



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

Faiza Artikel Skripsi 212010200078 BAB 1-5

Author(s)

Coordinator

perpustakaan umsidahanin

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

8810

Length in words

64422

Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet	ß	0
Spreads	A→	0
Micro spaces	␣	1
Hidden characters	␣	25
Paraphrases (SmartMarks)	a	63

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/download/6054/3351/31896	46 0.52 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5766/41015/45973	43 0.49 %
3	https://sistemasi.org/index.php/stmsi/article/view/4764	39 0.44 %
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/6855	38 0.43 %
5	https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2025/08/shsconf_uiseb2025_03002.pdf	33 0.37 %

6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4472/32023/36128	30 0.34 %
7	https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2025/08/shsconf_uiseb2025_03002.pdf	29 0.33 %
8	https://jurnal.usi.ac.id/index.php/JEUSI/article/download/63/121	28 0.32 %
9	https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/download/2264/1564	28 0.32 %
10	http://repository.kalbis.ac.id/bitstream/123456789/435/1/Turnitin%20Peran%20Disiplin%20dan%20Stress%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20di%20Perusahaan%20Perdagangan%20Oli%20dan%20Pipa%20Nasional.%20%2824_%29pdf.pdf	23 0.26 %
from RefBooks database (1.69 %)		
NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	Optimalisasi Output: Menggali Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja PD Nurlia di Tengah Revolusi Industri Yakin Ipa Hafsiyah;	37 (2) 0.42 %
2	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Mitra Solusi Alfiansyah Achmad Fadel,Gatot Kusjono;	16 (2) 0.18 %
3	Digitalisasi Musik Industri: Bagaimana Teknologi Informasi Mempengaruhi Industri Musik di Indonesia Isra Ruddin, Indrajit Richardus Eko, Handri Santoso;	14 (1) 0.16 %
4	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Adopsi Teknologi terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Hapzi Ali,Sri Wulandari, Yayan Hendayana;	14 (1) 0.16 %
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel W Bali-Seminyak I Gusti Bagus Saccidananda Yasa, Ni Putu Dyah Krismawintari, I Wayan Ruspendi Junaedi;	11 (2) 0.12 %
6	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) XIV DI LIANG AWAIYA, KECAMATAN TELUK ELPAPUTIH, KABUPATEN MALUKU TENGAH Semuel Souhoka;	11 (1) 0.12 %
7	Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work Muzaki Feri Ihsan, Risky Septian Arianito, Putra Riyan Sisiawan, Indah Kharisma Putri, Wita Ulfa Sari;	10 (1) 0.11 %
8	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya Dwi Widi Hariyanto,Sari Novita Ayu Permata, Endang Muryani;	8 (1) 0.09 %
9	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Era New Normal Terhadap Kinerja Karyawan PT JasaRaharja Putera (Persero) Cabang Palembang Wiwin Agustian,Desti Andelia;	7 (1) 0.08 %
10	The Influence Of Work Supervision, Work Culture And Work Environment On Employee Productivity PT ABC Kosim Muhammad,Nining Yuningsih, Pupung Purnamasari, Wiryawan Tri Wahyu;	6 (1) 0.07 %
11	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NEW RATNA MOTOR SEMARANG Widiartanto Widiartanto,Putra Utama Dhyanto, Nugraha Hari Susanta;	5 (1) 0.06 %
12	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung Taruna Dede Septian, Wengrum Adinda Puspita, Sari Pipit Novila, Novalita Novalita;	5 (1) 0.06 %

13	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alakaram Kila Azkia Garmen Tangerang Rosento Rosento, Tri Rizkiyani;	5 (1) 0.06 %
----	--	--------------

from the home database (0.57 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Devi Ria Armalinda_212010200045__Proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	39 (5) 0.44 %
2	ARTIKEL TEMPLATE UMSIDA_SYAWALA PUTRI SAFINSKA_212010200310_6B1 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	11 (1) 0.12 %

from the Database Exchange Program (0.30 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	TESIS ALOYSIUS LAMBOK SIAHAAN 1/21/2025 Universitas Jayabaya (Pascasarjana Universitas Jayabaya)	26 (2) 0.30 %

from the Internet (10.79 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2025/08/shsconf_uiseb2025_03002.pdf	74 (4) 0.84 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4472/32023/36128	72 (8) 0.82 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5766/41015/45973	58 (3) 0.66 %
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/6855	49 (3) 0.56 %
5	https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/download/6054/3351/31896	46 (1) 0.52 %
6	https://upp.fewarmadewa.ac.id/file_proposal/2132121924.pdf	46 (5) 0.52 %
7	https://sistemasi.org/index.php/stmsi/article/view/4764	39 (1) 0.44 %
8	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6433/46097/51579	35 (2) 0.40 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3044/21666/24242	32 (3) 0.36 %
10	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7934	30 (3) 0.34 %
11	http://repository.umpalopo.ac.id/2978/1/Jurnal%20Zulkifli_201820141.pdf	29 (2) 0.33 %
12	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/3325/1/SUKMAN%2010800112033_opt.pdf	28 (3) 0.32 %
13	https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/download/1490/633/	28 (2) 0.32 %
14	https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/download/2264/1564	28 (1) 0.32 %
15	https://jurnal.usi.ac.id/index.php/JEUSI/article/download/63/121	28 (1) 0.32 %
16	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4472/32029/36133	27 (3) 0.31 %
17	https://jurnal.utami.id/index.php/JM/article/view/24	23 (1) 0.26 %

18	http://repository.kalbis.ac.id/bitstream/123456789/435/1/Turnitin%20Peran%20Disiplin%20dan%20Stress%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20di%20Perusahaan%20Perdagangan%20Oli%20dan%20Pipa%20Nasional.%20%2824_%29pdf.pdf	23 (1) 0.26 %
19	https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwart/article/download/1352/1184	22 (2) 0.25 %
20	https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/13917/9409/23681	21 (1) 0.24 %
21	https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/7586/3629	21 (3) 0.24 %
22	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4328/30953/34913	20 (3) 0.23 %
23	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/437/3029/3351	19 (2) 0.22 %
24	https://jurnal.unived.ac.id/index.php/jambd/article/download/4554/3452/	19 (1) 0.22 %
25	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/4328	17 (2) 0.19 %
26	http://repository.stiemahardhika.ac.id/1578/3/16210836%20-%20JURNAL%20ONITIA%20ANGGRAINI.pdf	13 (2) 0.15 %
27	http://repositori.unsil.ac.id/9821/7/7.%20BAB%20II.pdf	13 (1) 0.15 %
28	http://repository.usd.ac.id/51474/1/11780_PROCEEDINGS%2BTHE%2B3RD%2BICEBMR%2B2024%2B-%2BISSN%2B3032-596X%2B-%2BVol%2B3%2C%2B2024.pdf	13 (2) 0.15 %
29	https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3655/2/R.4870%20FEB-MAN%20BAB%20II.pdf	11 (1) 0.12 %
30	https://jurnal.penerbitseval.com/jurnal/index.php/kompeten/article/download/59/41	11 (1) 0.12 %
31	https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/IJHESS/article/view/5102	11 (2) 0.12 %
32	https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/6080/2889/	10 (1) 0.11 %
33	https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/51055/MjIzODM3/Pengaruh-Gaya-Kepemimpinan-Motivasi-Kerja-Disiplin-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Di-Beberapa-Restoran-Di-Surakarta-bab-4.pdf	9 (1) 0.10 %
34	https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/download/28278/pdf/68181	6 (1) 0.07 %
35	https://pdfs.semanticscholar.org/a413/45810b5bef7349db48be2db4152a8399a307.pdf	5 (1) 0.06 %
36	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4486/32106/36292	5 (1) 0.06 %
37	https://dspace.umkt.ac.id/bitstream/handle/463.2017/3607/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf?sequence=10	5 (1) 0.06 %
38	https://repository.unika.ac.id/30323/5/18.D1.0113-CHATARINA%20ASTRID%20W-BAB%20IV_a.pdf	5 (1) 0.06 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

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

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

Faiza1), Vera firdaus2), Sumartik3)

1)Peogram **Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

2) Program **Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

3)Program **Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

*Email Penulis Korespondensi: vaiza3052@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id, sumartik1@umsida.ac.id

Abstrak, Tujuan dari studi ini ialah untuk menilai pengaruh dari ketepatan kerja, disiplin kerja, serta kondisi tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Woonam Music, sebuah perusahaan yang memproduksi instrumen untuk pasar ekspor. Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif deskriptif yang mengikutsertakan survei yang dibagikan kepada 108 orang responden dan kontraktor. Hasil dari analisis data memperlihatkan bahwa ketepatan kerja

dan kondisi tempat kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja tidak memperlihatkan pengaruh yang berarti. Uji simultan (uji F) memperlihatkan bahwa 3 variabel independen, bila digabungkan, menyandang pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menekankan esensialnya membangun lingkungan kerja yang menunjang dan mengoptimalkan ketepatan kerja sebagai strategi untuk mengayomi produktivitas juga kinerja yang maksimal bagi karyawan.

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

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 3 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 ditemukannya 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 3 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 didorong oleh ditemukannya 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]. 3. 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, juga 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, juga 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.

LITERATUR REVIEW

Ketelitian Kerja (X1)

Teliti dalam bekerja merupakan kemampuan pekerja untuk mengerjakan tugas dengan tingkat akurasi yang tinggi dan meminimalkan kesalahan selama progres 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. Ketelitian dalam mengerjakan tugas berkaitan langsung dengan produktivitas, kecepatan, dan konsistensi, yang pada gilirannya memengaruhi performa karyawan secara menyeluruh. Indikator yang dipergunakan untuk menilai ketelitian kerja melingkup [13][14][12] adalah :

1. Kedisiplinan: Karyawan yang disiplin mengikutsertakan diri dalam menyamakan peraturan dan prosedur secara konsisten, serta menjaga keteraturan dalam mengerjakan tugas-tugas.
2. Kontrol diri: Karyawan yang memiliki kontrol diri mampu mengatur emosinya dan tetap fokus saat menghadapi tekanan atau situasi sulit.
3. Kemampuan beradaptasi: 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 & 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]

1. Ketepatan waktu: Karyawan yang bertanggung jawab untuk melakukan tugas secara mandiri satu sama lain dan mengakui hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Tanggung jawab: Karyawan yang bertanggung jawab untuk memenuhi tugas mereka secara mandiri satu sama lain dan mengakui hasil dari pekerjaan yang diadakan.
3. Akurasi: Karyawan yang cermat memperhatikan detail kecil dan pasti melakukan pekerjaan mereka.
4. 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 berupa seluruh hal yang tinggal di sekeliling karyawan & memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kepuasan di tempat kerja[22]. Lingkungan kerja ialah penyakit fisik & 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]

1. Suasana Tempat Kerja: Suasana di tempat kerja yang nyaman dan positif mengayomi karyawan untuk merasa lebih produktif dan puas dengan pelaksanaan tugas.
2. Relasi antara kolega: Hubungan yang harmonis antara rekannya mengeluarkan kerja sama yang baik dan mengoptimalkan efektivitas kerja tim.
3. Fasilitas: Lembaga yang tepat menunjang karyawan dalam implementasi pekerjaan mereka yang efisien.
4. 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 menggapai tujuan kerja. Indikator kinerja karyawan terkait dengan penelitian WIBOWO [26]. Kinerja karyawan adalah kinerja atau kinerja yang dihasilkan karyawan saat ia memenuhi tugas & tanggung jawabnya searah 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 searah dengan standar perusahaan dan berlandaskan akurasi, akurasi, dan hasil. Indikator yang dipergunakan termasuk [27].

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

METODE

Jenis studi ini menerangkan metode penelitian kuantitatif dengan menerangkan data numerik yang digapai sebagai temuan dari penelitian ini [28].

Dalam konteks penelitian ini, metode kuantitatif deskriptif dipergunakan untuk mengelaborasi akurasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, juga kinerja karyawan musik PT Woonam. Populasi yang dipergunakan adalah 400 poin dari karyawan musik Woonham. Di penelitian ini, teknologi sampel target mampu dipergunakan dengan memilih sampel acak berlandaskan kriteria spesifik yang terkait dengan variabel penelitian untuk mendapatkan kesimpulan komprehensif. Kriteria untuk memilih contoh adalah seperti berikut:

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

Jumlah sampel mampu ditentukan berlandaskan jumlah karyawan yang memenuhi kriteria di atas, dengan hanya 100 karyawan yang memenuhi kriteria sampel target. Sampel penelitian berisi atas 100 orang. Lokasi penelitian terletak di JL. Ngoro Industri No. 334, Ngoro, Mojorejo, Kec. Kuning, Mojokerto Regency, Jawa Timur 61384. Studi ini memanfaatkan data primer. Data utama digapai berlandaskan pertanyaan survei oleh responden. Dari data yang digapai, diprogres dalam versi 25 (Produk Statistik dan Solusi Layanan) (SPSS) dan memanfaatkan analisis data uji validitas dan uji reliabilitas.

Sesudah itu, kami memanfaatkan uji-t & uji-F untuk mengetes hipotesis memanfaatkan bermacam tes regresi linier. Dibawah ini adalah persamaan [23] untuk bermacam tes **regresi linier**.

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$ **Keterangan: Y = Kinerja karyawan a = Konstanta**

$b_1, b_2, \dots, b_n$ = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

X1 = Ketelitian **X2 = Disiplin kerja X3** = Lingkungan kerja
e = Error

Definisi Operasional

Ketelitian Kerja (X1)

Melihat pada opini yang diujarkan [29]. Ketelitian kerja dimaknai secara operasional sebagai kemampuan karyawan untuk meminimalisir kesalahan kerja. Indikator ketelitian kerja ialah:

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

Disiplin Kerja (X2)

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:

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

Lingkungan Kerja (X3)

Melihat pada opini yang diujarkan [31]. Lingkungan kerja dimaknai secara operasional melingkup semua elemen yang ada di sekeliling karyawan yang mempengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kepuasan dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja ialah:

1. Suasana kerja : Lingkungan kerja yang memadai & menyenangkan mengayomi karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat.
2. Hubungan antar rekan kerja : Interaksi yang baik antar karyawan menciptakan sinergi dan kerja sama tim.
3. Fasilitas : Sarana yang layak menunjang kinerja optimal dan efisiensi kerja.
4. 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:

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

IV. Hasil Dan Pembahasan

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 Percobaan	13 12

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.

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 ketaatan.

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.

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
Ketelitian Kerja(X1)	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
Disiplin Kerja(X2)	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
Lingkungan Kerja(X3)	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
Kinerja Karyawan(Y)	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..

Uji Realibiitas

Tes 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 $\geq 0,70$. 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.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

2. Tes 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 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual N 108

Normal Parameters	Mean	0.0000000
Std.Deviation		0.797958
Most Extreme Differences	Absolute	0.205
	Positive	0.096
	Negative	-0.205
Test Statistic		0.205
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200C

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..

3. Uji Autokorelasi

Tes 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 Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate Durbin-Watson 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.

4. Uji Multikolinearitas

Penelitian Ini supaya mengetahui apakah variabel independen di model regresi manyandang relasi yang kuat satu sama lain, dipergunakan uji multikolinearitas. Relasi yang kokoh di antara semua variabel ini mampu menyulitkan penilaian efek masing-masing terhadap variabel dependen. Maka itu, memeriksa multikolinearitas sangat esensial dalam mengonfirmasi akurasi model regresi. Indikator bahwa multikolinearitas bukanlah masalah termasuk faktor inflasi varians (VIF) lebih rendah dari 10 & nilai toleransi di atas 0,1. bilamana VIF melampaui 10 atau toleransi dibawah 0,1, ini memperlihatkan ditemukannya masalah multikolinearitas yang perlu ditangani.[34].

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	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)

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.

5. Uji Heterokedasitas

Dalam menentukan apakah varians sebaran nilai residual konsisten di seluruh nilai variabel independen, pengujian heteroskedastisitas diadakan. Memanfaatkan diagram pencar adalah satu dari sebagian metode untuk mengidentifikasi perihai ini. Heteroskedastisitas ditunjukkan bilamana plot memperlihatkan bahwa residual membentuk pola yang tumbuh atau menyusut seiring dengan meningkatnya nilai variabel independen. Di sisi lain, model dikatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas bilamana titik residual tersebar secara acak & tidak menyamakan pola tertentu.

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).

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
B	Std. Error	Beta				
Constant	9.798	3.100	3.160	0.002		
Ketelitian Kerja(X1)	0.291	0.100	0.310	2.907	0.004	
Disiplin Kerja(X2)	0.037	0.089	0.043	0.418	0.677	
Lingkungan Kerja(X3)	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%, digapai 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 mengujarkan 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, kami mampu menyimpulkan bahwasanya lingkungan kerja menyandang dampak signifikan pada kinerja karyawan. Maka itu, hipotesis diakui bahwasanya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Secara menyeluruh, meskipun jelas menyandang dampak yang signifikan pada kinerja karyawan dari tiga variabel independen yang diuji, disiplin kerja tidak memperlihatkan efek yang signifikan.

Uji Simultan (UJI F)

Tabel berikut memperlihatkan hasil tes simultan (tes F) untuk seluruh model regresi. Tes 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 f-test memperlihatkan signifikansi yang rendah, kita mampu menarik kesimpulan bahwa setidaknya ada satu variabel independen yang menyandang pengaruh yang signifikan **pada variabel dependen di model.**

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	23.943	3	7.981	12.183	0.000
Residual	68.131	104	0.655		
Total	92.074	107			

Sumber : Olah data (2025)

Dengan ukuran sampel 108 responden dan ambang signifikansi 5%, uji hipotesis parsial (uji t) mengeluarkan nilai t-tabel sebanyak 1.983 (df = 104). Dampak masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan diinterpretasikan seperti berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y) Terpengaruh oleh Akurasi Kerja (X1) Variabel akurasi kerja (X1) menyandang nilai t yang dihitung sebanyak 2.907 dengan tingkat signifikansi 0.004, menurut temuan perhitungan. Mampu dirangkum dalam kesimpulan bahwasanya akurasi kerja menyandang dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t yang dihitung lebih daripada nilai t-tabel (2.907 > 1.983) dan nilai signifikansi dibawah 0.05.
2. Pengaruh **Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan** (X2) Variabel disiplin kerja (X2) menyandang nilai signifikansi 0.677 dan nilai t 0.418. Tingkat signifikansinya lebih tinggi dari 0.05, sementara nilainya dibawah t-tabel (0.418 < 1.983). Maka itu, kita mampu mengatakan bahwasanya **kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Dengan ini, teori bahwasanya disiplin kerja** memengaruhi kinerja karyawan adalah tidak terbukti.
3. Lingkungan Kerja (X3) Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) Variabel lingkungan kerja (X3) menyandang nilai uji t sebanyak 2.265 dan nilai signifikansi 0.026. Dengan nilai signifikansi < 0.05 & angka t > t-tabel (2.265 > 1.983).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Derajat di mana variabel independen di model regresi mampu menguraikan variasi pada variabel dependen ditentukan oleh tes 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(R ²) Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
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..

Pembahasan

Pengaruh Ketelitian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif signifikan dari ketepatan tugas. Ini memperlihatkan bahwasanya kinerja yang lebih baik dihasilkan semakin akurat karyawan mengerjakan tugas, yang dimaknai oleh ketelitian, presisi, dan sedikit kesalahan. Presisi yang tinggi secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas dengan memungkinkan pekerja untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Kedua temuan ini searah dengan penelitian sebelumnya yang memperlihatkan esensialnya presisi dan perhatian terhadap detail dalam mengoptimalkan keberhasilan individu di tempat kerja searah dengan penelitian [36]; [37]; [38]; [39]. & tidak searah dengan [40].

Empat indikator-ketertiban, kontrol diri, dan adaptabilitas-merupakan dasar dari studi ini. Indikator ketertiban memberikan kontribusi paling besar. Ini memperlihatkan bahwasanya karyawan yang tepat dan konsisten dalam tunduk pada peraturan kerja akan memeriksa kembali pekerjaan mereka dalam mengonfirmasi tidak ada kesalahan yang terlewat. Mayoritas responden sangat percaya bahwa hasil kerja harus diperiksa kembali sebelum diserahkan, yang memberikan dukungan pada perihal ini. Secara konsisten menilai pekerjaan mereka akan memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan kualitas output mereka. Tinjauan berkala terhadap progres kerja di lapangan masih diperlukan, terutama untuk mereka yang mendapatkan nilai terendah dalam kuesioner. Sesudah itu, sangat esensial untuk membuat keputusan yang dipertimbangkan dengan matang & tidak terburu-buru [39]. Akan tetapi, masih diperlukan evaluasi berkala terkait prosedur kerja di lapangan, terutama pada prosedur yang memperoleh hasil paling rendah dalam kuesioner. Sesudah itu, pemutusan keputusan yang diadakan dengan pertimbangan matang, tanpa terburu-buru, juga menjadi perhatian khusus.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan dari disiplin kerja. Ini memperlihatkan bahwasanya menyamakan aturan, tepat waktu, dan melakukan pekerjaan dengan rapi mungkin tidak selalu ترجمahkan menjadi kinerja yang lebih baik. Di sini, disiplin kerja kurang dilihat sebagai pembeda yang mengayomi pengembangan kinerja dan lebih sebagai kebutuhan dasar operasional yang harus dipenuhi oleh semua karyawan. Dengan kata lain, disiplin itu esensial, tetapi lebih sebagai syarat yang diperlukan daripada faktor utama yang menentukan kualitas kinerja. Temuan ini searah dengan kesimpulan studi lain yang memperlihatkan bahwa, saat dilihat sebagai komponen tanggung jawab dasar organisasi, variabel disiplin sering kali memiliki sedikit pengaruh. [41];[42];[43]; [44]. & 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. Sebagian besar responden sangat sepakat 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

Temuan dari **penelitian ini** memperlihatkan bahwasanya **kondisi tempat kerja** menyandang dampak positif yang tinggi terhadap performa karyawan. Kinerja karyawan akan melonjak seiring dengan baiknya lingkungan kerja. Suasana kerja yang menyenangkan, fasilitas yang cukup, dan hubungan kerja yang layak mampu mengoptimalkan motivasi serta produktivitas karyawan. Temuan ini searah dengan studi lainnya [46];[47];[48] & tidak searah dengan [49]

Lingkungan kerja didasarkan pada bermacam indikator, termasuk lingkungan kerja, relasi antara kolega, agensi, dan peralatan kerja. Kontribusi terbesar adalah indikator relasi antara kolega yang diproduksi oleh interaksi yang baik antara sinergi karyawan dan kerja tim. Mayoritas responden mengatakan mereka sepakat bahwa faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja. Menunjang lingkungan kerja, seperti suasana yang nyaman, hubungan yang baik antara kolega dan tenaga kerja dan perangkat yang tepat, mampu membantu mengoptimalkan motivasi karyawan dan kinerja keseluruhan [46]. Akan tetapi, bermacam aspek lingkungan kerja memerlukan perhatian khusus, seperti menciptakan suasana kerja yang lebih baik yang mampu menginspirasi karyawan, serta memberikan pelatihan dalam penggunaan alat kerja. **Top of FormBottom of Form**

V. SIMPULAN

Berlandaskan hasil penelitian yang diadakan, teliti kerja juga lingkungan kerja menyandang dampak signifikan pada layanan karyawan di PT Woonam Music. Pengujian simultan memperlihatkan bahwasanya akurasi kerja adalah kontribusi terbesar untuk mengoptimalkan kinerja, diikuti oleh lingkungan kerja yang tenang dan fasilitas yang memadai. Disiplin kerja esensial bagi efisiensi, tetapi hasil tes memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja tidak menyandang dampak signifikan pada kinerja. Keterbatasan untuk penelitian ini adalah faktor lain seperti contoh dan kompensasi, yang mungkin lebih dominan. Tes selanjutnya disarankan untuk menyelidiki interaksi antara faktor-faktor ini dan bidang pekerjaan.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- [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, Rauli 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] **Egis 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.v1i 2.252.

- [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. Widiyarsari 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.v2i 1.504.
- [17] F. Flannery, 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.v3i 3.5685.
- [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 Firlid 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 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.
- [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 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](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 10: 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 Intervennng Pada Pt Rakha Gustiawan," *J. Tadbir Perad.*, vol. 2, no. 2, pp. 101-104, 2022.
- [46] R. D. Sihalohe 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.