

The Influence of Work Accuracy, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT Woonam Music Ngoro Mojokerto

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

Faiza¹⁾, Vera firdaus²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah

²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this research is to examine how work accuracy, work discipline, and the work environment affect employee performance at PT Woonam Music, a musical instrument manufacturing company that exports. Through questionnaires given to 108 permanent and contract employee respondents, the research employed a descriptive quantitative methodology utilizing a survey approach. The findings of the data analysis indicate that employee performance is significantly and positively impressed by both job accuracy and work atmosphere, but not by work discipline. A simultaneous test (F test) reveals that the three independent variables accumulatively have a substantial impact on employee performance. The significance of fostering a supportive workplace and raising the bar for work is highlighted by these results as a means of promoting maximum employee productivity and performance.*

Keywords - Work accuracy, work environment, work discipline, employee performance

Abstrak. *Dokumen ini menjabarkan petunjuk bagi Penulis dalam menyusun artikel di UMSIDA Preprints Server. Bagian abstrak ini harus ditulis dengan huruf miring 10pt dan dengan jumlah kata 100-150. Jika artikel ditulis dalam bahasa Indonesia, abstrak harus ditulis dalam bahasa Inggris dan Indonesia. Jika artikel ditulis dalam bahasa Inggris, abstrak harus ditulis hanya dalam bahasa Inggris. Abstrak harus ditulis singkat dan harus tersusun atas rumusan masalah, metodologi, hasil penemuan/pengembangan dan simpulan ringkas. Abstrak harus ditulis dalam satu paragraf dengan format 1 kolom. Semua bagian dalam artikel harus ditulis menggunakan huruf Times New Roman. Penulis sebaiknya menggunakan dokumen ini sebagai template artikelnya.*

Kata Kunci – Ketelitian Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Industri musik terus berkembang dengan cepat dan dipengaruhi oleh teknologi, tren sosial, dan budaya populer. Berkat pengembangan digital yang hampir tinggi, pecinta musik sekarang mudah menyenangkan. Ini memungkinkan Anda untuk mengakses musik di mana saja tanpa hambatan. Pergeseran ke konsumsi musik digital mengayomi produsen untuk menemukan cara baru untuk beralih ke teknologi digital dalam progres produksi yang sebelumnya telah diimplementasikan [1].

Fenomena festival musik yang kembali populer dan tren penggunaan musik akustik sebagai latar dalam konten media sosial seperti TikTok dan Instagram Reels semakin meningkat. Sesudah itu, pola penjualan mengalami pergeseran dari metode tradisional di toko fisik menuju penjualan yang lebih terfokus pada platform digital [2]. Kondisi ini menjadikan alat musik seperti gitar akustik, ukulele, dan keyboard sangat diminati oleh musisi pemula, sehingga mengayomi meningkatnya permintaan terhadap produk dengan kualitas tinggi[2].

Kinerja karyawan yang maksimal merupakan faktor utama dalam kesuksesan perusahaan untuk menggapai target, mempertahankan daya saing, dan menjamin kepuasan pelanggan [3]. Perhatian khusus perlu diberikan pada ketelitian kerja karena banyak organisasi menghadapi kendala seperti kesalahan administrasi, produk cacat, atau laporan yang kurang akurat. Masalah disiplin karyawan sering terlihat melalui keterlambatan, absensi, pelanggaran aturan, dan ketidakkonsistenan dalam mengerjakan tugas, yang secara langsung mampu menurunkan produktivitas baik individu ataupun tim. Sesudah itu, lingkungan kerja yang kurang layak contohnya kondisi fisik yang tidak tenang akibat kebisingan atau ventilasi yang buruk, serta hubungan kerja yang kurang harmonis sering kali memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kesehatan mental para karyawan [4]

Observasi awal memperlihatkan ditemukannya masalah dalam lingkungan kerja di PT. Woonam Music, di mana bermacam karyawan mengalami kesulitan dalam mempertahankan fokus selama bekerja. Kondisi ini menyebabkan menurunnya ketelitian serta disiplin kerja mereka. Penurunan performa tersebut berkaitan erat

dengan kurangnya konsentrasi saat mengerjakan tugas. Perusahaan memproduksi bermacam produk seperti gitar elektrik, gitar akustik, dan amplifier, yang sebagian besar dipasarkan secara global

Karyawan yang tidak mampu menjaga fokus condong melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, sehingga berdampak negatif pada kualitas hasil kerja. Sesudah itu, rendahnya disiplin dalam mematuhi prosedur dan aturan perusahaan turut menurunkan kinerja, yang berujung pada ketidakstabilan pencapaian target perusahaan. Kondisi ini memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan mengambil tindakan perbaikan yang tepat. Penurunan kinerja ini diprakira dipengaruhi oleh bermacam faktor internal, seperti ketelitian kerja, disiplin, dan kondisi lingkungan kerja.

Ketelitian kerja, disiplin, juga lingkungan kerja ialah tiga faktor utama yang berperan signifikan dalam mengkategorikan kinerja karyawan. Ketelitian kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas secara tepat dan bebas dari kesalahan, yang secara langsung berdampak pada efisiensi serta mutu hasil kerja. Karyawan yang memiliki ketelitian tinggi biasanya lebih tertib, mudah beradaptasi, dan mampu menghindari kesalahan yang berulang [3]. Ketelitian dalam mengerjakan tugas sangat berkaitan dengan produktivitas, kecepatan, dan konsistensi kerja, yang ujungnya berpengaruh besar terhadap kinerja keseluruhan karyawan.

Disiplin kerja merupakan aspek yang tidak kalah esensial. Disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab dan ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan di perusahaan, dari peraturan tertulis ataupun tidak tertulis. Disiplin kerja mengikutsertakan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, juga konsistensi dalam mengerjakan tugas, yang bila di terapkan secara adil dan konsisten, mampu mengoptimalkan produktivitas dan mengurangi konflik di tempat kerja [4]

Penelitian yang diadakan oleh Pramularso dan Anggraeni [5], menegaskan bahwasanya disiplin kerja menyandang pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya karyawan yang memiliki disiplin biasanya sanggup bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Selain disiplin dan ketelitian, kondisi tempat kerja juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman, aman, juga menunjang sanggup mengayomi karyawan agak lebih semangat dalam mengerjakan tugas-tugas mereka [6]. Lingkungan kerja yang ideal meliputi suasana yang positif, interaksi yang baik antar rekan kerja, serta ditemukannya fasilitas serta perlengkapan yang layak. Penelitian yang diadakan oleh Asriyanti dan Febrianti memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja yang layak dapat secara signifikan mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan mampu mendeteksi cara yang semestinya untuk memecahkan masalah penurunan produktivitas yang sedang terjadi, dengan demikian perusahaan dapat bersaing lebih baik di pasar dan menggapai pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan [7]

Melihat fenomena penurunan produktivitas pegawai di PT Woonam Music, yang diprakira dipicu oleh ketelitian, disiplin, dan kondisi kerja, studi ini bermaksud untuk menganalisis lebih dalam mengenai dampak tiga elemen tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini esensial untuk menghadirkan gambaran nyata berkenaan faktor-faktor internal yang berpengaruh pada kinerja, serta memberikan saran strategis bagi perusahaan dalam usaha mengoptimalkan produktivitas karyawan dan akhirnya menggapai target operasional secara lebih efisien. Penurunan produktivitas ini memunculkan hasil produksi yang tidak memenuhi standar dan menyebabkan keterlambatan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *gap research*, *Pertama*, ditemukan perubahan dengan studi sebelumnya yang memanfaatkan metode penelitian asosiatif, sedangkan penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif [8] *Kedua*, pada penelitian lain, keterkaitan kerja dijadikan sebagai variabel dependen, sementara penelitian ini mengembangkan dari studi sebelumnya dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya.[9] [10].

ketiga, ditemukan perubahan dengan penelitian [10] ditemukan lima indikator pada kinerja karyawan, Penelitian ini secara khusus merumuskan empat indikator dengan menghilangkan aspek kemandirian. *Keempat*, Perubahan lain yang menjadi peluang pengembangan penelitian ini adalah pada studi [11] di mana lingkungan kerja melingkup sebelas indikator, sedangkan penelitian ini lebih fokus dengan menyederhanakannya menjadi empat indikator tanpa memasukkan kemandirian.

Rumusan masalah: Apakah ketelitian kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Woonam Music?

Pertanyaan penelitian:

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, dan lingkungan kerja secara simultan menyandang pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Woonam Music?

Kategori SDGs: Penelitian ini terlingkup di kategori SDGs nomor 8, yang bermaksud agar menunjang kemajuan ekonomi yang inklusif & berkelanjutan, tenaga kerja produktif, juga pekerjaan layak bagi semuanya, khususnya terkait peningkatan produktivitas tenaga kerja dan perbaikan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

II. LITERATUR REVIEW

Ketelitian Kerja (X1)

Ketelitian kerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan akurasi tinggi dan mengurangi kesalahan selama proses kerja [12]. Ketelitian menjadi satu dari sebagian elemen yang sangat esensial di setiap jenis pekerjaan. Dengan ditemukannya ketelitian, individu bisa mengerjakan tugas dengan lebih sistematis, hati-hati, dan tepat. Kedisiplinan dalam bekerja menjamin bahwasanya setiap langkah dalam progres diadakan sesuai prosedur dan tepat, yang akhirnya mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan serta mengoptimalkan mutu hasil kerja [13]. Ketelitian dalam mengerjakan tugas berkaitan langsung dengan produktivitas, kecepatan, dan konsistensi, yang pada gilirannya memengaruhi performa karyawan secara menyeluruh [14]. Indikator yang dipergunakan untuk menilai ketelitian kerja [12] adalah :

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

Penelitian memperlihatkan bahwasanya ketelitian kerja menyandang pengaruh yang hampir tinggi terhadap kinerja karyawan. Dalam bermacam studi sebelumnya, dideteksi bahwasanya ketelitian kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Akan tetapi, penelitian ini menemukan bahwasanya ketelitian kerja tidak menyandang pengaruh yang terlihat terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilaporkan dalam penelitian lainnya. [15][16].

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah ukuran karyawan yang tunduk pada peraturan yang ditentukan dan tidak tertulis dalam organisasi [17]. Disiplin kerja adalah kepatuhan, dan komitmen karyawan terhadap aturan, prosedur, serta standar yang disahkan untuk disiplin tempat kerja sangat esensial. Ini supaya berkontribusi untuk mempertahankan efisiensi operasional organisasi dan mengoptimalkan kinerja keseluruhan [18]. Indikator disiplin kerja merujuk pada penelitian Mangkunegara & Octorend [19]

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

Disiplin kerja dinilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjang oleh sejumlah penelitian terdahulu [20] [21].

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kepuasan dalam bekerja [22]. Lingkungan kerja ialah kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta produktivitas karyawan [23]. Lingkungan kerja yang layak mampu mengoptimalkan kepuasan kerja juga menunjang karyawan untuk bekerja secara optimal, sementara lingkungan yang kurang menunjang mampu mengurangi antusiasme juga kinerja karyawan [24]. Indikator yang dipergunakan dalam lingkungan kerja adalah [25]

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

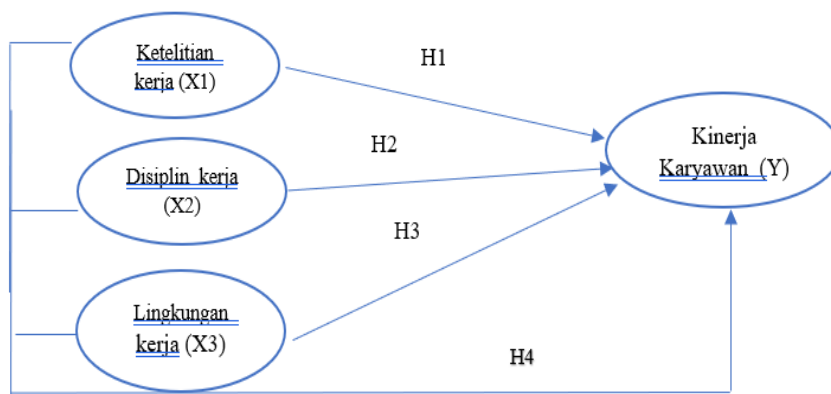
Penemuan terdahulu memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan antara lain penelitian, Menurut Marsel [24] bahwasanya disiplin kerja dinilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah pencapaian kinerja yang dicapai seseorang saat melakukan tugas untuk mencapai tujuan kerja. Indikator kinerja karyawan terkait dengan penelitian [26]. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau kinerja yang dihasilkan karyawan saat ia memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat esensial bagi keberhasilan perusahaan karena secara langsung mempengaruhi produktivitas, kualitas, dan daya saing perusahaan. Kualitas kerja diukur sesuai dengan standar perusahaan dan berdasarkan akurasi, ketepatan, dan hasil. Indikator yang digunakan termasuk [27].

- 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 mencapai hasil terbaik.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: Ketelitian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Woonam Music.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Woonam Music.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Woonam Music.

H4: Ketelitian kerja, disiplin kerja, juga lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Woonam Music.

III. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan menerangkan data numerik yang dicapai sebagai temuan dari penelitian ini [28]. Dalam konteks penelitian ini, metode kuantitatif deskriptif digunakan untuk mengelaborasi ketelitian kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, juga kinerja karyawan di PT Woonam music. Populasi yang digunakan yaitu karyawan PT Woonam Music berjumlah 400 orang. Dalam penelitian ini, teknik *purposive sampling* dapat digunakan dengan memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan variabel penelitian untuk memperoleh kesimpulan yang komprehensif. Kriteria pemilihan sampel antara lain:

- Karyawan yang sudah bekerja setidaknya satu tahun
- Karyawan yang bekerja di posisi operasional
- Karyawan tetap atau kontrak jangka panjang (setidaknya tiga tahun kontrak).

Jumlah sampel dapat ditentukan berdasarkan jumlah karyawan yang memenuhi kriteria di atas dan hanya 100 karyawan memenuhi kriteria *purposive sampling*, maka sampel penelitian akan terdiri dari 100 orang tersebut. Lokasi Penelitian berada di Jl. Ngoro Industri No. 334, Ngoro, Mojorejo, Kec. Pungging, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61384. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner oleh responden. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25*. Dan menggunakan teknik analisis data uji validitas serta uji reliabilitas. Selain itu, menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f untuk menguji hipotesis. Berikut rumus dari uji regresi linier berganda[23]:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
a = Konstanta
 $b_1, b_2, \dots, b_n$ = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen
 X_1 = Ketelitian kerja
 X_2 = Disiplin kerja
 X_3 = Lingkungan kerja
e = Error

Definisi Operasional**Ketelitian Kerja (X_1)**

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [29]. Ketelitian kerja didefinisikan secara operasional sebagai kemampuan karyawan untuk meminimalisir kesalahan kerja. Indikator ketelitian kerja ialah:

- Tertib: Pegawai konsisten dalam menjalankan aturan bekerja.
- Pengendalian diri : Pegawai yang mampu mengatur emosi dan tetap fokus dalam situasi menantang.
- Adaptif : Pegawai yang sigap beradaptasi dengan perubahan.

Disiplin Kerja (X_2)

Melihat pada opini yang diujarkan [30]. Disiplin kerja dimaknai secara operasional sebagai tindakan yang diadakan oleh karyawan untuk mematuhi aturan yang disahkan di organisasi, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja ialah:

- Tepat waktu : Karyawan yang mengerjakan tugas dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya.
- Tanggung jawab : Karyawan yang berkomitmen bekerja mandiri dan menerima hasil akhirnya.
- Ketelitian : Karyawan yang teliti dalam mengonfirmasi pekerjaan akurat tanpa ditemukannya kesalahan.
- Kepatuhan : Karyawan yang taat menjalankan aturan dan kebijakan perusahaan.

Lingkungan Kerja (X_3)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [31]. Lingkungan kerja didefinisikan secara operasional melingkup semua elemen yang ada di sekeliling karyawan yang mempengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kepuasan dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja ialah:

- Suasana kerja : Lingkungan kerja yang memadai & menyenangkan mengayomi karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat.
- Hubungan an.tar rekan kerja : Interaksi yang baik antar karyawan menciptakan sinergi dan kerja sama tim.
- Fasilitas : Sarana yang layak menunjang kinerja optimal dan efisiensi kerja.
- Perlengkapan kerja : Alat kerja yang berkualitas mempercepat tugas dan mengonfirmasi hasil akurat.

Kinerja Karyawan (Y)

Melihat pada opini yang diujarkan [32] hasil kerja digapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas & tanggung jawabnya di perusahaan. Sesudah itu, kinerja karyawan melingkup efektivitas, efisiensi, serta produktivitas kerja. indikator kinerja karyawan ialah:

- Ketepatan waktu : Memperllihatkan kapasitas karyawan dalam mengerjakan tugas tepat sesuai jadwal yang sudah ditetapkan.
- Kuantitas : Jumlah pekerjaan yang berhasil dikerjakan karyawan dalam jangka waktu yang ditetapkan.
- Efektivitas : Mengelaborasi kecakapan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya dengan efisien untuk menggapai hasil yang maksimal.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**A. Deskripsi Responden**

Penelitian ini mengikutsertakan 108 karyawan PT Woonam Music yang dipilih berlandaskan kriteria *purposive sampling*. Kriteria tersebut melingkup karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun, bekerja di posisi operasional, dan merupakan karyawan tetap atau kontrak jangka panjang dengan masa kontrak minimal tiga tahun. Responden berisi atas bermacam latar belakang pendidikan & pengalaman kerja, yang menghadirkan gambaran komprehensif mengenai ketelitian kerja, disiplin kerja, juga lingkungan kerja di perusahaan ini.

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	13	12
	Percobaan		

Sumber : Olah data SPSS, 2025

Data yang disediakan memperlihatkan gambar demografis responden, dengan 61,1% pria dan wanita mencerminkan keseimbangan gender relatif sampel. Mayoritas responden berusia 19-25 tahun, dengan 62,1% diikuti oleh 19,4%. Ini adalah kategori usia lain antara 36 dan 45 tahun. Ini memperlihatkan bahwa pekerjaan yang ada dinamis dan didominasi oleh kelompok usia yang lebih muda yang lebih mungkin beradaptasi. Saat datang ke pendidikan, sebagian besar responden (55,6%) menyandang latar belakang dalam pelatihan sekolah menengah/kejuruan, diikuti oleh 20,4% di tingkat D3 dan 24,1% di tingkat S1. Distribusi ini memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan menyandang latar belakang pendidikan yang kuat di bidang teknis atau praktis. Pengalaman profesional responden sangat berbeda, dengan sebagian besar pengalaman profesional (56,5%) dibawah satu tahun di posisi mereka saat ini. Ini bisa memperlihatkan pergantian pekerjaan yang tinggi atau rekrutmen baru yang signifikan. Bagian lain, atau 31,5%, memiliki diatas lima tahun pengalaman antara 1 hingga 3 tahun dan 12%. Berkenaan dengan distribusi posisi, konsentrasi responden terbesar berada dalam posisi terkait dengan produksi. Hingga 73,46% dari pekerjaan yang disurvei dalam unit produksi, dengan 11,22% pada PPIC & Logistik. Sesudah itu, 8,16% bekerja di personel dan GA, dengan 1,85% dalam penelitian dan pengembangan. Data ini memperlihatkan bahwa perusahaan memiliki fokus utama pada peran operasionalnya, yang sangat esensial agar menunjang progres produksi dan logistik, yang merupakan komponen utama dari operasi lancar perusahaan. Sebagian status pekerjaan memperlihatkan bahwa 50,9% kontraktor yang disurvei beroperasi pada status yang ditentukan sementara (37%) atau memiliki situasi kerja yang berbeda. Ini mencerminkan pendekatan perusahaan terhadap stabilitas pekerjaan, sebagian besar posisi permanen yang memberikan keamanan pekerjaan bagi banyak karyawan.

B. Analisis Deskriptif Variabel Responden

Hasil Analisis Data

Ketelitian Kerja(X1)

Tabel 2 memperlihatkan demografis rata-rata responden variabel ketelitian kerja berlandaskan skala Likert. Tabel 2 mengelaborasi persepsi responden terhadap item pernyataan dari faktor-faktor yang mempengaruhi ketelitian kerja, seperti kemampuan memeriksa ulang pekerjaan, menghindari kesalahan, dan menjaga kualitas hasil kerja.

Tabel 2. Hasil Rata-Rata Respon Ketelitian Kerja(X1)

No	Indikator Pernyataan	Mean
1	Saya memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum menyerahkannya	4.81
2	Saya menyamakan prosedur kerja yang sudah ditetapkan	4.18
3	Mampu mengontrol emosi dalam tantangan kerja	4.67
4	Saya mampu menghindari keputusan terburu-buru	4.29
5	Saya menyesuaikan diri dengan perubahan cara kerja di tempat kerja	4.62
6	Saya mudah menyesuaikan diri dengan rekan kerja	4.32

Sumber : Olah data (2025)

Gambar tersebut memperlihatkan lima pernyataan tentang ketelitian kerja dan nilai rata-rata respons dari

karyawan PT Woonam Music. Hasilnya memperlihatkan bahwasanya karyawan memiliki ketelitian kerja yang tinggi, dengan nilai rata-rata 4,81 dalam mengecek kembali hasil pekerjaan dan 4.18 untuk menyamakan prosedur. Ketelitian kerja berperan sangat esensial dalam mengoptimalkan kualitas dan efisiensi pekerjaan; karyawan yang menyandang tingkat ketelitian yang tinggi condong menghindari kesalahan yang mampu mempengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka. Penemuan ini searah dengan temuan proposal yang memperlihatkan bahwasanya ketelitian kerja menyandang pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Woonam Music.

Sesudah itu, karyawan memperlihatkan kemampuan mereka dalam mengendalikan emosi mereka saat menghadapi tantangan kerja, dengan nilai rata-rata 4.67, yang memperlihatkan bahwa esensial untuk tetap teliti saat mengerjakan tugas yang diberikan. Dengan mengingat bahwa penelitian memperlihatkan bahwasanya ketelitian kerja adalah komponen esensial yang menunjang kinerja karyawan, perihal ini memperlihatkan bahwasanya karyawan perusahaan ini cukup terlatih untuk mempertahankan fokus dan menghindari membuat keputusan terburu-buru. Secara menyeluruh, pernyataan dalam kuisioner ini dan hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya ketelitian kerja di PT Woonam Music mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi karyawan selain mempengaruhi kualitas pekerjaan. Maka itu, organisasi mampu mempertimbangkan untuk terus mengoptimalkan elemen ketelitian ini melalui pelatihan atau pendekatan lain yang sesuai untuk menggapai kinerja terbaik.

Disiplin Kerja(X2)

Tabel 3 memperlihatkan demografis rata-rata responden variabel disiplin kerja berlandaskan skala Likert. Tabel 3 mengelaborasi persepsi responden terhadap item pernyataan dari bermacam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, ketelitian, dan kepatuhan.

Tabel 3. Hasil Rata-Rata Respon Disiplin Kerja(X2)

No	Indikator Pernyataan	Mean
1	Siap menerima konsekuensi dari hasil kerja saya	4.81
2	Mengerjakan tugas searah dengan tanggal waktu yang sudah ditetapkan	4.14
3	Saya mampu mengerjakan tugas secara mandiri	4.72
4	Saya menerima hasil akhir dari apa yang sudah dikerjakan	4.30
5	Memperhatikan setiap detail kecil dalam pekerjaan dalam mengonfirmasi hasil yang akurat	4.64
6	Cermat dalam menyamakan SOP agar tidak terjadi kesalahan	4.33
7	Selalu menyamakan aturan perusahaan yang sudah ditetapkan	4.66
8	Saya konsisten menyamakan perintah kerja dari atasan	4.35

Sumber : Olah data (2025)

Berlandaskan hasil kuisioner mengenai disiplin kerja di PT Woonam Music, mayoritas karyawan memperlihatkan tingkat kedisiplinan yang sangat baik. Mereka siap menerima konsekuensi dari hasil kerja dengan skor tertinggi 4.81, memperlihatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Karyawan juga disiplin dalam mengerjakan tugas tepat waktu, meskipun dengan sedikit penurunan pada skor 4.14. Sesudah itu, mereka mampu bekerja secara mandiri dengan skor 4.72, memperhatikan detail kecil dalam mengonfirmasi akurasi hasil kerja (4.64), dan cermat menyamakan SOP (4.33). Karyawan secara konsisten menyamakan aturan perusahaan (4.66) dan perintah dari atasan (4.35), memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja mereka berkontribusi pada efektivitas dan kualitas pekerjaan. Meskipun ada sedikit variasi, secara menyeluruh, tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan ini sangat menunjang produktivitas yang optimal.

Lingkungan Kerja(X3)

Tabel 4 memperlihatkan demografis rata-rata responden variabel lingkungan kerja berlandaskan skala Likert. Tabel 4 mengelaborasi persepsi responden terhadap item pernyataan dari bermacam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti suasana kerja, relasi antar rekan kerja, fasilitas, serta perlengkapan kerja.

Tabel 4. Hasil Rata-Rata Respon Lingkungan Kerja(X3)

No	Indikator Pernyataan	Mean
1.	Lingkungan kerja di tempat saya bersih terorganisir	4.75
2.	Suasana kerja di perusahaan ini menginspirasi saya dengan lebih baik	4.25
3.	Interaksi antar rekan kerja mengayomi terciptanya suasana kerja yang positif	4.62
4.	Rekan kerja saya memiliki sikap yang saling menunjang dalam mengerjakan tugas bersama	4.27
5.	Fasilitas yang disediakan di tempat kerja menunjang saya agar mengerjakan pekerjaan dengan baik	4.63
6.	Ketersediaan ruang penyimpanan cukup memungkinkan barang-barang kerja terorganisir	4.33

7.	Semua perlengkapan kerja yang saya butuhkan tersedia di tempat kerja	4.62
8.	Perusahaan memberikan pelatihan tentang penggunaan alat kerja yang baru atau diperbarui	4.32

Sumber : Olah data (2025)

Berlandaskan hasil kuisioner mengenai lingkungan kerja di PT Woonam Music, mayoritas karyawan menilai bahwasanya lingkungan kerja yang ada cukup menunjang kinerja mereka. Dengan skor rata-rata 4.75 pada pernyataan mengenai kebersihan dan keteraturan tempat kerja, karyawan merasa nyaman dengan suasana yang terorganisir. Suasana kerja yang menginspirasi juga mendapat penilaian positif (4.25), yang memperlihatkan bahwasanya lingkungan perusahaan mampu memberikan motivasi. Interaksi antar rekan kerja yang menunjang terciptanya suasana kerja yang positif (4.62) serta sikap saling menunjang antar rekan kerja dalam mengerjakan tugas bersama (4.27) memperlihatkan ditemukannya kolaborasi yang baik di antara karyawan. Sesudah itu, fasilitas yang layak di tempat kerja juga ditetapkan esensial, dengan skor 4.63, membantu karyawan dalam mengerjakan tugas mereka dengan efisien. Ketersediaan ruang penyimpanan yang cukup (4.33) dan kelengkapan perlengkapan kerja (4.62) juga menunjang kelancaran operasional. Terakhir, perusahaan memberikan pelatihan mengenai penggunaan alat kerja baru atau yang diperbarui (4.32), memperlihatkan upaya perusahaan untuk mengoptimalkan keterampilan karyawan. Secara menyeluruh, lingkungan kerja di PT Woonam Music ditetapkan sangat menunjang kinerja serta produktivitas karyawan.

Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 5 memperlihatkan demografis rata-rata responden variabel kinerja karyawan berlandaskan skala *Likert*. Tabel 5 mengelaborasi persepsi responden terhadap bermacam item pertanyaan berlandaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Rata-Rata Respon Kinerja Karyawan(Y)

No	Indikator Pernyataan	Mean
1.	Ketepatan waktu adalah prioritas utama dalam pekerjaan sehari-hari	4.83
2.	Karyawan sanggup mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan	4.00
3.	Saya sanggup mengerjakan banyak tugas dalam waktu yang singkat tanpa mengorbankan kualitas	4.63
4.	Jumlah pekerjaan selesai sesuai standar perusahaan	4.31
5.	Saya memanfaatkan sumber daya secara efisien untuk hasil optimal	4.500
6.	Saya berupaya mengoptimalkan efisien dalam mengerjakan tugas	4.29

Sumber : Olah data (2025)

Berlandaskan hasil kuisioner mengenai kinerja karyawan di PT Woonam Music, mayoritas karyawan memperlihatkan perhatian yang tinggi terhadap ketepatan waktu dan efisiensi kerja. Skor rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan mengenai ketepatan waktu sebagai prioritas utama dalam pekerjaan sehari-hari (4.83), memperlihatkan bahwasanya karyawan sangat menghargai esensialnya mengerjakan tugas tepat waktu. Akan tetapi, pada pernyataan bahwasanya karyawan sanggup mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan (4.00), ada sedikit penurunan, yang memperlihatkan bahwasanya meskipun ketepatan waktu menjadi prioritas, terkadang pekerjaan tidak selalu selesai sesuai target waktu yang diharapkan.

Lebih lanjut, kemampuan untuk menyelesaikan banyak tugas dalam waktu singkat tanpa mengorbankan kualitas (4.63) memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan sanggup bekerja dengan produktif, tetapi masih menjaga kualitas hasil kerja mereka. Sesudah itu, pernyataan mengenai jumlah pekerjaan yang selesai sesuai standar perusahaan (4.31) memperlihatkan bahwasanya meskipun pekerjaan selesai, ada ruang untuk mengoptimalkan kualitas penyelesaian searah dengan standar yang diharapkan. Karyawan juga memperlihatkan upaya dalam memanfaatkan sumber daya secara efisien untuk hasil optimal (4.50) dan berusaha mengoptimalkan efisiensi dalam mengerjakan tugas (4.29), yang memperlihatkan kesadaran tinggi untuk terus mengoptimalkan kinerja dan efisiensi kerja mereka. Secara menyeluruh, hasil ini mengelaborasi bahwasanya karyawan di PT Woonam Music berfokus pada ketepatan waktu dan efisiensi kerja, dengan upaya untuk mengoptimalkan hasil kerja sesuai standar perusahaan.

C. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan dalam mengonfirmasi bahwasanya tiap pernyataan dalam kuesioner sanggup mengelaborasi dengan tepat hubungan antar variabel yang diukur. Dengan jumlah sampel 108, nilai r tabel bagi tingkat signifikansi 0.05 yakni 0.157. bilamana r hitung diatas atau sama dengan 0.157, dengan ini pernyataan dalam kuesioner ditetapkan valid, sedangkan bilamana r hitung dibawah dari 0.157, pernyataan itu ditetapkan tidak valid.

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)

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 siginifikasi dibawah 0,05 juga menunjang temuan ini. Maka itu, alat ini memiliki validitas yang baik pada masing-masing variabel.

D. Uji Realibiitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk menilai konsistensi internal alat yang dipergunakan, ialah, sejauh mana semua pernyataan dalam survei membawakan hasil yang tetap dan konsisten saat item dibuat dengan syarat $>0,70$. Keandalan yang tinggi memperlihatkan bahwa instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang dimaksud mampu diperhitungkan. Persyaratan untuk mempertimbangkan tes keandalan esensial [33].

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

Sumber : Olah data (2025)

Berlandaskan hasil uji reliabilitas yang tertera dalam tabel, segala variabel yang ada di penelitian ini, ialah Ketelitian Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), juga kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* yang melampaui nilai R kritis yang ditetapkan sebanyak 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* berada dalam rentang 0,718 hingga 0,850, yang memperlihatkan bahwa alat ukur pada setiap variabel memiliki

konsistensi internal yang tinggi. Maka itu, segala item pertanyaan yang diterapkan di penelitian ini mampu ditetapkan reliabel, yang berarti mampu membawakan hasil ukur yang konsisten saat dipergunakan dalam pengukuran berulang.

E. Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud dalam menentukan benarkah distribusi data menyamakan pola distribusi normal, satu dari sebagian asumsi dasar analisis statistik parametrik. Ini menyampaikan pemahaman tentang sejauh mana data yang dikumpulkan mewakili populasi dengan populasi yang didistribusikan secara normal. bilamana nilai P diatas 0,05. kriteria signifikansi untuk uji normalitas ditetapkan terpenuhi. bilamana nilai-p diatas 0,05, data mampu didistribusikan secara normal[34].

Tabel 8. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		108
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.000000
	<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)

Nilai signifikan 0,200 (*Asymp. Sig. 2-Sailed*) berlandaskan hasil tes kesehatan memanfaatkan uji *Kolmogorov Smirnov* memanfaatkan sampel. Nilai ini diatas tingkat signifikansi yang biasanya dipergunakan, pada 0,05. Ini memperlihatkan bahwasanya data yang tersisa didistribusikan secara normal. Maka itu, analisis statistik lebih lanjut seperti regresi linier mampu diadakan secara hukum dan murah, karena penerimaan normalitas regresi terpenuhi.

F. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dipergunakan dalam mengecek hubungan atau korelasi antara nilai residual (perubahan antara nilai yang diamati dan prediksi) di model regresi masa lalu atau pengamatan periode atau pengamatan berikutnya. Ini esensial dalam mengonfirmasi bahwasanya tidak ada pola sistematis dalam residuen yang mampu mempengaruhi keandalan model statistik yang dipergunakan. Kebutuhan akan esensialnya tes autokorelasi dengan Durbin-Watson adalah bahwasanya tidak ada autokorelasi yang signifikan saat nilai Durbin-Watson adalah 1,5-2.5. bilamana nilai Durbin-Watson dibawah 1,5 atau di atas 2,5, mungkin ada otomatisasi yang signifikan dalam residu yang mampu mempengaruhi efektivitas model regresi[35].

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

<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

Sumber : Olah data (2025)

Berlandaskan pengujian autokorelasi, hasil yang memperlihatkan nilai Durbin-Watson sebanyak 1,758 memperlihatkan bahwasanya model regresi ini bebas dari gejala autokorelasi. Angka Durbin-Watson ini hampir menggapai 2, yang mengindikasikan bahwasanya tidak ada pola tertentu pada residual dan mereka tidak saling berkorelasi. Maka itu, asumsi klasik yang mengujarkan tidak ditemukannya autokorelasi telah terpenuhi, dan model regresi ini mampu dipergunakan untuk analisis selanjutnya.

G. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi, yang bisa mengganggu interpretasi kontribusi setiap variabel terhadap variabel dependen. Untuk memastikan model regresi valid, uji ini penting untuk dilakukan. Syarat signifikansi uji multikolinearitas adalah jika *Tolerance* lebih besar dari 0.1 dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. Jika nilai *Tolerance* kurang dari 0.1 atau *VIF* lebih dari 10, maka terdapat multikolinearitas yang signifikan dalam model[34].

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

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

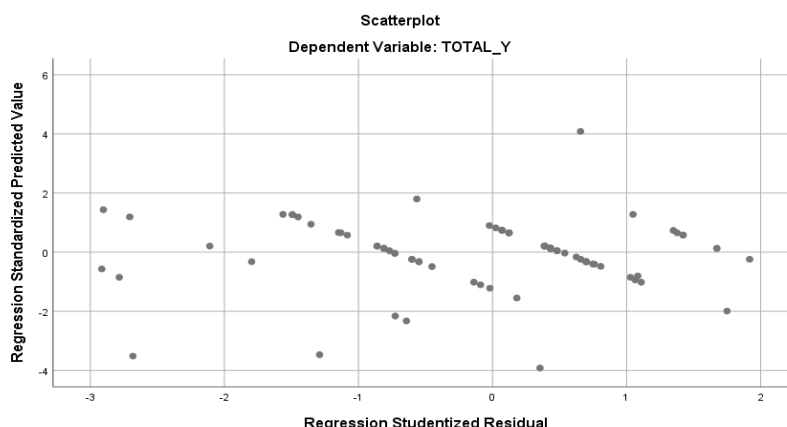
Sumber : Olah data (2025)

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.

H. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan varians residual konsisten di seluruh rentang variabel independen. Jika menggunakan scatter plot, heteroskedastisitas terlihat jika pola residual membesar atau mengecil seiring perubahan variabel independen. Jika pola acak, model memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber : Olah data (2025)

Distribusi poin residual, baik di atas ataupun dibawah garis nol, tampak acak & tidak memiliki pola yang mampu dikenali, menurut Gambar 1, yang menyajikan hasil uji heteroskedastisitas sebagai diagram sebar. Kriteria ini memperlihatkan bahwasanya tidak ada masalah heteroskedastisitas di model regresi. Akibatnya, model regresi ini cocok untuk penyelidikan lebih lanjut karena varians residual stabil (homoskedastik).

I. Uji Hipotesis Parsial (UJI T)

Hasil pengujian hipotesis sebagian pada setiap variabel independen di model regresi memanfaatkan uji t ditunjukkan dalam tabel berikut. Tujuan dari uji t ini ialah supaya melihat benarkah setiap variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen secara mandiri. Uji ini mampu dipergunakan dalam mengecek apakah nilai koefisien regresi setiap variabel independen menyimpang secara statistik dari nol. Variabel ditetapkan memiliki kontribusi yang nyata terhadap variabel dependen bilamana ditemukan perubahan yang signifikan di antara keduanya. Dalam mengonfirmasi apakah faktor-faktor benar-benar menyandang dampak yang berarti pada model, pengujian ini sangat esensial.

Tabel 12. Hasil Uji T

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<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

Sumber : Olah data (2025)

Berlandaskan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dengan jumlah sampel sebanyak 108 responden & tingkat signifikansi 5%, dipakai nilai t tabel sebanyak 1,983 (df = 104). Berikut adalah interpretasi dari masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan:

1. Pengaruh Ketelitian Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan memperlihatkan bahwasanya variabel ketelitian kerja (X1) menyandang nilai t hitung sebanyak 2,907 dengan tingkat signifikansi sebanyak 0,004. Karena nilai t hitung diatas t tabel (2,907 > 1,983) dan nilai signifikansi dibawah dari 0,05, maka mampu dirangkum dalam kesimpulan bahwasanya ketelitian kerja membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab itu, hipotesis yang mengajukan ditemukannya pengaruh ketelitian kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Disiplin kerja pada variabel (X2), nilai $t = 0,418$ digapai, dan nilai signifikannya adalah 0,677. Nilai ini dibawah dari tabel T ($0,418 < 1,983$), dan signifikansinya di atas batas 0,05. Kami kemudian mampu menarik kesimpulan bahwasanya disiplin kerja tidak menyandang dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Alhasil, hipotesis yang memperlihatkan efek disiplin kerja pada kinerja karyawan ditolak.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja(X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Nilai uji T untuk variabel lingkungan kerja (X3) ialah 2.265, dan nilai signifikannya adalah 0,026. Dari nilai t -number > t -table ($2.265 > 1.983$) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Secara menyeluruh, meskipun jelas menyandang dampak yang signifikan pada kinerja karyawan dari tiga variabel independen yang diuji, disiplin kerja tidak memperlihatkan efek yang signifikan.

J. Uji Simultan (UJI F)

Uji F dipergunakan untuk mengetes esensialnya segala variabel independen di model variabel dependen. Hasil uji F ini memperlihatkan apakah model regresi yang dipergunakan secara menyeluruh berkontribusi secara signifikan untuk menguraikan variasi dalam variabel dependen. bilamana hasil uji F memperlihatkan signifikansi yang rendah, kita mampu menarik kesimpulan bahwa setidaknya ada satu variabel independen yang menyandang pengaruh yang signifikan pada variabel dependen di model tersebut.

Tabel 13. Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum Of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
<i>Regression</i>	23.943	3	7.981	12.183	0.000 ^b
<i>Residual</i>	68.131	104	0.655		
<i>Total</i>	92.074	107			

Sumber : Olah data (2025)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang ditampilkan pada tabel 13 , diperoleh nilai F hitung sebesar 12,183 dengan tingkat signifikansi (Sig) sebesar 0,000. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam pengujian hipotesis menggunakan uji F, kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai Sig $< 0,05$, maka model regresi signifikan secara simultan.
2. Jika nilai Sig $> 0,05$, maka model regresi tidak signifikan secara simultan.

Karena nilai Sig = 0,000 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Artinya, variabel Ketelitian Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

K. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Derajat di mana variabel independen di model regresi mampu menguraikan variasi pada variabel dependen ditentukan oleh uji R². Semakin kuat modelnya, semakin dekat persentase variabel dependen yang dijelaskan oleh model tersebut ke angka 1. Nilai R² ialah angka antara 0 dan 1. Ini mengelaborasi seberapa kuat relasi antara variabel independen dan variabel dependen di model yang sedang diuji

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi(R²)

<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

Sumber : Olah data (2025)

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.

L. 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. Di dukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju, untuk memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum menyerahkannya. Karyawan yang konsistensi dalam memeriksa pekerjaan akan mampu meningkatkan kualitas pekerjaannya [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.

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.

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.

V. SIMPULAN

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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen serta karyawan PT. Woonam Music atas kerja sama dan partisipasinya di penelitian ini.

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, Raully 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] Eigis 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/jpem.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. Y. 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.
- [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. Widiyadari 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 BPSDM 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.
- [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/jmeh.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 Firlil 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. Hutasuht, "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 Arianito, 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.
- [31] A. J. Ahmad, Mappamiring, and N. Mustari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba," *Kaji. Ilm. Mhs. Administrasi Publik*, vol. 3, no. 1, pp. 287–298, 2022.
- [32] G. Trifena Towolliu, 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](https://repository.unugiri.ac.id:8443/id/eprint/4882/1/Anisa%20Buku%20Dasar-dasar%20Statistika%20untuk%20Penelitian.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. Isnawati, "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 Intervennng 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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.