SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi
Vol. 21, No.4 Oktober 2023, Hal 839-846

Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
P-ISSN : 1412-5331, E-ISSN : 2716-2532

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Ebako Nusantara

Vicky Nesriyan Dewi Shofiana [1*] , Johanis Souisa [2] , Alvian Dwi Oktavianto [3]
vickydewi03@gmail.com [1] , johanissouisa@gmail.com [2] , alviandwi657@gmail.com [3]

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia[123]

NFO ARTIKEL
Proses Artikel
Dikirim : 14/09/2023
Diterima:11/10/2023
Dipublikasikan:
31/10/2023

ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek sangat penting dalam perusahaan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ebako Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ebako Nusantara yang berjumlah 700 orang. Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik Probability sampling yaitu dengan menggunakan teknik simple random sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 responden. Metode pengumpulan data penelitian ini yaitu metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Penelitian ini menggunakan analisis berganda sebagaai metode analisisnya. Data diolah menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Ebako Nusantara.

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

---

Abstract

Employee performance is a very important aspect in the company. An employee's performance is influenced by several factors, including motivation, discipline and work environment. This research aims to determine the influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of Employees PT Ebako Nusantara. This research uses quantitative research methods. The population in this study were all

employees of PT. Ebako Nusantara, numbering 700 people. In taking samples using probability sampling techniques, namely using simple random sampling techniques. The sample in this study amounted to 88 respondents. The data collection method for this research is a survey method with a questionnaire as the data collection tool. This research uses multiple analysis as the analysis method. The data was processed using SPSS (Statistical Program for Social Science) version 25. The research results showed that the independent variables Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Work Environment (X3) had a positive and significant effect on the dependent variable Employee Performance (Y) PT. Ebako Nusantara.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

PT. Ebako Nusantara, perusahaan ini berdiri sejak tahun 1996 yang berlokasi di Jl. Terboyo Industri Barat Dalam II Blok N / No. 3C, Kawasan Industri Terboyo Semarang, Jawa Tengah. PT. Ebako Nusantara adalah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur *furniture* . PT. Ebako memproduksi berbagai jenis *furniture* termasuk meja, meja perhiasan, kursi, tempat tidur, lemari, dll. PT. Ebako Nusantara memiliki 2 area produksi. Area 1 terdiri dari departemen *lumberyard* , *smoot mill* , *veneer* , *part sanding* , dan *assembly* . Area 2 merupakan proses kelanjutan dari area 1, yang terdiri dari departemen *final sanding* , *finishing* , *upholstery* , *fitting* , dan *packing* . Berdasarkan data yang didapat oleh penulis ditemukan bahwa kebanyakan target pengiriman barang yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai.

Tabel 1. Target & Realisasi Pengiriman Kontainer Bulan Juni 2022- Desember 2022

No	Bulan	Tahun	Target (Container)	Container
1	Juni	2022	39	40.04
2	Juli	2022	37	33,54
3	Agustus	2022	38	36
4	September	2022	38	35,32
5	Oktober	2022	40	31,65
6	November	2022	38	34,25
7	Desember	2022	36	38,10

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa terdapat target pengiriman yang sudah ditentukan perusahaan tidak dapat dicapai oleh karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat rendah. Berdasarkan pra kuesioner yang sudah di sebar kepada 20 karyawan bagian produksi, ditemukan bahwa kurangnya kinerja karyawan dikarenakan beberapa aspek yaitu motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

Motivasi adalah sesuatu yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi dapat menjadi alasan seorang bekerja secara baik sesuai dengan SOP dan target kerja yang telah ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan (Julianry *et al.*, 2017). Menurut(Andika Rindi, 2019)(Andika Rindi, 2019) Rindi (2019) motivasi diartikan sebagai kegiatan yang mendorong

manusia untuk melakukan sesuatu hal dan tindakan yang membawanya pada keadaan yang optimal.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Abdusalam, 2023). Seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepada mereka tentunya karena adanya disiplin dalam melakukan pekerjaan. Saleh & Utomo (2018) mengartikan disiplin yaitu proses meningkatkan perasaan orang untuk menguasai tujuan perusahaan secara merata, yang dapat diketahui dari kepatuhannya menjalankan aturan yang sudah diberlakukan.

Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Shihab *et al.*, 2022). Dharma *et al.* (2017) mengartikan lingkungan kerja yaitu semua yang ada disekeliling karyawan berpotensi memberi pengaruh karyawan saat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, misalnya hubungan antara karyawan, fasilitas, kondisi kerja, dan sebagainya.

Pada penelitian sebelumnya terdapat reiset gap terhadap hasil pengaruh yang terjadi antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Farisi *et al.* 2020 ; Rosmaini & Tanjung, 2019 ; Hasibuan & Bahri, 2018) menunjukan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Julianry *et al.* (2017) menyebutkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan. Disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian (Beno & Irawan , 2019 ; Fitri & Amaliyyah 2021) membuktikan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Sanjaya (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga terdapat riset gap. Penelitian Dharma *et al.* 2017 ; Susitianingrung *et al.* 2015) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Putra & Utama (2017) menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhdap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan sangat rendah. Hal tersebut dikarenakan beberapa aspek antara lain yaitu motivasi, disiplin, serta lingkungan kerja. Maka dari itu, penulis menggunakan pertanyaan penelitian: Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ebako Nusantara?. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ebako Nusantara?. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ebako Nusantara?.

Berdasar pada rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti, tujuan dan kegunaan yang hendak penulis capai adalah mengetahui sejauh mana pengaruh variabel *dependent* terhdap variabel *independent*. Manfaat penelitian meliputi maanfaat praktis dan teoritis. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini berguna sebagai bahan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Ebako Nusantara. Sedangkan manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai bacaan untuk memperkaya sumber referensi penelitian selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Suryani *et al.* (2017) ; Yati *et al.* (2019) maksudnya kinerja yaitu output kerja yang diraih karyawan saat menjalankan seluruh tugas yang diberikan. Menurut Stolovitch dan keep dalam (Edison, 2016) kinerja merupakan hasil yang dicapai dari tindakan pekerjaan yang diminta.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan & Bahri (2018) motivasi adalah suatu penggerak yang timbul dari diri seseorang untuk bertindak dengan rajin sesuai dengan tugas yang telah dibebankan. Motivasi adalah kemauan seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Disiplin Kerja

Hasibuan & Bahri (2018) disiplin merupakan suatu hal terpenting untuk mewujudkannya suatu target, tanpa adanya sikap disiplin maka tidak mudah dalam mencapai target yang optimal. Sedangkan menurut Ariani et al., (2020) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu kesadaran atau kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan Kerja

Setiawan & Khurosani (2018) mengartikan lingkungan kerja yaitu semua yang ada sekeliling karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa nyaman, aman dalam melakukan dan menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Hipotesis

Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Neza & Rivai (2020) motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan kekuatan yang ada dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Penelitian Yunus (2020) mengemukakan motivasi berpengaruh pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika motivasi karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

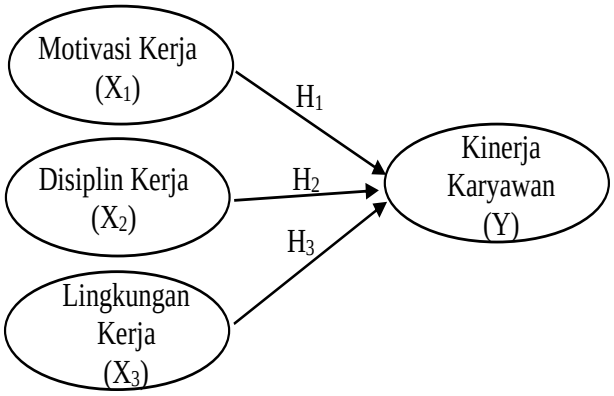
Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis (Pranitasari and Khotimah, 2021). Abdusalam (2023) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika disiplin kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Saleh & Utomo (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu proses untuk menumbuhkan perasaan seseorang dalam mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi atau perusahaan secara objektif, yang dapat diketahui dari kepatuhannya menjalankan peraturan yang sudah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian Bukhori & Karnawati (2023) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, apabila lingkungan disekitar tempat kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian, 2023

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai teknik *simple random sampling* yang berarti mengambil sampel secara acak. Sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 88 orang responden karyawan PT. Ebako Nusantara. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran 1-5. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat bantu dalam melakukan analisa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil pengujian yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa uji validitas menyatakan semua indikator dalam penelitian ini layak untuk dijadikan sebagai intrumen penelitian, karena hasil koefisien kirelasi > r tabel. Dalam uji reliabilitas juga dihasilkan koefisien alpha >0,60, sehingga hasil kuesioner dikatakan reliabel. Pada hasil uji normalitas data menunjukan bahwa semua data terdistribusi normal, karena nilai *Asym. Sig* (2-tailed) > 0,05. Uji multikolineritas menunjukan bahwa menunjuakan variabel *independent* memiliki nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF<10, artinya dalam hasilpenelitian ini tidak terdapat multikolinearitas. Selanjutnya pada uji heteroskedastisitas menunjukan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.891	1.251		2.311	.023		
	MOTIVASI KERJA	.172	.077	.183	2.227	.029	.673	1.485
	DISIPLIN KERJA	.300	.068	.355	4.418	.000	.704	1.421
	LINGKUNGAN KERJA	.371	.082	.411	4.545	.000	.557	1.796

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasar tabel 2 mengartikan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah:

$Y = 0{,}183\ X_1 + 0{,}355\ X_2 + 0{,}411\ X_3$

Dari persamaan regresi linier berganda yang ada di atas bisa diartikan:

1. X1 sebesar 0,183 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. X2 sebesar 0,355 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. X 3 sebesar 0,411 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki nilai t 2,227 dengan nilai signifikan 0,029<0,05. Hal ini dapat diartikan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja memiliki nilai t 4,545 dengan nilai signifikan 0,000<0,05. Hal ini dapat diambil kesimpulan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja memiliki nilai t 4,418 dengan nilai signifikan 0,000<0,05. Hasil ini menandakan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786[a]	.618	.605	1.180	2.252

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS 25, 2023

Pada tabel 3 diperoleh nilai *Adjusted R Square* yang menunjukkan angka sebesar 0,605. Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh variabel mampu menjelaskan sebesar 60,5 persen kinerja karyawan. Sedabgkan untuk 39,5 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diangkat pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin besar motivasi yang sampaikan perusahaan, maka meningkat juga kinerja karyawan PT. Ebako Nusantara. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Yunus (2020) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera. Seorang karyawan akan semangat dalam melakukan pekerjaan apabila ada dorongan yang diberikan oleh perusahaan, dorongan tersebut bisa berupa promosi jabatan, penghargaan, dan sebuah pengakuan, sehingga semua yang dilakukan akan menciptakan prestasi kerja yang baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Kinerja Terhadap Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa emakin baik disiplin kerja maka meningkat pula

kinerja karyawan PT. Ebako Nusantara. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Abdusalam (2023) disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Vemu Kreasindo. Seorang karawan yang memiliki orientasi dalam melakukan pekerjaan biasanya akan menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan yaitu berkaitan dengan ketaatan dalam melakukan pekerjaan dan tingkat kehadiran, serta dalam melakukan pekerjaan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi agar meminimalisir terjadinya kesalahan dalam produksi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin aman dan nyaman lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT. Ebako Nusantara. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Shihab *et al.* (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Manufacturing. Dalam melakukan pekerjaan, seorang karyawan biasanya dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Dengan terciptanya lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Yang dapat diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman adalah dengan memperhatikan tingkat peneranga, suhu udara, tingkat kebisingan, dan keamanan dalam melakukan pekerjaan.

PENUTUP

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ebako Nusantara. Saran penelitian yang diberikan antara lain sebagai berikut: Upaya yang dapat dilakukan adalah pimpinan PT. Ebako Nusantara harus lebih meningkatkan hubungan baik dengan karyawan, terutama pada saat karyawan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan pada standar kerja bagi karyawan PT. Ebako Nusantara yaitu dengan cara pimpinan perusahaan atau staf yang ditunjuk memberikan pengarahan terlebih dahulu kepada para karyawan terkait dengan bagaimana cara mengerjakan, apa yang bisa dan tidak dilakukan oleh karyawan pada saat berada di tempat kerja dan prosedur pengerjaan barang yang sedang diproduksi oleh perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Ebako Nusantara untuk meminimalisir kebisingan yaitu dengan cara mengecek tingkat kebisingan dengan menggunakan alat *sound level meter*, apabila tingkat kebisingan diatas 85 Dba perusahaan sebaiknya mengurangi tingkat kebisingan tersebut. Langkah yang dapat dilakukan yaitu dengan mengatur tata letak mesin, pengaturan waktu operasional mesin, dan pengecilan volume mesin yang biasanya dilakukan oleh mekanik. Selain itu juga bisa dengan cara memberikan alat pelindung diri (APD) kepada para karyawan seperti *ear plug* (penyumbat telinga) untuk area kerja yang memiliki tingkat kebisingan diatas 85 Dba.

DAFTAR PUSTAKA

Abdusalam, H.B. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan', *IQTISHADequity jurnal MANAJEMEN*, 3(1), p. 187. Available at: https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928.

Andika Rindi, dkk (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan', *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), pp. 189–204. Available at: https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485.

Ariani, D.R. *et al.* (2020) 'Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Dimensi*, 9(3), pp. 480–493. Available at: https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723.

Beno, J. and Irawan, D.N. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang', *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), pp. 61–74. Available at: https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218.

Bukhori, M. and Karnawati, T.A. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah', *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(2), pp. 373–390.

Dharma, P. *et al.* (2017) 'Work Environment Effect on the Spirit of Employees in Cv. Jaya Karya Pekanbaru', *Jom Fisip*, 4(1), pp. 1–15.

Edison, A.A. (2016) 'Perancangan Pengukuran Kinerja Dengan Metode Balanced Scorecard Dan Penentuan Prioritas Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Pada Pt. Andromeda Galacticorp Surabaya)', *Universitas Airlangga*, p. 105.

Farisi, S. *et al.* (2020) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau', *Jurnal Humaniora*, 4(1), pp. 15–33.

Hasibuan, S.M. and Bahri, S. (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 71–80. Available at: https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243.

Julianry, A. *et al.* (2017) 'Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan* Manajemen, 3(2), pp. 236–245. Available at: https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236.

Neza, C. and Rivai, H.A. (2020) 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. X', *Journal of Management and Business Review*, 17(1), pp. 1–25. Available at: https://doi.org/10.34149/jmbr.v17i1.169.

Pranitasari, D. and Khotimah, K. (2021) 'Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara', *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), pp. 22–38. Available at: https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375.

Putra, D.I.G. and &Utama, M.I.W. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), pp. 5116–5143.

Rosmaini, R. and Tanjung, H. (2019) 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp. 1–15. Available at: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366.

Saleh, A.R. and Utomo, H. (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang', *Among Makarti*, 11(1), pp. 28–50. Available at: https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160.

Sanjaya, F.. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bri Kc Surabaya Jemursari', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(11), pp. 1–12.

Setiawan, I. and Khurosani, A. (2018) 'Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). Available at: https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3828.

Shihab, M.R. *et al.* (2022) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), pp. 5479–5492. Available at: https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356.

Suryani et al., 2017; Yati et al., 2018 (2019) 'PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Jasman', *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu " Inovasi* Produk *Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri "*, 2, p. 10.

Yunus, M. (2020) 'Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Suparyanto dan Rosad (2015*, 5(3), pp. 248–253.