PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SO GOOD FOOD MANUFACTURING KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2020

Oleh
Muhamad Riziq Shihab[1)], Wawan Prahiawan[2)], Vera Maria[3)]
[1,2,3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten - Indonesia
Jln. Raya Jakarta Km. 4 Pakupatan, Kota Serang - Banten, Indonesia
E-mail: [1]sriziq33@gmail.com, [2]wawan.prahyawan@ymail.com, [3]veramaria@untirta.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee performance. The research population is all employees of PT. So Good Food Manufacturing Tangerang Regency as many as 914 employees. The research sample was 120 employees who were determined based on the hair formula with probability sampling technique. Data analysis techniques used: Descriptive Statistics, Data Quality Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test and Hypothesis Testing (t Test). Results: 1) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a t-statistic value of 2.610 and a probability value of 0.000 < α =0.05, 2) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with a t-statistic value of 12,477 and a probability value of 0.000 < α = 0.05, 3) The work environment has a positive and significant effect on employee performance with a t statistic of 14,722 and a probability value of 0.000 < α = 0.05. These results can be obtained from the following regression equation: Y = 1.607 + 0.166 + X1 + 0.282 X2 + 0.505 X3.

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

PENDAHULUAN

Di era globalisasi perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif danharus memiliki keunggulan serta daya saing agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain. Besarnya persaingan yang terjadi di era globalisasi ini salah satunya terjadi di bidang ekonomi. Dalam kondisi ini perusahaan harus mampu menghadapi tantangan yang sudah terjadi agar perusahaan dapat bertahan dengan baik. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Kinerja karyawan adalah keseluruhan hasil atau keberhasilan seseorang selama periode atau tugas tertentu dengan perbandingan standar pekerjaan, target atau kinerja yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati. Kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik masing-masing individu. Dalam perkembangan era globalisasi yang sangat kompetitif, perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang berprestasi (Pawirosumarto, et al, 2017).

Faktor kedisiplinan memegang peranan sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, dimana pegawai yang disiplin akan datang secara teratur dan tepat waktu, taat pada perintah atasan, serta bekerja dengan mengikuti aturan-aturan kerja yang telah ditentukan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri (Hidayat, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Pawirosumarto, et al, 2017; Razak, et al, 2018; dan Sulila, 2019).

Indikasi masalah kinerja karyawan juga disebabkan oleh rendahnya motivasi yang diterima karyawan. Ditengah beban kerja yang

dimiliki oleh karyawan diperlukan motivasi dari seorang pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan dan peningkatan produktivitas, dan pada akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan (Pawirosumarto, et al, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Mohamud, et al, 2017; Riyanto, et al, 2017; dan Sulila, 2019).

Kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan kondusif dapat menjadi faktor pendukung dalam memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika tujuan perusahaan tercapai, maka persaingan secara tidak langsung telah dimenangkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang (Ramli, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Agbozo, et al, 2017; Riyanto, et al, 2017; dan Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

PT. So Good Food Manufacturing memiliki karyawan sebanyak 914 karyawan di tahun 2020. Berikut ini merupakan data kinerja karyawan PT. So Good Food Manufacturing periode Januari – Desember 2020 dimana penilaian kinerja karyawan merupakan hasil penjumlahan dari indeks KPI dan Penilaian Kompetensi.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. So Good Food Manufacturing
Kabupaten Tangerang
Periode Januari – Desember 2020

Bulan	Total Karyawan	Persentase Kinerja Karyawan		
		Good 91-100	Fair 70-90	Bad 0-70
Januari	914	20.35%	62.69%	16.96%
Februari	914	21.44%	56.46%	22.10%
Maret	914	17.29%	54.38%	28.34%
April	914	20.02%	56.89%	23.09%
Mei	914	20.24%	59.19%	20.57%
Juni	914	20.79%	58.75%	20.46%
Juli	914	20.24%	58.64%	21.12%
Agustus	914	17.83%	60.28%	21.88%
September	914	17.61%	61.60%	20.79%
Oktober	914	17.29%	61.27%	21.44%
November	914	17.29%	61.05%	21.66%
Desember	914	16.96%	61.71%	21.33%

Keterangan:
Good = Total Nilai Kinerja 91 – 100
Fair = Total Nilai Kinerja 70 – 90
Bad = Total Nilai Kinerja 0 – 70

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi masalah pada kinerja karyawan, sepanjang tahun 2020 terdapat 10 bulan kinerja karyawan dengan kategori "bad" lebih besar daripada kinerja karyawan dengan kategori "good", selama 6 bulan berturut-turut semenjak Juli 2020 sampai Desember 2020 kinerja karyawan dengan kategori "bad" lebih besar daripada kinerja karyawan dengan kategori "good". Kinerja karyawan dengan kategoori "good" lebih baik daripada kategori "bad" hanya terjadi pada Januari dan Juni. Kinerja karyawan dengan kategori "fair" mendominasi di sepanjang tahun 2020.

Berdasarkan latar belakang dengan mempertimbangkan fenomena bisnis sebagaimana yang telah dijelaskan maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang?

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

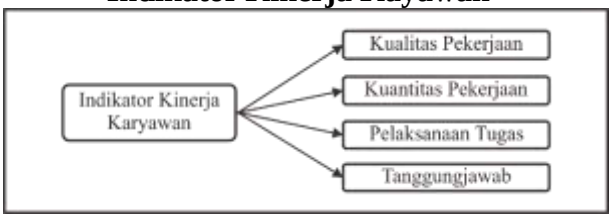
Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah buah hasil secara kualitas yang telah dicapai oleh karyawan dari menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. A. Anwar Prabu

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)

Mangkunegara, 2017:9). Kinerja adalah hasil kerja serta perilaku kerja yang dicapai dari tanggungjawab yang diemban pada periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi, 2016:176).

Dari berbagai macam definisi nilai perusahaan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan buah hasil, baik dalam bentuk efisiensi, efektivitas, atau prestasi lainnya yang diperoleh dari kerja karyawan.

Gambar 2.1
Indikator Kinerja Kayawan



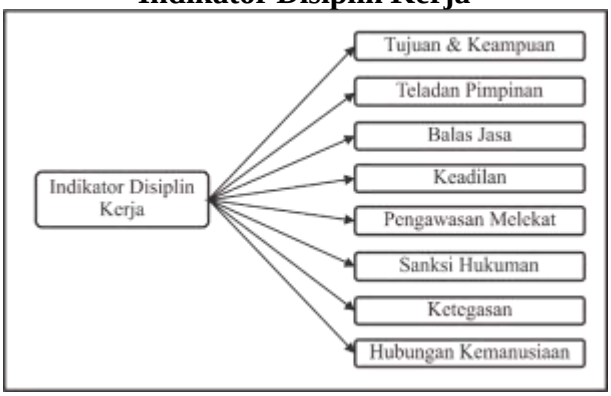
Sumber: A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75)

Disiplin Kerja

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Edy Sutrisno, 2016:89). Displin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah di tetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya (Sinungan Muchdarsyah, 2014:135). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin baik karyawan menaati aturan maka akan membantu percepatan tujuan perusahaan khususnya kinerja perusahaan (Hasibuan, 2016:94).

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berarti kerelaan seorang pekerja untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma dan aturan pekerjaan.

Gambar 2.2
Indikator Disiplin Kerja



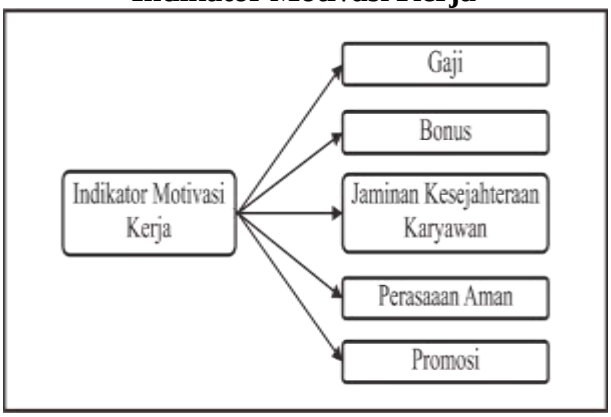
Sumber: Hasibuan (2016:194)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah Faktor atau suatu hal yang mendorong seseorang untuk berbuat atau melakukan aktivitas tertentu, oleh karenanya motivasi sering disebut juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Edy Sutrisno, 2017:109). Motivasi adalah pemeberian daya penggerak yang dapat memunculkan kegairahan seseorang agar mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk memuculkan kepuasan (Melayu S.P. Hasibuan, 2016:141). Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, selain faktor motivasi kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan yang sering datang telat dan tidak masuk maka target kerjanya tidak tercapai

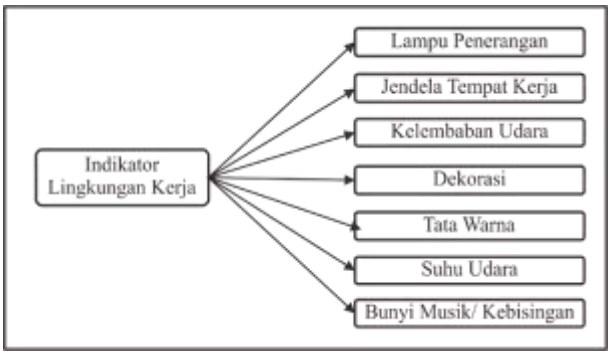
Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja erat kaitannya dengan keinginan seseorang dalam hal ini karyawan dalam menyelesaikan tigas dan kewajibannya di perusahaan.

Gambar 2.3
Indikator Motivasi Kerja



Sumber: Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297)

Gambar 2.4
Indikator Lingkungan Kerja



Sumber: Afandi (2018:71)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017:25). Lingkungan kerja menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah "Segala sesuatu disekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) serta penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018:65).

Dari berbagai definisi *corporate governance* di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berarti kondisi, situasi atau keadaan yang ada disekitar karyawan baik itu kondisi fisik seperti bangunan, sarana dan prasarana juga kondisi non fisik seperti psikologis lingkungan, iklim rekan kerja dan sebagainya. Dari penjelasan tersebut lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan karena berkaitan dengan kenyamanan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berkaitan erat dengan kehendak seseorang dalam mematuhi dan taat terhadap norma serta peraturan dalam pekerjaan. Semakin seseorang taat dan sesuai prosedur standar perusahaan dalam bekerja, maka hal tersebut tentunya akan berdampak baik bagi keteraturan siklus kerja perusahaan.

Agar disiplin berjalan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Suharno Pawirosumarto, et,al. (2017) menjelaskan bahwa "Perusahaan tidak hanya memberi hukuman jika terjadi pelanggaran namun juga apresiasi jika pekerjaan diselesaikan dengan baik".

Hal tersebut menunjukkan bahwa jika pelaksanaan displin dilakukan dengan baik, maka akan berdampak baik bagi kinerja karyawan karena mereka telah bekerja sesuai prosedur perusahaan. Tentunya sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Eri Marlapa dan Bambang Mulyana (2020), Amy Nurhuda,et,al (2019), Ismet Sulila (2019), Abdul Razak,et,al. (2018), Mochamad Soelton (2018), Khairun A. Roni, et.al (2018) serta Suharno Pawirosumarto, et,al. (2017) dengan hasil penelitian: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)

Dari penjelasan di atas, maka dapat peneliti ambil dugaan sementara sebagai berikut:

H1 : "Semakin Tinggi Disiplin Kerja, maka Semakin Tinggi Kinerja Karyawan"

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap orang tidak hanya memiliki kemampuan, namun juga kemauan pribadi dalam hal menyelesaikan pekerjaannya. Pada intinya karyawan akan memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tergantung pada kekuatan motif yang memengaruhinya. Suharno Pawirosumarto, et,al. (2017) menjelaskan bahwa "Motif tersebut biasanya akan cenderung mengarah pada kebutuhan karyawan, tidak selalu materi tapi juga bisa berkaitan dengan kebutuhan batin karyawan seperti empati dan sebagainya".

Penjelasan tersebut memberikan gambaran bahwa perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan. Perusahaan harus menunjukkan kepeduliannya terhadap karyawan baik secara materi maupun psikis. Sejalan denga apa yang Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014) ungkapkan bahwa "Perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan agar motivasi kerja nya meningkat seperti pemberian gaji yang sesuai, promosi, bonus, perasaan aman dalam bekerja ataupun jaminan kesejahteraan pegawai".

Beberapa penelitian terdahulu linear dengan penjelasan di atas. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh: Eri Marlapa dan Bambang Mulyana (2020), Amy Nurhuda, et,al. (2019), Ismet Sulila (2019), Dede Nuary Sukmayuda, et,al. (2019), Khairun A. Roni, et.al (2019) Said Abdi Mohamud, et,al. (2017), Suharno Pawirosumarto, et,al (2017) dan Setyo Riyanto, et,al. (2017) yang menghasilkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, maka dapat peneliti ambil dugaan sementara sebagai berikut:

H2 : "Semakin Tinggi Motivasi Kerja, maka Semakin Tinggi Kinerja Karyawan"

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berkaitan erat dengan kondisi atau suasana perusahaan, baik kondisi fisik perusahaan maupun suasana (iklim) kerja antar karyawan di perusahaan. Sejalan dengan yang diungkapkan Kasmir (2016) yang mendeskripsikan lingkungan kerja atau yang biasa disebut dengan kondisi kerja sebagai "Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja, yang dapat berupa ruang, sarana dan prasarana, layout serta hubungan sesama rekan kerja".

Lingkungan kerja atau kondisi kerja jelas sangat penting bagi perusahaan, karena hal tersebut berkaitan dengan kenyamanan, keamanan dan kekhusuk'an pegawai dalam bekerja. Setiap pegawai tentunya dapat berperan aktif untuk menciptakan hubungan kerja yang bai kantar pegawai untuk meningkatkan Kerjasama, namun perusahaan dan manajerial harus lebih berperan aktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai standar. Seperti yang diungkapkan oleh Diamantidis dan Prodmoros (2018) yang menyebutkan bahwa "Manajerial harus mendukung dan berperan aktif untuk menciptakan iklim organisasi dan lingkungan kerja yang baik, agar secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kinerja".

Hubungan kondisi lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh: Idris, et,al. (2020), Abdul Haeba Ramli (2019), Diamantidis dan Prodmoros (2018), Khairun A. Roni, et,al (2018), George Kafui Agbozo, et,al (2017), Purbasari Rr.N dan Septian T.A. (2017) serta Setyo Riyanto, et,al (2017) dengan hasil penelitin lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, maka dapat peneliti ambil dugaan sementara sebagai berikut:

H3: "Semakin Baik Lingkungan Kerja, maka Semakin Tinggi Kinerja Karyawan"

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh karyawan PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang sejumlah 991 karyawan pada tahun 2021. Sedangkan sampel penelitian ini sebanyak 120 karyawan PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang. Banyaknya sampel tersebut diperoleh menggunakan teknik *Hair*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data kuantitatif didapatkan langsung dari hulu kejadian, peristiwa ataupun sumber paling awal yang didapatkan dari hasil observasi, wawancara, dan kuesioner yang diperoleh dari jumlah responden di PT. So Good Food Manufacturing. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dengan pengumpulan data melalui peneliti terdahulu yang berkaitan sebagai pendukung literatur.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, disiplin kerja menggunakan indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan (2016:194)). Motivasi kerja menggunakan indikator gaji, bonus, jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman, dan promosi (Zameer, Ali, Nisar, dan Amir (2014:297)). Lingkungan kerja menggunakan indikator lampu penerangan, jendela tempat kerja, kelembaban udara, dekorasi, tata warna, suhu udara, bunyi musik/kebisingan (Afandi (2018:71)). Kinerja karyawan menggunakan indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, dan tanggungjawab (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75)).

Analisis Data

Uji Kualitas Data Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunaan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji kualitas data instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas (Ghozali, 2018:51), dan uji reliabilitas (Ghozali, 2018:45).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ditujukan untuk menguji kelayakan model regresi yang akan digunakan pada penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan menurut Ghozali (2018:105) diantaranya adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen.

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- *a* = Konstanta
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Lingkungan Kerja
- *b1-b3* = Koefisien Regresi
- *e* = error

Uji Parsial (Uji-*T*)

Uji t (uji parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variansi variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Hasil dari *t*-hitung kemudian dibandingkan dengan nilai dari *t*-tabel untuk tingkat alpha 5% (0,05) dengan df = n - k.

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Kualitas Instrumen Data Penelitian

Tabel 4.1
Hasil Uji Kualitas Instrumen Data Penelitian

Variabel	Pernyataan	Nilai RHitung	Sig.	Ket.	Cronbach' Alpha	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	Pert_1	0.795	0.000	Valid	0.910	Reliabel
	Pert_2	0.813	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_3	0.771	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_4	0.815	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_5	0.823	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_6	0.819	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_7	0.666	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_8	0.523	0.000	Valid		Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	Pert_1	0.761	0.000	Valid	0.751	Reliabel
	Pert_2	0.743	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_3	0.891	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_4	0.337	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_5	0.784	0.000	Valid		Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	Pert_1	0.649	0.000	Valid	0.890	Reliabel
	Pert_2	0.704	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_3	0.849	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_4	0.858	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_5	0.724	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_6	0.794	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_7	0.729	0.000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Pert_1	0.800	0.000	Valid	0.873	Reliabel
	Pert_2	0.852	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_3	0.843	0.000	Valid		Reliabel
	Pert_4	0.833	0.000	Valid		Reliabel

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah SPSS v25, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji instrumen data penelitian (validitas dan reliabilitas) disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel adalah valid, karena menghasilkan nilai koefisien korelasi rank spearman (rs) > 0,3 dengan tingkat signifikansi < 0,05 (Ghozali, 2018:51).

Hasil perhitungan Cronbach's Alpha terhadap variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,910, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,751, variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,890, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,873. Dari hasil tersebut terlihat bahwa reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan angka > 0,7 maka kuesionner dinayatakan reliabel (Ghozali, 2018:45).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas (Monte Carlo)

Tabel 4.2
Hasil Uji Normalitas (*Monte*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
			120
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.26438123
Most Extreme Differences	Absolute		.090
	Positive		.090
	Negative		-.056
Test Statistic			.090
Asymp. Sig. (2-tailed)			.019[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.274[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.262
		Upper Bound	.285

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			120
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.26438123
Most Extreme Differences	Absolute		.090
	Positive		.090
	Negative		-.056
Test Statistic			.090
Asymp. Sig. (2-tailed)			.019[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.274[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.262
		Upper Bound	.285

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah SPSS v25, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov (*monte carlo*) didapatkan nilai signifikansi *monte carlo* sebesar 0,440 (> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas (Lagrange Multiplier)

Hasil Uji Linearitas (*Lagrange Multiplier Test*)

Tabel 4.3Hasil Uji Linearitas (*Lagrange Multiplier Test*)odel Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838[a]	.702	.694	5.33202

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah SPSS v25, 2021

Berdasarkan uji linearitas (*lagrange multiplier*), maka dapat dibuat analisa apakah dalam penelitian ini model regresi berbentuk linear atau tidak yang dirangkum dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Rangkuman Analisa Uji Linearitas

C^2-hitung (n x R^2)	(> / <)	C^2-tabel (n - k)
120 x 0,702 = 84,24	<	(120 - 2) = 118 = 146,567

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berbentuk linear, karena di dapatkan nilai c^2-hitung < c^2-tabel.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1.607	1.491		1.078	.283		
	Disiplin Kerja	.166	.064	.171	2.610	.010	.597	1.676
	Motivasi Kerja	.282	.085	.279	3.317	.001	.364	2.745
	Lingkungan Kerja	.505	.093	.478	5.428	.000	.331	3.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah SPSS v25, 2021

Berdasarkan hasil uji di atas, multikolinearitas menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja (X1) tidak terjadi gejala multikolinearitas karena memiliki nilai tolerance 0,597 (> 0,10) dan nilai VIF 1,676 (< 10), pada variabel motivasi kerja (X2) tidak terjadi gejala multikolinearitas karena memiliki nilai tolerance 0,364 (> 0,10) dan nilai VIF 2,745 (< 10), dan pada variabel lingkungan kerja (X3) tidak terjadi gejala multikolinearitas karena memiliki nilai tolerance 0,331 (> 0,10) dan nilai VIF 3,018 (< 10).

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Glejser Test*)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.757	.921		1.907	.059
	Disiplin Kerja	.003	.039	.119	2.080	.137
	Motivasi Kerja	.107	.052	.293	2.041	.244
	Lingkungan Kerja	.203	.057	.534	3.539	.101

a. Dependent Variable: Abresid

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah SPSS v25, 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas (glejser test) dapat diketahui variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,137 (> 0,05), variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,244 (> 0,05), dan variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,101 (> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau dengan kata lain model regresi berbentuk homoskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson Test)

Tabel 4.6
Hasil Uji Autokorelasi (*Durbin-Watson Test*)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838[a]	.702	.694	5.33202	1.881

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah SPSS v25, 2021

Berdasarkan hasil uji autokorelasi (durbin-watson test) diperoleh nilai durbin-watson sebesar 1,881, jika dibandingkan dengan nilai tabel durbin-watson pada tingkat signifikansi 0,05 yang tersedia pada lampiran, dengan jumlah data observasi 120 (N = 120) dan jumlah variabel independen (k = 3), maka diperoleh nilai dL = 1,6513 dan nilai dU = 1,7536. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)

terdapat autokorelasi, karena menimbang dari tabel 4.40 jika dU (1,7536) < d (1,881) < 4 – dU (2,2464) yang artinya menerima keputusan H0 yaitu tidak ada autokorelasi positif dan negatif.

Uji Regresi Liear Berganda

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.607	1.491		1.078	.283
	Disiplin Kerja	.166	.064	.171	2.610	.010
	Motivasi Kerja	.282	.085	.279	3.317	.001
	Lingkungan Kerja	.505	.093	.478	5.428	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah SPSS v25, 2021

Dari tabel 4.41 diatas dapat diketahui bahwa b1 sebesar 0,166 untuk variabel disiplin kerja, b2 sebesar 0,282 untuk variabel motivasi kerja, dan b3 sebesar 0,505 untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Y = a + b1 + b2X2 + b3 X3 + *e*
Y = 1,607 + 0,166 + X1 + 0,282 X2 + 0,505 X3

Persamaan regresi berganda ini mempunyai arti bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan interpretasinya sebagai berikut :

1. Jika disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,607
2. Jika disiplin kerja (X1) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,166 kali dari kondisi sebelumnya
3. Jika motivasi kerja (X2) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,282 kali dari kondisi sebelumnya
4. Jika lingkungan kerja (X3) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,505 kali dari kondisi sebelumnya.

Uji Parsial (Uji-*T*)

Pengaruh Disiplin Kerja (X1 terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8
Hasil Uji Hipotesis 1 (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.666	1.820		5.312	.000
	Disiplin Kerja	.610	.070	.627	8.751	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah SPSS v25, 2021

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1, hasil t-hitung variabel disiplin kerja (X1) sebesar 8,751 sedangkan nilai t-tabel pada taraf nyata 5% (a = 0,05) dengan degrees of freedom (df) = 120 - 3 = 117 sehingga menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,908. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel (8,751 > 1,908) maka hipotesis 1 diterima, dan memiliki nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka signifikan, serta nilai koefisien disiplin kerja (X1) menunjukkan arah yang positif, sehingga hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa "semakin baik tigkat disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan" **diterima**.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Knerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis 2 (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.508	1.622		3.395	.001
	Motivasi Kerja	.763	.061	.754	12.477	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah SPSS v25, 2021

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2, hasil t-hitung variabel motivasi kerja (X2) sebesar 12,477 sedangkan nilai t-tabel pada taraf nyata 5% (a = 0,05) dengan degrees of freedom (df) = 120 - 3 = 117 sehingga menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,908. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel (12,477 > 1,908) maka hipotesis 2 diterima, dan memiliki nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka signifikan, serta nilai koefisien motivasi kerja (X2) menunjukkan arah yang positif, sehingga hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa "semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan" **diterima**.

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

4.10
Hasil Uji Hipotesis 3 (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.544	1.448		3.139	.002
	Lingkungan Kerja	.850	.058	.805	14.722	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Kuesioner yang Telah Diolah SPSS v25, 2021

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3, hasil t-hitung variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 14,722 sedangkan nilai t-tabel pada taraf nyata 5% (a = 0,05) dengan degrees of freedom (df) = 120 - 3 = 117 sehingga menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,908. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel (14,722 > 1,908) maka hipotesis 3 diterima, dan memiliki nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka signifikan, serta nilai koefisien lingkungan kerja (X3) menunjukkan arah yang positif, sehingga hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa "semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan" **diterima**.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada uji kualitas data, terdapat dua tingkat pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dikatakan valid jika mengukur data variabel yang diteliti secara tepat. Apabila nilai koefisien korelasi rank spearman (rs) > 0,3 dan tingkat signifikansi < 0,05 maka dinyataan valid, sedangkan jika koefisien korelasi rank spearman (rs) < 0,3 dan tingkat signifikansi > 0,05 maka data tersebut tidak valid.

Dari hasil pengujian disetiap butir pernyataan dari setiap variabel mempunyai nilai koefisien korelasi rank spearman (rs) diatas 0,3 dan tingkat signifikansi dibawah 0,05 berarti setiap pernyataan kuesioner yang digunakan untuk pengujian terbukti valid.

Selain itu, uji reliabilitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Dan suatu variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai Croncbach's Alpha > 0,70, lain halnya jika nilai Croncbach's Alpha > 0,70 yang dihasilkan < 0,70 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel. Dari hasil pengujian disetiap butir pernyataan dari variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai Croncbach's Alpha 0,910 (> 0,70), hasil pengujian di setiap butir pernyataan dari variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai Croncbach's Alpha 0,751 (> 0,70), hasil pengujian di setiap butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai Croncbach's Alpha 0,890 (> 0,70), hasil pengujian di setiap butiir pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai Croncbach's Alpha 0,873 (> 0,70), hal ini menunjukan bahwa setiap pernyataan

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)

kuesioner yang digunakan untuk pengujian terbukti reliabel.

Pada uji asumsi klasik terdapat 5 pengujian yang digunakan, yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Yang pertama uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki data berdistribusi normal atau tidak. Pada gambar 4.5 dan 4.6 terlihat grafik histogram dan diagram normal probability plot bahwa kurva pada grafik tersebut membentuk pola lonceng dan data menyebar disekitar garis diagonal, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pada uji asumsi klasik yang kedua yaitu uji linearitas yang bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Maka setelah dilakukan olah daata, terlihat pada tabel 4.36, nilai c2-hitung (84,24) < c2-tabel (146,567)

Berikutnya pada uji asumsi klasik yang ketiga yaitu multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model pada regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terjadi multikolinieritas. Pada data penelitian ini tidak tejadi multikolinieritas karena nilai VIF dari variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1,676 (< 10) dan nilai tolerance sebesar 0,597 (> 0,10), variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 2,745 (< 10) dan nilai tolerance sebesar 0,364 (> 0,10), serta variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 3,018 (< 10) dan nilai tolerance sebesar 0,331 (> 0,10).

Selanjutnya pada uji asumsi klasik yang keempat yaitu uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas. Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada tabel 4.39 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,137 > 0,05, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,244 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,101 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau dengan kata lain data berbentuk homoskedastisitas.

Dan pada uji asumsi klasik yang terakhir yaitu uji autokorelasi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pada tabel 4.41 diperoleh nilai durbin-watson sebesar 1,881, jika dibandingkan dengan nilai tabel durbin-watson pada tingkat signifikansi 0,05 yang tersedia pada lampiran, dengan jumlah data observasi 120 (N = 120) dan jumlah variabel independen (k = 3), maka diperoleh nilai dL = 1,6513 dan nilai dU = 1,7536. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi, karena menimbang dari tabel 4.40 jika dU (1,7536) < d (1,881) < 4 – dU (2,2464) yang artinya menerima keputusan H0 yaitu tidak ada autokorelasi positif dan negatif.

Pada uji regresi berganda didapatkan persamaan regresi berikut ini:

Y = 1,607 + 0,166 + X1 + 0,282 X2 + 0,505 X3

Artinya, Jika disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,607. Jika disiplin kerja (X1) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,166 kali dari kondisi sebelumnya Jika motivasi kerja (X2) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,282 kali dari kondisi sebelumnya. Jika lingkungan kerja (X3) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,505 kali dari kondisi sebelumnya.

Dalam uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan

(Y)) dalam uji hipotesis dilakukan uji-t, uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Dalam uji-t baik variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sama sama mempunyai pengaruh yang signifikan. Nilai t-hitung dari variabel dsiplin kerja (X1) = 2,610 > t-tabel 1,908, maka H1 diterima yang artinya variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai t-hitung dari variabel motivasi kerja (X2) = 3,317 > t-tabel 1,908 maka H2 diterima yang artinya variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai t-hitung dari variabel lingkungan kerja (X3) = 5,428 > t-tabel 1,908 maka H3 diterima yang artinya variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. So Good Food Manfuacturing, penelitian ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis parsial (t-test) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi berganda Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,166, artinya jika disiplin kerja (X1) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,166 kali dari kondisi sebelumnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawirosumanto et al (2017), Soelton (2018), Nurhuda, et al (2019), Sulila (2019), serta Marlapa dan Mulyana (2020), dengan pengujian hipotesis yang memiliki hasil yaitu disiplin kerja berpengaruh positiif terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. So Good Food Manfuacturing, penelitian ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis parsial (t-test) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi berganda Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,282, artinya jika motivasi kerja (X2) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,282 kali dari kondisi sebelumnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mohamud, et al (2017), Riyanto, et al (2017), Nurhuda, et al (2019), Sukmayuda, et al (2019), serta Marlapa dan Mulyana (2020), dengan pengujian hipotesis yang memiliki hasil yaitu motivasi kerja berpengaruh positiif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. So Good Food Manfuacturing, penelitian ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis parsial (t-test) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi berganda Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,505, artinya jika lingkungan kerja (X3) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,505 kali dari kondisi sebelumnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agbozo, et al (2017), Diamintidis dan Chatzoglou (2018), Roni, et al (2018), Ramli (2019), serta Idris, et al (2020), dengan pengujian hipotesis yang memiliki hasil yaitu lingkungan kerja

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)

berpengaruh positiif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

[2] Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

[3] Agbozo, George Kafui. Owusu, Isaac Sakyi. Hoedoafia, Mabel A. & Atakorah, Yaw Boateng. 2017. The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. Journal of Human Resource Management, 5 (1), 12-18.

[4] Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.

[5] Diamantidis, Anastasios D. & Chatzoglou, Prodromos. 2019. Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. International Journal of Productivity and Performance Management.

[6] Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Suramber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

[7] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

[8] Hidayat, Hajan, & Zahara, Rizki, Novriyanti. 2017 "Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam" Journal of Applied Managerial Accounting Vol.1 No.2 Hal 150-156.

[9] Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Data Manusia (Teori dan Praktik), Jakarta: Rajawali Press.

[10] Mohamud, Said Abdi. Ibrahim, Abdiazziz Ahmed. & Hussein Jamal Mohamud. 2017. The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia. International Journal of Development Research, 9 (11), 17009-17016.

[11] Pawirosumarto, Suharno. Sarjana, Purwanto Katijan. & Machtar, Muzzafar. 2017. Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. International Journal of Law and Management.

[12] Riyanto, Setyo. Sutrisno, Ady. & Ali, Hapzi. 2017. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. International Review of Management and Marketing, 7 (3), 342-348.

[13] Razak, Abdul. Sarpan. & Ramlan. 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. International Review of Management and Marketing, 8 (6), 67.

[14] Ramli, Muhammad. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar. Economix, 6 (1).

[15] Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.

[16] Sinungan, Muchdarsyah. 2014. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.

[17] Sulila, Gede Putu Agus Jana. Dwiyanti, Ni Kadek Ayu. & Heryanda, Komang Krisna. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, 5 (2), 121-130.

[18] Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)