawan yang memiliki kontrol diri mampu mengatur emosinya dan tetap fokus saat menghadapi tekanan atau situasi sulit.
- Adaptif: Karyawan yang adaptif cepat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja dan cara kerja yang baru



Literatur Riview

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ukuran karyawan yang tunduk pada peraturan yang ditentukan dan tidak tertulis dalam organisasi [17]. Indikator disiplin kerja merujuk pada penelitian Mangkunegara & Octorend [19]

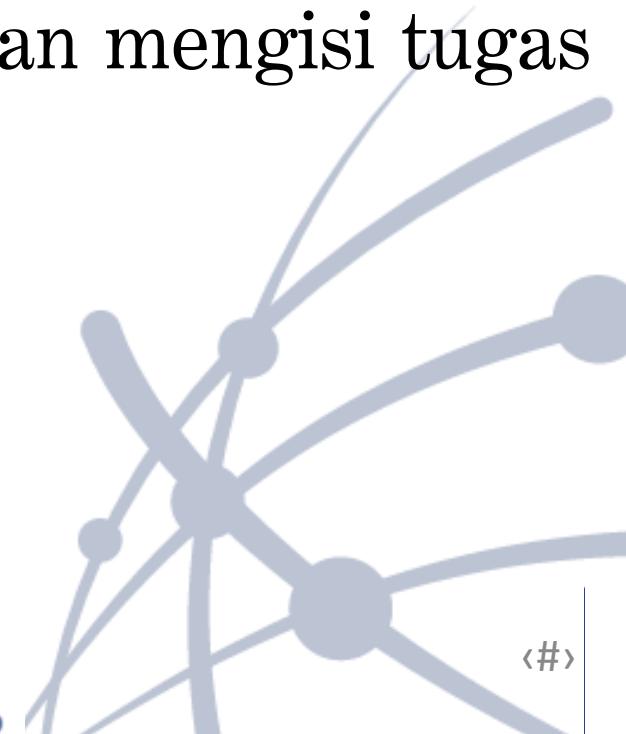
- Tepat waktu: Karyawan yang bertanggung jawab untuk melakukan tugas secara mandiri satu sama lain dan mengakui hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan.
- Tanggung jawab: Karyawan yang bertanggung jawab untuk memenuhi tugas mereka secara mandiri satu sama lain dan mengakui hasil dari pekerjaan yang diadakan.
- Akurasi: Karyawan yang cermat memperhatikan detail kecil dan pasti melakukan pekerjaan mereka.
- Kepatuhan: Karyawan karyawan memenuhi aturan dan pedoman yang konsisten perusahaan. Disiplin kerja ditetapkan signal.

Literatur Riview

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kepuasan dalam bekerja [22].

- Suasana Tempat Kerja: Suasana di tempat kerja yang nyaman dan positif mengayomi karyawan untuk merasa lebih produktif dan puas dengan pelaksanaan tugas.
- Hubungan antar rekan kerja : Hubungan yang harmonis antara rekannya mengeluarkan kerja sama yang baik dan mengoptimalkan efektivitas kerja tim.
- Fasilitas: Lembaga yang tepat menunjang karyawan dalam implementasi pekerjaan mereka yang efisien.
- Peralatan Kerja: Peralatan kerja lengkap dan berkualitas tinggi membantu karyawan mengisi tugas lebih cepat dan akura

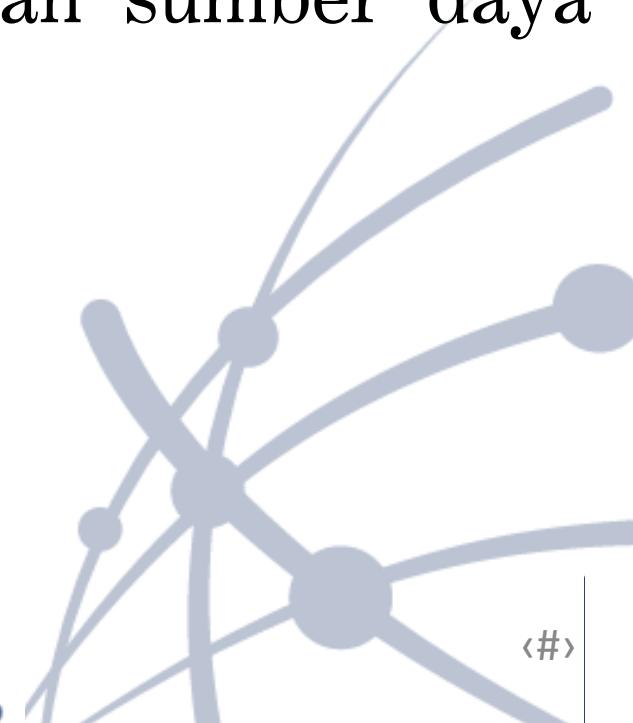


Literatur Riview

Kinerja Karyawan

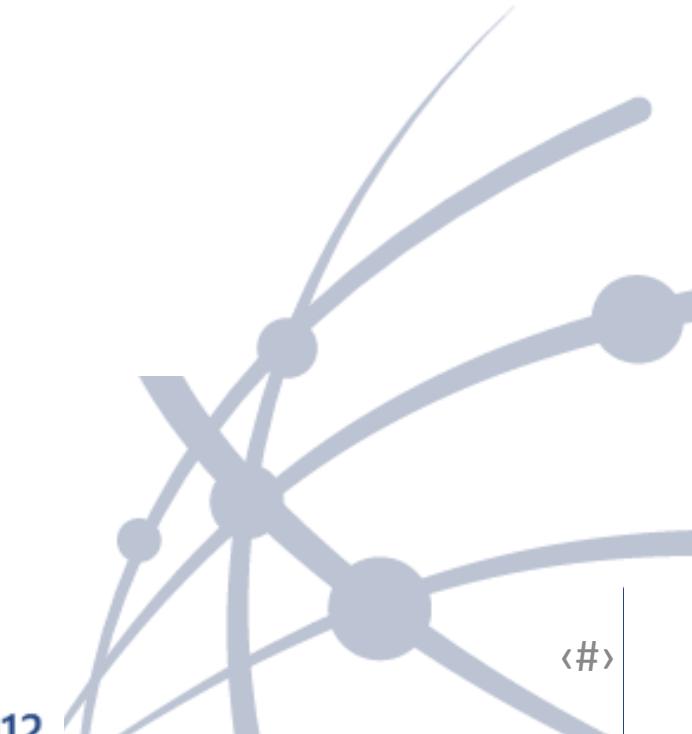
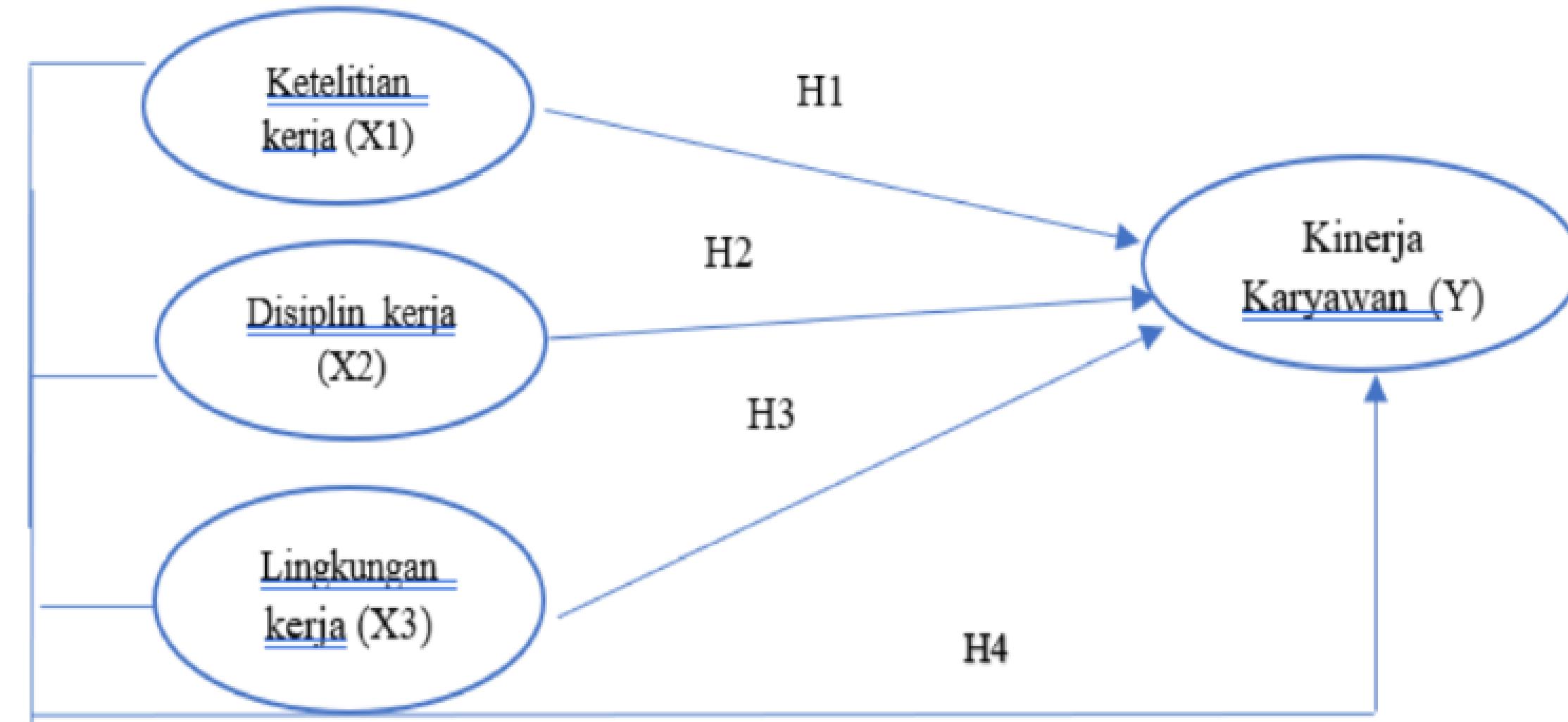
Kinerja karyawan adalah pencapaian kinerja yang digapai seseorang saat melakukan tugas untuk menggapai tujuan kerja[26].

- Ketepatan waktu: Menampilkan kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas tergantung pada periode yang ditentukan.
- Kuantitas: Volume kerja merujuk pada jumlah atau jumlah pekerjaan yang mampu dituntaskan dalam periode waktu tertentu
- Efektivitas: Efektivitas mencerminkan kemampuan karyawan untuk memanfaatkan sumber daya terbaik untuk menggapai hasil terbaik.



Hipotesis

Kerangka Konseptual



Metode

- Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.
- Pengumpulan data menggunakan kuesioner.
- Karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah mereka yang telah bekerja setidaknya satu tahun, menempati posisi operasional, serta berstatus sebagai karyawan tetap atau kontrak jangka panjang dengan durasi minimal tiga tahun.
- Jumlah sampel dapat ditentukan berdasarkan jumlah karyawan yang memenuhi kriteria di atas dan hanya 100 karyawan memenuhi kriteria purposive sampling



Metode

Metode analisis data dalam penelitian menggunakan aplikasi SPSS 25:

1. Deskripsi Responden
2. Uji Validitas
3. Uji Reliabilitas
4. Uji Normalitas
5. Uji Multikolinearitas
6. Uji heteroskedastisitas
7. Uji Regresi Linier Berganda
8. Koefisien Determinasi (R^2)
9. Uji t

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Variabel | Kategori | Frekuensi | Persen |
|-----------------|----------------------|-----------|--------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 66 | 61.1 |
| | Perempuan | 42 | 38.9 |
| Usia | 19 – 25 Tahun | 67 | 62.1 |
| | 26 - 35 Tahun | 20 | 18.5 |
| | 36 – 45 Tahun | 21 | 19.4 |
| Pendidikan | SMA/SMK | 60 | 55.6 |
| | D3 | 22 | 20.4 |
| | S1 | 26 | 24.1 |
| Lama Bekerja | 1-2 Tahun | 61 | 56.5 |
| | 3-4 Tahun | 34 | 31.5 |
| | >5 Tahun | 13 | 12.0 |
| Unit Kerja | RnD | 2 | 1.85 |
| | Produksi | 72 | 73.46 |
| | PPIC & Logistik | 11 | 11.22 |
| | Marketing | 5 | 5.10 |
| | Personalia &GA | 8 | 8.16 |
| Status Karyawan | Karyawan Tetap | 40 | 37 |
| | Karyawan Kontrak | 55 | 50.9 |
| | Dalam Masa Percobaan | 13 | 12 |

Sumber : Olah data SPSS,2025

Deskripsi Responden

Data demografis responden menunjukkan keseimbangan gender dengan 61,1% pria dan 38,9% wanita. Mayoritas berusia 19–25 tahun (62,1%), menunjukkan dominasi usia muda yang cenderung lebih adaptif. Dari sisi pendidikan, 55,6% berasal dari latar belakang SMK, diikuti D3 (20,4%) dan S1 (24,1%), mencerminkan keunggulan dalam keahlian teknis. Sebagian besar responden (56,5%) memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun, menunjukkan tingkat rekrutmen baru yang tinggi, sedangkan 31,5% berpengalaman 1–3 tahun. Sebagian besar bekerja di unit produksi (73,46%), dengan sisanya tersebar di PPIC & Logistik, Personalia, dan R&D. Secara status kerja, 50,9% adalah karyawan tetap, sementara sisanya merupakan kontrak jangka pendek atau situasional.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Variabel | R Hitung | R Tabel | Sig | Keterangan |
|-----------------------------|---------------|----------|---------|------|------------|
| <i>Ketelitian Kerja(X1)</i> | X1.1.1 | 0.445 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X1.2.1 | 0.237 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X1.3.1 | 0.559 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X1.4.1 | 0.385 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X1.5.1 | 0.187 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X1.6.1 | 0.461 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| <i>Disiplin Kerja(X2)</i> | X2.1.1 | 0.334 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X2.2.1 | 0.187 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X2.3.1 | 0.445 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X2.4.1 | 0.310 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X2.5.1 | 0.360 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X2.6.1 | 0.192 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X2.7.1 | 0.235 | 0.157 | 0.01 | Valid |
| | X2.8.1 | 0.245 | 0.157 | 0.01 | Valid |
| <i>Lingkungan Kerja(X3)</i> | X3.1.1 | 0.195 | 0.157 | 0.04 | Valid |
| | X3.2.1 | 0.235 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X3.3.1 | 0.338 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X3.4.1 | 0.171 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X3.5.1 | 0.347 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X3.6.1 | 0.472 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X3.7.1 | 0.186 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | X3.8.1 | 0.358 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| <i>Kinerja Karyawan(Y)</i> | Y1.1.1 | 0.287 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | Y1.2.1 | 0.252 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | Y1.3.1 | 0.639 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | Y1.4.1 | 0.205 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | Y1.5.1 | 0.523 | 0.157 | 0.00 | Valid |
| | Y1.6.1 | 0.274 | 0.157 | 0.00 | Valid |

Sumber : Olah data (2025)

Uji Validitas

Berlandaskan tabel 6, peneliti mengetahui bahwasanya masing-masing variabel Ketelitian Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) juga kinerja Karyawan (Y) menyandang nilai yang valid. Nilai r hitung yang diatas 0,157 dengan signifikansi dibawah 0,05 juga menunjang temuan ini. Maka itu, alat ini memiliki validitas yang baik pada masing-masing variabe

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | R Kritis | Keterangan |
|----------------------|------------------|----------|------------|
| Ketelitian Kerja(X1) | 0.850 | 0.60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja(X2) | 0.800 | 0.60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja(X3) | 0.718 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan(Y) | 0.755 | 0.60 | Reliabel |

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil penelitian dari seluruh variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.6 . Bisa disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan pada kuesioner memiliki nilai reliabilitas atau reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|--|----------------------|-------------------------|
| | <i>N</i> | 108 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | 0.0000000 |
| | <i>Std.Deviation</i> | 0.797958 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0.205 |
| | <i>Positive</i> | 0.096 |
| | <i>Negative</i> | -0.205 |
| <i>Test Statistic</i> | | 0.205 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | 0.200 ^c |

Sumber : Olah data (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov mendapatkan hasil berdistribusi normal jika dilihat dari Asymp. Sig $0.200 > 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal.

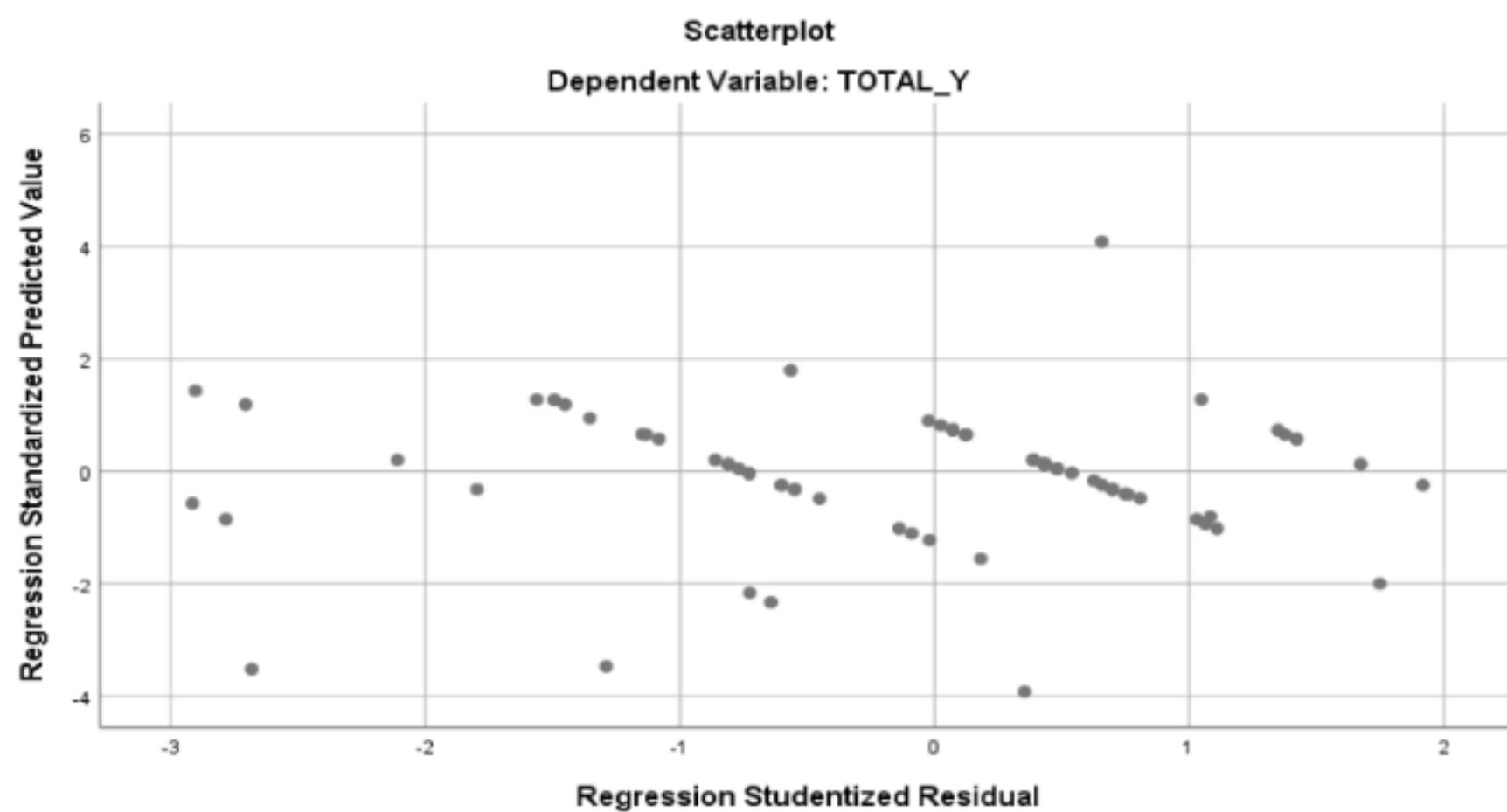
| Variabel | <i>Collinearity Statistic</i> | |
|----------------------|-------------------------------|-------|
| | <i>Tolerance</i> | VIF |
| Ketelitian Kerja(X1) | 0.626 | 1.597 |
| Disiplin Kerja(X2) | 0.676 | 1.479 |
| Lingkungan Kerja(X3) | 0.637 | 1.571 |

Sumber : Olah data (2025)

Uji Multikolinearitas

Temuan analisis multikolinearitas memperlihatkan bahwasanya segala variabel independen menyandang nilai VIF lebih rendah dari 10 & nilai toleransi di atas 0,10. Secara khusus, nilai Toleransi untuk variabel Akurasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), juga lingkungan Kerja (X3) masing-masing adalah 0,626, 0,676, serta 0,637. Sementara itu, level VIF mereka masing-masing adalah 1,597, 1,479, dan 1,571. Segala variabel independen mampu dimasukkan sekaligus dalam analisis regresi tanpa menciptakan interferensi akibat relasi antara variabel, karena hasil ini memperlihatkan tidak ditemukannya bukti multikolinearitas di model.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas yakni uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik (*scatterplot*), dapat dilihat bahwa pola penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar dengan acak diatas maupun di bawah angka 0 yang berada pada sumbu Y. Oleh karena itu, hasil dari ini disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau terbebas dari heteroskedastisitas.

| <i>Model</i> | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig</i> |
|-----------------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|------------|
| | B | <i>Std. Error</i> | Beta | | |
| <i>Constant</i> | 9.798 | 3.100 | | 3.160 | 0.002 |
| <i>Ketelitian Kerja(X1)</i> | 0.291 | 0.100 | 0.310 | 2.907 | 0.004 |
| <i>Disiplin Kerja(X2)</i> | 0.037 | 0.089 | 0.043 | 0.418 | 0.677 |
| <i>Lingkungan Kerja(X3)</i> | 0.212 | 0.094 | 0.239 | 2.265 | 0.026 |

Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji menunjukkan bahwa ketelitian kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,907$ ($p = 0,004 < 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Sebaliknya, disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan, dengan t hitung $0,418$ ($p = 0,677 > 0,05$), sehingga hipotesis ditolak. Sementara itu, lingkungan kerja (X3) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $2,265$ ($p = 0,026 < 0,05$)

| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> | <i>Durbin-Watson</i> |
|--------------|----------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| 1 | 0.510 | 0.260 | 0.239 | 0.80939 | 1.758 |

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Nilai R2 sebanyak 0,260 memperlihatkan bahwasanya akurasi pekerjaan, disiplin kerja, juga lingkungan kerja menyumbang sekitar 26% terhadap kinerja karyawan. Ini memperlihatkan bahwasanya meskipun 3 variabel tersebut menyandang dampak di kinerja karyawan, 74% faktor lain yang memengaruhi pelayanan karyawan tidak tercakup di model ini. Dengan kata lain, meskipun hubungan saat ini esensial, memahami kinerja keseluruhan tenaga kerja juga memerlukan pertimbangan terhadap pengaruh eksternal lainnya

Pembahasan

Pengaruh Ketelitian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketelitian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan melakukan pekerjaan yang didukung akurasi tinggi dan minim kesalahan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian [36]; [37]; [38]; [39]. dan tidak searah dengan [40].

Penelitian ini dibangun oleh empat indikator diantaranya tertib, pengendalian diri, dan adaptif. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator tertib. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang konsisten dalam menjalankan aturan pekerjaan, karyawan yang teliti akan melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan mereka untuk memastikan tidak ada kesalahan yang terlewat. Didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju, untuk memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum menyerahkannya. Karyawan yang konsistensi dalam memeriksa pekerjaan akan mampu meningkatkan kualitas pekerjannya [39]. Namun, masih diperlukan evaluasi berkala terkait prosedur kerja di lapangan, terutama pada prosedur yang memperoleh hasil paling rendah dalam kuesioner. Selain itu, pemutusan keputusan yang dilakukan dengan pertimbangan matang, tanpa terburu-buru, juga menjadi perhatian khusus

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa karyawan yang mengikuti aturan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tidak memberikan kontribusi yang lemah terhadap kinerja. Hal ini dianggap sebagai syarat minimal atau standar kerja, bukan sesuatu yang mendorong kinerja. Penelitian ini sejalan dengan [41];[42];[43]; [44]. dan tidak searah dengan [45]

Disiplin dalam pekerjaan dibentuk oleh empat faktor, ialah ketepatan waktu, tanggung jawab, ketelitian, dan ketaatan. Di antara semua faktor tersebut, tanggung jawab menyandang dampak terbesar pada kinerja karyawan. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mengerjakan tugasnya dan bertanggung jawab atas hasil yang mereka capai. Mayoritas responden sangat setuju dengan perihal ini, yang mencerminkan sikap karyawan yang bertanggung jawab dan bersedia mengakui hasil kerjanya. Disiplin kerja yang layak, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan tanggung jawab, mampu mengoptimalkan produktivitas dan kualitas kerja, serta menciptakan suasana kerja yang lebih efisien dan teratur [44]. Akan tetapi, PT Woonam Musik memerlukan evaluasi berkala terkait kedisiplinan dalam mengerjakan tugas searah dengan tenggat waktu yang sudah ditetapkan, karena menyandang nilai rata-rata jawaban paling rendah di antara bermacam pernyataan lainnya

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas memadai, dan hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian [46];[47];[48] dan tidak sejalan dengan [49]

Lingkungan kerja dibangun oleh beberapa indikator di antaranya adalah suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, fasilitas, perlengkapan kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator hubungan antar rekan kerja, bahwa interaksi yang baik antar karyawan menghasilkan sinergi dan kerja sama tim. Mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk suasana yang nyaman, hubungan yang baik antar rekan kerja, serta fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai, dapat meningkatkan motivasi karyawan dan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan [46]. Namun, beberapa aspek lingkungan kerja memerlukan perhatian khusus, seperti menciptakan suasana kerja yang lebih baik yang dapat menginspirasi karyawan, serta memberikan pelatihan dalam penggunaan alat kerja

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ketelitian kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Woonam Music. Uji simultan menunjukkan bahwa ketelitian kerja memiliki kontribusi terbesar dalam meningkatkan kinerja, diikuti oleh lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai. Meskipun disiplin kerja penting untuk efisiensi, hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Keterbatasan penelitian ini adalah faktor lain, seperti motivasi dan kompensasi, yang mungkin lebih dominan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor tersebut dan interaksinya dengan disiplin kerja

Referensi

- [1] C. Habibi and I. Irwansyah, “Konsumsi dan Produksi Musik Digital Pada Era Industri Kreatif,” *Metacommunication J. Commun. Stud.*, vol. 5, p. 23, Mar. 2020, doi: 10.20527/mc.v5i1.7449.
- [2] I. Ruddin, H. Santoso, and R. E. Indrajit, “Digitalisasi Musik Industri: Bagaimana Teknologi Informasi Mempengaruhi Industri Musik di Indonesia,” *J. Pendidik. Sains dan Komput.*, vol. 2, no. 01, pp. 124–136, 2022, doi: 10.47709/jpsk.v2i01.1395.
- [3] B. D. A. Liana, Y. Ardianto, and B. Retno, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Wika,” *JIMP J. Ilm. Manaj. Pancasila*, vol. 3, no. 2, pp. 84–98, 2023.
- [4] Y. P. Aditya, Rauly Sijabat, and Noni Setyorini, “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Maeswara J. Ris. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 5, pp. 01–12, 2023, doi: 10.61132/maeswara.v1i5.99.
- [5] Ewigis Yani Pramularso and Nurul Anggraeni, “Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta,” *MAMEN J. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 142–150, 2023, doi: 10.55123/mamen.v2i1.1488.
- [6] F. Arif and C. Amelia, “Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Atas Kinerja Karyawan Di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan,” *Excellent*, vol. 10, pp. 258–270, Dec. 2023, doi: 10.36587/exc.v10i2.1583.
- [7] A. R. Dzulhaq and V. Firdaus, “Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia,” *J. Pemberdaya. Ekon. dan Masy.*, vol. 1, no. 2, p. 18, 2024, doi: 10.47134/j pem.v1i2.252.
- [8] K. Nida and T. W. Noor, “Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Majau Inti Jaya Cabang Berau,” 2025.
- [9] E. Deny Surya Permana, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja Pt. Jasa Marga Surabaya Mojokerto,” *Soetomo Bus. Rev.*, vol. 3, no. 2, pp. 346–363, 2022.

Referensi

- [10] S. Zahro, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu,” vol. 18, no. 1, pp. 17–23, 2024.
- [11] N. Prawita, S. Yanti, and R. Raymond, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Ketelitian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batu Ampar,” Zo. Manajerial Progr. Stud. Manaj. Univ. Batam, vol. 14, pp. 18–27, Jun. 2024, doi: 10.37776/zonamanajer.v14i1.1525.
- [12] B. Setyono and S. Dewi, “Peran Integritas Dan Ketelitian Kerja Sebagai Variabel Intervening Dari Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri,” ProBank, vol. 8, pp. 107–119, Jul. 2023, doi: 10.36587/probank.v8i1.1478.
- [13] N. L. S. Suardana, “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Warung Dua Umalas,” J. Res. Manag., vol. 5, no. 2, pp. 251–266, 2014.
- [14] S. Wulandari, H. Ali, and Y. Hendayana, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Adopsi Teknologi Terhadap Produktivitas juga kinerja Karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,” vol. 6, no. 2, pp. 522–542, 2024.
- [15] E. Widiyasari and S. Padmantyo, “Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar,” J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt., vol. 7, no. 2, pp. 1245–1257, 2023, doi: 10.31955/mea.v7i2.3124.
- [16] Y. Yunita, “Determinasi Kepuasan Kerja Juga kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia),” J. Manaj. Pendidik. DAN ILMU Sos., vol. 2, pp. 310–330, Apr. 2021, doi: 10.38035/jmpis.v2i1.504.
- [17] F. Flannero, F. Ferdinand, and M. Meitiana, “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada BPSPDM Provinsi Kalimantan Tengah,” J. Environ. Manag., vol. 3, no. 3, pp. 195–206, 2022, doi: 10.37304/jem.v3i3.5685.
- [18] F. A. Fauzia, J. Dongoran, and O. Sundari, “Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga,” J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi), vol. 4, no. 2, pp. 511–537, 2020.
- [19] A. Saputri, S. Handayani, and M. DP, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang,” J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM, vol. 2, pp. 25–42, Mar. 2021, doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i1.211.



Referensi

- [20] B. R. H. Kartika and F. M. Sitohang, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Carsurindo Superintendent,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 11, no. 8, pp. 1–17, 2022.
- [21] N. Ikhlas and A. Alfian, “Pengaruh Disiplin Kerja Juga lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya Dan Olahraga Solok Selatan,” *ARMADA J. Penelit. Multidisiplin*, vol. 1, no. 11, pp. 1296–1310, 2023, doi: 10.55681/armada.v1i11.993.
- [22] S. Sarip and Mustangin, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA,” *J. Manaj. Divers.*, vol. 3, no. 1, pp. 95–111, 2023.
- [23] A. Amirudin, “Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci Mengoptimalkan Produktivitas Kerja,” *Akad. J. Mhs. Ekon. Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 1–10, 2024, doi: 10.37481/jmeb.v4i1.647.
- [24] M. T. Lesmana, “Studi Kinerja Karyawan: Stres Kerja, Kepuasan Kerja Juga lingkungan Kerja Pada PT. ARTHA CIPTA SELARA,” *J. Manajemen, Bisnis dan Organ.*, vol. 5, no. 2, pp. 194–208, 2024.
- [25] Refi Dwi Firli and Mudji Kuswinarno, “Peran Lingkungan Kerja dalam Mengoptimalkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok,” *J. Manaj. Kewirausahaan dan Teknol.*, vol. 1, no. 2, pp. 88–97, 2024, doi: 10.61132/jumaket.v1i2.173.
- [26] M. Damanik, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar,” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 2, no. 1, pp. 194–212, 2021, doi: 10.38035/jmpis.v2i1.441.
- [27] A. Tarmizi and J. Hutasuhut, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai,” *Bisnis Mhs.*, vol. 2, no. 1, pp. 24–33, 2021.
- [28] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 2020.
- [29] F. I. Muzaki, W. Ulfa Sari, I. Kharisma Putri, R. Septian Arianto, and R. S. Putra, “Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work,” *Greenomika*, vol. 5, no. 1, pp. 52–60, 2023, doi: 10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5.
- [30] M. Y. Cristine, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kelas Ib Martapura Kabupaten Banjar,” *Kindai*, vol. 20, no. 1, pp. 060–075, 2024, doi: 10.35972/kindai.v20i1.1490.

Referensi

- [31] A. J. Ahmad, Mappamiring, and N. Mustari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba,” *Kaji. Ilm. Mhs. Admnistrasi Publik*, vol. 3, no. 1, pp. 287–298, 2022.
 - [32] G. Trifena Towoliu, L. O. Dotulong, and G. G. Lumintang, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Danpolitik Provinsi Sulawesi Utara (the Influence of Training and Development and Job Characteristics on Employee Performance in the Nati,” *J. EMBA*, vol. 11, no. 3, pp. 935–945, 2023.
 - [33] A. Fitri et al., *Dasar-dasar Statistika untuk Penelitian*. 2023. [Online]. Available: <https://repository.unugiri.ac.id:8443/id/eprint/4882/1/Anisa %2C Buku Dasar-dasar Statistika untuk Penelitian.pdf>
 - [34] I. Rodliyah, *Pengantar Dasar Statistika Dilengkapi Analisis Dengan Bantuan Software SPSS*. Jombang: LPPM Unhasy Tebuireng Jombang, 2021.
 - [35] N. Aziza, “Metodologi penelitian 1 : deskriptif kuantitatif,” *ResearchGate*, no. July, pp. 166–178, 2023.
 - [36] A. I. Mashuri, “Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Ekstraversi dan Kepribadian Ketelitian terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 3, pp. 832–844, 2014.
 - [37] H. Risinta et al., “Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja kabupaten balangan,” pp. 239–246.
 - [38] Dewa Putu Yohanes Agata L. Sandopart et al., “Analisis Efisiensi Biaya Produksi Pada Kegiatan Perusahaan Manufaktur Dengan Teknologi Artificial Intelligence,” *J. Akunt. dan Manaj. Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 25–37, 2023, doi: 10.56127/jaman.v3i1.644.
 - [39] S. Sugiyono, “Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Kinerja Karyawan,” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 5, no. 2, pp. 111–115, 2023.
 - [40] Ismail Noto Wijoyo and Martinus Wahyu Purnomo, “Pengaruh Kepemimpinan juga lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat,” *CEMERLANG J. Manaj. dan Ekon. Bisnis*, vol. 4, no. 3, pp. 179–192, 2024, doi: 10.55606/cemerlang.v4i3.3043.
 - [41] N. Muna and S. Isnowati, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera),” *Jesya*, vol. 5, no. 2, pp. 1119–1130, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i2.652.
 - [42] H. Tannady et al., “Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional,” *J. Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 2, pp. 4320–4335, 2022, [Online]. Available: <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
 - [43] B. Hidayat, S. Amin, and S. Rosita, “Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo,” *J. Din. Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 75–88, 2021, doi: 10.22437/jdm.v7i2.16675.
 - [44] H. Ernanto, S. Hermawan, and Sumartik, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja,” *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 14, no. 1, pp. 6–14, 2022.
 - [45] F. Susanti and S. Aesah, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervenng Pada Pt Rakha Gustiawan,” *J. Tadbir Perad.*, vol. 2, no. 2, pp. 101–104, 2022.
 - [46] R. D. Sihaloho and H. Siregar, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan,” *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 2, pp. 273–281, 2020.
 - [47] A. Wahyuni and Budiono, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 3, p. 769, 2022.
 - [48] Y. Febrian, Z. Abidin, and S. Wahyulina, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram,” *ALEXANDRIA (Journal Econ. Business, Entrep.)*, vol. 4, no. 2, pp. 99–105, 2023, doi: 10.29303/alexandria.v4i2.472.
 - [49] sabilalo A. Mahmudin, “Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of,” *J. Manag. Bus.*, vol. 3, no. 2, pp. 151–169, 2020.

TERIMA KASIH



