

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI. DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ANUGRAH PLASINDO ABADI**

(Skripsi)

Oleh

**ROSSA YULIANTANA
NPM 2016051012**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGRAH PLASINDO ABADI

Oleh:
ROSSA YULIANTANA

Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Plasindo Abadi. Permasalahan yang diidentifikasi adalah apakah ketiga faktor tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks pengurangan jumlah karyawan. Penelitian bertujuan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel serta pengaruh simultan ketiga faktor terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*, di mana data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 69 karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai korelasi 0,002. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi di bawah $0,002 < 0,05$ dan uji F yang menunjukkan pengaruh simultan ketiga variabel dengan memperoleh hasil sebesar $2,997 > 2,746$. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan disiplin, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif untuk mengoptimalkan ketiga aspek ini guna mencapai produktivitas yang lebih tinggi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerj; Lingkungan Kerja; Dan Kinerja Karyawan;

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND
WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE EMPLOYEES OF PT.
ANUGRAH PLASINDO ABADI**

By:
ROSSA YULIANTANA

*This study examines the influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance at PT Anugrah Plasindo Abadi. The problem identified is whether the three factors contribute significantly to employee performance, especially in the context of reducing the number of employees. The study aims to measure the influence of each variable as well as the simultaneous influence of the three factors on employee performance. The method used in this research is a quantitative approach with the type of explanatory research, where data is collected using a questionnaire distributed to 69 employees. Data processing is done using statistical analysis through SPSS software. The results showed that work discipline, work motivation, and work environment had a positive and significant effect on employee performance by obtaining a correlation value of 0.002. This is evidenced by the significance value below $0.002 < 0.05$ and the *F* test which shows the simultaneous influence of the three variables by obtaining a result of $2,997 > 2,746$. The conclusion of this study confirms the importance of managing discipline, motivation, and work environment conditions in improving employee performance. Therefore, companies need to implement effective strategies to optimize these three aspects in order to achieve higher productivity and retain qualified employees.*

Keywords: *Work Discipline; Work Motivation; Work Environment; And Performance Employees;*

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANUGRAH PLASINDO ABADI

Nama Mahasiswa : Rossa Miantana

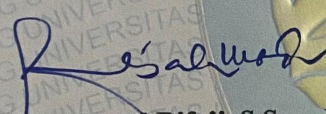
Nomor Pokok Mahasiswa : 2016051012

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

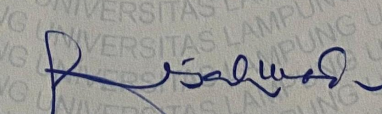
Menyetujui

1. Komisi Pembimbing


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 197502042000121001


Dra. Fenny Saptiani, M.Si
NIP. 231504630710201

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN**1. Tim Penguji**

Ketua : Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si

Sekretaris : Dra.Fenny Saptiani., M.Si.

Penguji : Deddy Aprilani., S.A.N.,M.A.

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si

NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 18 Juli 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 22 Juli 2025
Yang membuat pernyataan,



Rossa Yuliantana
NPM. 2016051012

SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Plasindo Abadi” ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Lampung.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin , Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Anugrah Plasindo Abadi. Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja merupakan beberapa permasalahan yang dapat berdampak pada Kinerja karyawan. Dengan memahami Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam pengaturan shift kerja dan kebijakan karyawan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis ingin menyampaikan apresiasi kepada :

1. Allah SWT, karena limpahan Rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., Msi selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, Msi selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

4. Bapak Arif Sugiono, S. Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi K., M.A., selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S. Sos., M. Si., selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., M.A . selaku penguji utama, terima kasih atas kritik, saran, dan ilmu yang telah diberikan. Semua masukan yang Bapak berikan menjadi pembelajaran berharga bagi saya untuk terus berkembang.
8. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S. Sos., M. Si., selaku pembimbing utama, terima kasih atas bimbingan, ilmu, serta kesabaran dalam membimbing saya selama proses akademik ini. Dukungan dan arahan Ibu sangat berarti dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Ibu Dra. Fenny Saptiani, M.Si selaku pembimbing pendamping, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan, bimbingan, dan dorongan yang diberikan selama perjalanan akademik ini. Semua ilmu dan arahan yang diberikan sangat membantu saya dalam menyelesaikan studi ini.
10. Kepada Papa Rusman BA dan Mama Suryawati, orang tua terbaik yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, dan doa tanpa henti. Tanpa perjuangan dan pengorbanan kalian, aku tidak akan bisa berada di titik ini. Segala kerja keras dan cinta yang kalian curahkan akan selalu menjadi semangat bagiku untuk terus berusaha dan menjadi pribadi yang lebih baik.
11. Kepada Adikku Tercinta Muhammad Rafli Ramadhan, terima kasih telah menjadi bagian dari hidupku, memberikan canda tawa, kebersamaan, serta semangat dalam setiap langkah yang kuambil. Kalian adalah rumah dan tempat kembali yang selalu membuat hati terasa hangat.
12. Kepada Kakak-Kakak ku Tercinta Prof.Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D. Dan Bayu Sujadmiko, S.H., M.H., Ph.D., CIIQA., PIA., CLA. yang

selama ini telah menjadi sosok inspiratif dan penuh perhatian. Kakak bukan hanya menjadi tempat penulis berbagi cerita dan keluh kesah, tetapi juga menjadi sumber semangat yang tak pernah padam. Dukungan moral, nasihat bijak, dan kehadiran kakak di saat penulis hampir menyerah, sungguh sangat berarti.

13. Kepada sahabat-sahabat spesialku, kartika ayu dan cindy meilani, terima kasih telah menjadi sahabat yang selalu ada, berbagi cerita, kebahagiaan, dan dukungan tanpa syarat. Persahabatan kita adalah anugerah yang sangat berharga bagiku.
14. Untuk teman-teman yang menemani dan membantu selama masa perkuliahan, hera, alif, kartika, cindy, desti, wawan,daniel, annisa pahri. perjalanan akademik ini menjadi lebih ringan dan menyenangkan berkat kalian. Terima kasih atas kebersamaan, tawa, dan bantuan yang tiada henti.
15. Tak lupa, kepada teman-teman seperjuangan di Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Lampung, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan akademik ini. Kebersamaan kita selama masa perkuliahan penuh dengan pelajaran, perjuangan, dan pengalaman berharga. Semoga ilmu yang kita dapatkan bisa menjadi bekal terbaik untuk masa depan, dan persahabatan kita tetap terjalin erat meskipun kita akan menempuh jalan masing-masing.
17. Serta kepada almamater tercinta, Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung, terima kasih telah menjadi tempat berproses, belajar, dan berkembang. Semoga almamater ini terus melahirkan generasi-generasi terbaik yang siap menghadapi tantangan di masa depan

Penulis

Rossa Yuliantana

RIWAYAT HIDUP



Rossa Yuliantana lahir di Bandar Lampung pada 15 Juli 2002, sebagai anak Pertama dari Dua bersaudara, dengan Bapak Rusman BA dan Ibu Suryawati sebagai orang tua. Ia memulai perjalanan pendidikannya di Taman Kanak-Kanak Al-Munawwaroh, kemudian melanjutkan ke SDN 2 Sukajawa. Setelah itu, ia bersekolah di SMPN 2 Bandar Lampung dan melanjutkan pendidikan di SMA YP UNILA Bandar Lampung.

Setelah menyelesaikan pendidikan di SMA, Penulis memilih untuk melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi melalui jalur SNMPTN dan diterima di Universitas Lampung (UNILA) pada jurusan Administrasi Bisnis. Selama menjadi mahasiswi, Penulis tidak hanya fokus pada studi akademik, tetapi juga aktif dalam organisasi. Ia bergabung dengan Himpunan Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis sebagai anggota., yang mengasah keterampilan kepemimpinan dan kerjasama tim. Sebagai bagian dari pengembangan diri, Penulis juga berpartisipasi dalam berbagai kegiatan praktis, seperti mengikuti kegiatan Magang MBKM Di Universitas Bandar Lampung selama 6 Bulan. Selain itu, ia juga mendapatkan pengalaman mengikuti berbagai macam lomba Cerdas Cermat Sejarah Tingkat Provinsi, Lomba Cepat Tepat PKN FKIP UNILA Tingkat Provinsi, OSN Kebumian Tingkat Kota pada saat penulis duduk di bangku SMA

MOTTO

**"Setiap Kesalahan adalah langkah kesuksesan jika anda belajar darinya."
(Anonim)**

**"Cobaan hidupmu bukanlah untuk menguji kekuatan dirimu. Tapi
menakar seberapa besar kesungguhan dalam memohon pertolongan kepada
Allah."**

(Ibnu Qoyyim)

**"Dipuji Tidak Terbang, Dihina Tidak Tumbang."
(Anonim)**

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, skripsi ini kupersembahkan kepada:

Kedua orang tuaku tercinta, Papa Rusman BA dan Mama Suryawati
Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan yang tak terhingga. Setiap langkahku hingga saat ini adalah berkat cinta dan restu kalian. Semoga skripsi ini menjadi bukti kecil dari perjuangan dan harapan yang kalian titipkan kepadaku.

Adikku Tersayang, Muhammad Rafli Ramadhan. serta Kakak-Kakakku tercinta, Kak Intan & Kak Bayu, Kalian adalah sumber semangat dan kebahagiaanku. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalananku, selalu mendukung, menyemangati, dan memberikan cinta yang tulus.

Dosen pembimbing dan para pengajar
Terima kasih atas bimbingan, ilmu, serta kesabaran dalam membimbing hingga skripsi ini terselesaikan. Setiap masukan dan arahan telah membantu menjadikannya lebih baik.

Sahabat dan Teman seperjuangan di jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Terima kasih atas tawa, dukungan, dan motivasi selama ini. Perjalanan ini menjadi lebih ringan karena kehadiran kalian.

Diri sendiri
Terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah meskipun banyak rintangan. Kamu telah membuktikan bahwa kerja keras dan tekad bisa membawa hasil yang luar biasa.
Semoga skripsi ini bisa menjadi langkah awal untuk perjalanan yang lebih besar di masa depan. Terima kasih atas semua cinta, doa, dan dukungan yang telah diberikan.

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
SANWACANA.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	x
MOTTO	xi
PERSEMBAHAN.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR RUMUS.....	xix
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Secara Teoritis	5
1.4.2 Secara Praktis	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Grand Teory.....	7
2.2 Perilaku Organisasi	10
2.2.1 Tujuan Perilaku Organisasi.....	11
2.2.2 Indikator Perilaku Organisasi	12
2.3 Disiplin Kerja	14
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja	15
2.3.3 Macam-Macam Disiplin Kerja	16
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja	17

2.4 Motivasi Kerja.....	18
2.4.1 Tujuan Dari Adanya Motivasi Kerja.....	19
2.4.2 Faktor Yang Memengaruhi Motivasi	20
2.4.3 Indikator Motivasi	21
2.4.4 Teori-Teori Motivasi Kerja	23
2.5 Lingkungan Kerja.....	25
2.5.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	26
2.5.2 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja	28
2.6 Kinerja.....	30
2.6.1 Pengertian Kinerja	30
2.6.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja	30
2.7 Penelitian Terdahulu.....	31
2.8 Kerangka Berpikir.....	34
2.9 Hipotesis.....	36
III. METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Populasi dan Sampel	38
3.2.1 Populasi	38
3.2.2 Sampel	39
3.3 Sumber Data.....	39
3.3.1 Data Primer.....	39
3.3.2 Data Sekunder.....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.4.1 Kuesioner.....	40
3.4.2 Studi Pustaka	40
3.5 Skala Pengukuran.....	40
3.6 Definisi Konseptual Dan Definisi Operasional	41
3.6.1 Definisi Konseptual.....	41
3.6.2 Definisi Operasional	42
3.7 Teknik Uji Instrumen.....	43
3.7.1 Uji Validitas	43
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.8 Teknik Analisis Data	45
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	45

3.8.2 Analisis Statistik Inferensial	45
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	53
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan	54
4.1.2 Bidang Usaha Perusahaan	55
4.2 Karakteristik responden	55
4.2.1 Usia	55
4.2.2 Jenis kelamin	56
4.2.3 Karakteristik Pendidikan	57
4.2.4 Karakteristik Status Karyawan	58
4.2.5 Karakteristik Masa Kerja	58
4.2.6 Karakteristik Perusahaan	59
4.2.7 Karakteristik Kehadiran	60
4.2.8 Karakteristik Motivasi Kerja	61
4.2.9 Karakteristik Lingkungan Perusahaan	61
4.3 Analisis Pengujian Instrumen	62
4.3.1 Uji Validitas	62
4.3.2 Uji Reabilitas	65
4.4 Analisis Data	66
4.4.1 Uji Normalitas	67
4.4.2 Uji Multikolinearitas	68
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	69
4.5 Uji Regresi Linier Berganda	70
4.6 Uji Hipotesis	72
4.6.1 Uji t	72
4.6.2 Uji Simultan F	73
4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	74
4.7 Pembahasan	74
4.7.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	74
4.7.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	76
4.7.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	78
4.7.4 Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Plasindo	79

V. Simpulan dan Saran	81
5.1 Simpulan	81
5.2 Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	42
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi	52
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Karyawan	58
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Perusahaan	60
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kehadiran.....	60
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi Kerja	61
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan Perusahaan.....	62
Tabel 4.10 Hasil Validitas Angket Disiplin Kerja	63
Tabel 4.11 Hasil Validitas Angket Motivasi Kerja	64
Tabel 4.12 Hasil Validitas Angket Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4.13 Hasil Validitas Angket Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.14 Hasil Realibilitas Angket Disiplin Kerja	65
Tabel 4.15 Hasil Realibilitas Angket Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4.16 Hasil Realibilitas Angket Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.17 Hasil Realibilitas Angket Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4.22 Hasil Uji t	72
Tabel 4.23 Hasil Uji F Simultan.....	73
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	36
Gambar 4.1 PT Anugrah Plasindo Abadi	53
Gambar 4.2 Uji <i>P-Plot</i>	68

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas	44
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas	44
Rumus 3.3 Analisis Linier Berganda	48
Rumus 3.4 Uji Parsial	49
Rumus 3.5 Uji Simultan.....	51
Rumus 3.6 Koefisien Determinasi	52

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah kumpulan orang, proses pembagian pekerjaan antara mereka, dan adanya sistem kerja sama atau sosial di antara mereka (Irawan, 2019). Untuk mencapai tujuan, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya, termasuk sumber daya manusia, sumber daya peralatan, sumber daya mesin, sumber daya keuangan, dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsi tertentu. Sumber daya ini akan bekerja sama dan berinteraksi satu sama lain sehingga tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Semua organisasi, baik perusahaan, sosial, atau pemerintahan, memiliki tujuan yang dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia (Samsuni, 2017). Karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu pencapaian tujuan organisasi, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi. Ini berarti bahwa keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Akilah, 2018).

Memahami perilaku organisasi berarti memahami perilaku anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok. Memahami perilaku organisasi bukan berarti memahami setiap individu dalam organisasi tersebut bertindak, melainkan memahami perilaku para anggota organisasi. Memahami perilaku anggota organisasi berarti memahami perilaku manusia. Memahami perilaku manusia sulit dilakukan karena setiap orang berperilaku berbeda secara individu. Perilaku manusia juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor lingkungan, latar belakang, pengalaman, kemampuan, dan lain-lain. Perilaku organisasi lebih menekankan pada membiasakan orang bekerja dalam kelompok kerja yang efektif. Kinerja kelompok lebih baik daripada kinerja individu ketika

tugas yang harus dilakukan memerlukan banyak keterampilan. Perilaku organisasi mengacu pada sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi dan interaksinya dengan konteks organisasi itu sendiri.

Menurut Nuh (2019) efektivitas adalah pandangan mengenai tingkat pencapaian suatu rencana tindakan atau kebijakan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan atau organisasi yang dikembangkan melalui perencanaan strategis. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pada perusahaan, hal ini salah satu program yang dikenal dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan faktor situasional. Faktor individu meliputi sikap, ciri kepribadian, ciri fisik, keinginan atau motivasi, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel pribadi lainnya. Faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijakan organisasi, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem penggajian dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan kerja, meliputi: cara kerja, desain dan kondisi alat kerja, definisi ruang kerja dan lingkungan kerja. Menurut Harpitasari, (2010) kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional MSDM yang keenam. Disiplin merupakan fungsi personel yang paling penting, karena semakin baik kedisiplinan seorang pegawai maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin sangat penting bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang. Ini mempromosikan gairah, antusiasme untuk bekerja dan realisasi tujuan perusahaan. Itu sebabnya setiap perusahaan

selalu berusaha memastikan bahwa karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Disiplin juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan (Sutrisno, 2016) Menurut Mangkumanegara (2017) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu perusahaan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan.

Lingkungan kerja adalah faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan, Tohardi dalam (Peoni, 2014), mengatakan bahwa jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan efek negatif terhadap para pekerja, yaitu menurunkan semangat kerja, gairah kerja, dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Perusahaan harus bisa memperhatikan keadaan yang ada dalam perusahaan baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa aman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan manajemen. walaupun lingkungan kerja tidak melakukan kegiatan produksi dalam suatu perusahaan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

PT Anugrah Plasindo merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang produksi dan pengelolaan alat dapur. Perusahaan ini beralamat di Jl. Rajawali Desa Candimas, tepatnya di Kota atau Kabupaten Lampung Selatan, yang terletak

di Provinsi Lampung. Perusahaan ini awalnya memiliki kurang lebih 100 karyawan, namun terjadi penurunan pada bulan juli 2024 menjadi 69 karyawan.

Menurut Rivai (2015) disiplin kerja adalah Kesiediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Indikator meliputi: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan etika kerja. disiplin kerja pada karyawan PT Anugrah Plasindo Abadi terbilang cukup normal, namun beberapa karyawan masih sering mengalami keterlambatan kehadiran setiap hari. Hal ini dapat dilihat pada data rekapitulasi absensi kehadiran pada bulan September.

Menurut Judge (2017) motivasi kerja adalah Dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator mengacu pada teori dua faktor Herzberg, meliputi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Motivasi kerja pada karyawan PT Anugrah plasindo Abadi masih terbilang kurang, mereka hanya berpikir untuk menjalankan pekerjaan kemudian mendapatkan gaji setiap bulan tanpa ada target yang memotivasi

Menurut Silalahi (2013), lingkungan kerja mencakup semua elemen, baik yang berada di dalam maupun di luar batas organisasi, yang berdampak langsung maupun tidak langsung pada aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja pada PT Anugrah Plasindo Abadi terbilang cukup memberikan kenyamanan bagi karyawan, dimana fasilitas ruangan bekerja yang bersih dan nyaman, serta para karyawan juga saling memiliki rasa kekeluargaan satu sama lain.

Beberapa hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah ada pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Plasindo Abadi sehingga terjadi pengurangan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Plasindo Abadi?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Plasindo Abadi?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Plasindo Abadi?
4. Seberapa besar pengaruh antara Disiplin Kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Plasindo Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Anugrah Plasindo Abadi
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Anugrah Plasindo Abadi
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Plasindo Abadi
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Disiplin Kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Plasindo Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan tentang efektivitas disiplin kerja. Manajemen PT Anugrah Plasindo Abadi dapat menggunakan temuan untuk menyusun perbaikan dan peningkatan dalam

disiplin kerja, termasuk peningkatan pelatihan, peninjauan prosedur, dan penerapan tindakan korektif.

2. Penelitian ini diharapkan dapat pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor motivasi kerja yang efektif, perusahaan dapat merancang program motivasi yang lebih relevan dan dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.
3. Dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Manajemen dapat melakukan perubahan yang konkrit untuk menciptakan lingkungan yang lebih positif, seperti meningkatkan komunikasi, memperbaiki hubungan antar karyawan, dan memastikan keadilan dalam organisasi.

1.4.2 Secara Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis diantaranya, penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai integrasi antara konsep-konsep disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat memberikan kontribusi pada perkembangan teori MSDM yang lebih holistik. Penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman tambahan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Temuan penelitian dapat melengkapi dan memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan peningkatan kinerja individu dan organisasi

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

Perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku seluruh individu pada dasarnya memiliki konsistensi dasar. Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing-masing individu. Kerangka perilaku organisasi ini terdapat dalam buku *Organizational Behavior* yang dikarang oleh Judge (2013).

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Judge (2013). Teori ini memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran. Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Keluaran merupakan hasil akhir yang di prediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya.

Dalam komponen masukan pada tingkat individu terdapat variabel kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor dasar yang akan mempengaruhi berbagai hal yang berkaitan dengan proses yang akan terjadi. Pada tingkat organisasi, kompensasi yang diberikan organisasi juga mampu mempengaruhi berbagai variabel yang berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam komponen proses pada tingkat individu, motivasi yang dimiliki oleh masing-masing individu akan mempengaruhi berbagai komponen keluaran yang merupakan hasil akhir dari sebuah proses dalam organisasi.

Teori manajemen klasik Fayol dalam (Supriyadi, 2023) mengemukakan Organisasi itu memiliki sifat yang luwes dan dapat diadaptasikan sesuai dengan kebutuhan dan karena itu, bagi Fayol Perilaku dan Teori Organisasi dimungkinkan ada penambahan prinsip yang muncul dari pengalaman yang ada. Hal yang lebih penting adalah bahwa teori organisasi dapat diterapkan dalam setiap organisasi. Terdapat beberapa teori dan perspektif mengenai organisasi, ada yang cocok sama satu samalain, dan ada pula yang berbeda. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Fayol dalam Supriyadi, (2023) juga menguraikan empat prinsip dasar manajemen administratif dalam organisasi, yaitu:

1. Setiap pekerja harus menempati posisi yang memenuhi syarat
2. Adanya disiplin kerja, yaitu adanya aturan yang harus dipatuhi dan dihormati
3. Unit perintah yaitu, siapa yang akan mengerjakan pekerjaan dan kepada siapa hasil pekerjaan disampaikan
4. Mendorong agar staf memiliki inisiatif dan motivasi

Dalam dimensi disiplin kerja, Robbins dan Judge (2013) menekankan bahwa disiplin merupakan manifestasi dari kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, mendorong semangat kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Teori Disiplin Gibson dalam Agustini (2019) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan kerja yang dibawah standar kantor. Penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2019) pada 312 karyawan perusahaan manufaktur

menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang *signifikan* antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan disiplin kerja sebesar 1% dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,68%.

Motivasi kerja, sebagai elemen kedua dalam teori Judge (2013) didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Mangkunegara (2017) mengembangkan konsep ini dengan menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Studi *longitudinal* yang dilakukan oleh Adisucipto (2020) pada perusahaan manufaktur serupa dengan PT. Anugrah Plasindo Abadi menemukan bahwa faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik berkontribusi sebesar 42,7% terhadap variasi kinerja karyawan, yang mengkonfirmasi pentingnya motivasi sebagai prediktor kinerja dalam konteks industri manufaktur plastik.

Lingkungan kerja, sebagai komponen eksternal dalam teori perilaku organisasi Judge (2013) mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2017) memperluas konsep ini dengan membagi lingkungan kerja menjadi fisik dan non-fisik, dimana keduanya berperan penting dalam membentuk perilaku kerja. Penelitian meta-analisis yang dilakukan oleh Widodo (2021) terhadap 27 studi empiris di industri manufaktur mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan ($r = 0.67$, $p < 0.001$), dengan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan lingkungan kerja non-fisik pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi.

Teori perilaku organisasi Judge (2013) menyediakan kerangka komprehensif untuk memahami kinerja karyawan sebagai hasil dari interaksi dinamis antara disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Edison (2016) mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dan menemukan bahwa dalam konteks perusahaan manufaktur, kontribusi gabungan dari disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 73,8%, dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Temuan ini menegaskan relevansi teori perilaku

organisasi Judge dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Anugrah Plasindo Abadi, sebuah perusahaan yang bergerak di industri manufaktur plastik dimana kedisiplinan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja menjadi faktor kritis dalam menentukan produktivitas dan kualitas produk akhir.

2.2 Perilaku Organisasi

Menurut Hanggraeni (2011) perilaku organisasi adalah bidang khusus dengan pengetahuan umum, yang mencakup tiga faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi yaitu individu, kelompok, dan organisasi, serta penerapannya untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Sementara itu, Menurut Mulyadi (2015) perilaku organisasi adalah realisasi pengetahuan dan visi tentang bagaimana orang bekerja dalam organisasi. Pendapat serupa diungkapkan oleh Triatna (2015) Perilaku organisasi menjelaskan studi tentang apa yang dilakukan orang-orang dalam organisasi dan perilaku itu mempengaruhi kinerja mereka dalam organisasi. Menurut Utaminingsih (2014) yang berpendapat bahwa Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menggabungkan teori, metode, dan prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk mengkaji persepsi dan tindakan individu dalam tim dan dalam organisasi secara keseluruhan. Sedangkan teori umum yang dikemukakan oleh Wijaya (2017) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari perilaku individu dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja, baik kinerja individu, kelompok, atau organisasi.

Dari beberapa pengertian perilaku organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa Perilaku organisasi adalah studi tentang perilaku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Perilaku organisasi mencakup aspek-aspek yang timbul dari pengaruh organisasi terhadap orang-orangnya, serta aspek-aspek yang timbul dari pengaruh orang-orang terhadap organisasi.

2.1.1 Tujuan Perilaku Organisasi

Menurut Sobirin (2017) tujuan perilaku organisasi adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan perilaku manusia tujuan pertama mempelajari perilaku organisasi adalah untuk dapat mengidentifikasi, menyelidiki dan menjelaskan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam organisasi. Mengidentifikasi apa yang terjadi dalam organisasi sangat berguna bagi manajer untuk mengidentifikasi permasalahan dalam organisasi dan menjelaskan apa yang harus dilakukan manajer. Misalnya, suatu organisasi kemahasiswaan membentuk suatu bagian yang beranggotakan senior dan junior, dengan status yang sama dalam kedua kasus tersebut. Namun bila usulan para pejabat di tingkat bawah, bahkan yang cemerlang sekalipun, selalu ditolak dan diabaikan oleh para pejabat di tingkat yang lebih tinggi, maka apa yang sebenarnya terjadi dalam organisasi dapat diketahui dan dijelaskan. Bisa jadi penolakannya disebabkan oleh perlakuan yang tidak setara terhadap anggotanya.
2. Menjelaskan dan memprediksi perilaku manusia. Tujuan lain dari studi perilaku organisasi berfokus pada kejadian di masa depan. Sebagaimana kita ketahui, organisasi kebanyakan didirikan bukan untuk jangka pendek, melainkan untuk jangka panjang, bahkan tanpa batas waktu jika memungkinkan. Oleh karena itu, tujuan mempelajari organisasi bukan hanya apa yang terjadi saat ini, namun apa yang akan terjadi di masa depan.
3. Mengelola perilaku orang Tujuan ketiga adalah mengelola perilaku orang dalam organisasi. Pengendalian perilaku manusia dinilai tidak etis karena menyangkut kebebasan manusia. Perilaku seluruh orang dalam organisasi tidak sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi, karena kita tahu bahwa dalam organisasi terdapat orang-orang yang memiliki latar belakang pendidikan dan kepribadian yang berbeda-beda. Demikian pula pengendalian perilaku manusia tidak hanya sekedar mengendalikan atau mengarahkannya, tetapi juga tentang mengubahnya ketika perilaku tersebut tidak berfungsi.

2.2.2 Indikator Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (2016) indikator-indikator dari perilaku organisasi yaitu :

1. Komunikasi Interpersonal, Menurut Mulyana (2014) “Komunikasi personal merupakan suatu interaksi tatap muka antar orang, dimana setiap partisipan dapat langsung menangkap reaksi orang lain baik secara verbal maupun non verbal.” Komunikasi interpersonal merupakan model komunikasi yang paling efektif, sehingga model ini juga dianggap paling efektif dalam proses pengumpulan data. Karena manusia perlu berkomunikasi dalam kehidupannya dan manusia membutuhkan orang atau kelompok lain untuk diajak berkomunikasi.
2. Struktur dan proses kelompok. Menurut Robbins dalam Darwansyah (2013) struktur organisasi diartikan sebagai kerangka formal suatu organisasi di mana tugas-tugas kerja dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan.” Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi harus selalu dievaluasi untuk menjamin konsistensinya dalam melaksanakan operasional yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi.
3. Motivasi menurut Setiawan (2015) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan usaha yang besar untuk mencapai tujuan organisasi, yang tergantung pada kemampuannya memenuhi berbagai kebutuhan individu. Motivasi juga merupakan rangsangan yang berasal dari dalam atau luar seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu dan bertindak berdasarkan kebutuhan yang belum terpuaskan.
4. Perkembangan Sikap dan Persepsi, Menurut Schnerila dalam Fattah (2023) pembangunan mempunyai struktur yang terorganisir dan mempunyai fungsi tertentu, sehingga ketika terjadi perubahan struktur yang baik dalam organisasi atau bentuk menyebabkan perubahan fungsi. Mengembangkan sikap seseorang berarti meningkatkan kesadaran bahwa seseorang mempunyai potensi yang harus dikembangkan. Menurut Nugraha (2015) persepsi adalah kecenderungan seseorang terhadap sesuatu dalam dunia yang relatif, yang berarti persepsi individu terhadap

sesuatu berbeda-beda sesuai dengan persepsi masing-masing orang. Dalam proses persepsi, individu harus mengevaluasi suatu objek, bisa positif atau negatif, bahagia atau tidak bahagia, dan sebagainya.

5. Perencanaan Kerja, Menurut Wijono (2010) perencanaan kerja dan organisasi kerja memperhatikan hubungan antara pekerja dan sifat serta isi tugas dan aktivitas tugas mereka. Oleh karena itu, rencana kerja merupakan rangkaian kegiatan dalam organisasi yang dilakukan seseorang ketika bergabung dengan organisasi tersebut. Inilah sifat dasar pekerjaan seseorang yang mempengaruhi sikap dan perilakunya terhadap pekerjaan.
6. Proses perubahan, menurut Soekanto dalam Rosana (2011) perubahan sosial merujuk pada segala perubahan pranata sosial suatu masyarakat, yang mempengaruhi sistem sosialnya, meliputi nilai, sikap-sikap dan perilaku sosial pola kelompok. Perubahan sikap dan perilaku anggota organisasi melalui proses komunikasi, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Perubahan individu berarti perubahan sikap, keterampilan dan pemahaman.
7. Konflik dan negosiasi, Menurut Robbins (2006) konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika salah satu pihak merasa bahwa pihak lain telah memberikan dampak negatif atau berdampak negatif terhadap apa pun yang menjadi perhatian pihak tersebut. Konflik terjadi ketika tujuan bertentangan, terdapat perbedaan pola interaksi, dan perbedaan pendapat. Sedangkan menurut Purwanto dalam Prihartanta (2015), negosiasi adalah suatu proses komunikasi yang berlangsung terus menerus hingga tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Negosiasi adalah cara di mana pihak-pihak mencoba untuk menyelesaikan tujuan yang berbeda dan saling bertentangan.
8. Perencanaan kerja, Menurut Wijono (2010) perencanaan kerja dan organisasi kerja memperhatikan hubungan antar pegawai serta sifat dan isi tugas dan tugasnya. Oleh karena itu, rencana kerja merupakan rangkaian kegiatan dalam organisasi yang dilakukan seseorang ketika

bergabung dengan organisasi tersebut. Inilah sifat dasar pekerjaan seseorang yang mempengaruhi sikap dan perilakunya terhadap pekerjaan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas sesuai dengan standar organisasi yang berlaku. Sebagai alat manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja berfungsi untuk mendorong anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2015) disiplin kerja adalah Kesiediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Indikator meliputi: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan etika kerja.

Sutrisno (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kesiediaan dan kerelaan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi norma serta peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

Latainer, sebagaimana dikutip dalam Sutrisno (2019), menyatakan bahwa disiplin merupakan kekuatan internal dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi terkait pekerjaan dan perilaku.

Sedamaryanti (2016) mengartikan disiplin sebagai sikap mental yang terlihat dalam tindakan individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku.

Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja adalah sikap menghormati dan mematuhi peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah proses kesadaran atau sikap hormat terhadap peraturan perusahaan, baik

yang tertulis maupun tidak tertulis, baik secara individu maupun kelompok, dan melibatkan kesediaan untuk menerima sanksi jika melanggar peraturan perusahaan.

2.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Secara umum disiplin kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama faktor *intrinsik* (dari dalam diri) dan faktor *ekstrinsik* (dari luar) karyawan. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan:

Menurut Hasibuan (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi:

1. Tujuan dan Kemampuan: Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dengan disiplin dan komitmen.
2. Kepemimpinan: Kepemimpinan mempengaruhi disiplin karena pemimpin menjadi teladan bagi bawahannya. Cara pemimpin menunjukkan sikap disiplin akan berdampak pada disiplin karyawan.
3. Kompensasi: Tingkat disiplin karyawan dapat meningkat seiring dengan peningkatan kompensasi. Gaji atau upah yang lebih tinggi seringkali mendorong karyawan untuk lebih disiplin.
4. Sanksi Hukum: Adanya sanksi hukum yang tegas dapat menakut-nakuti karyawan dari tindakan indisipliner dan mendorong mereka untuk mematuhi peraturan yang ada.
5. Pengawasan: Pengawasan yang ketat dapat meningkatkan disiplin karena karyawan merasa lebih terawasi dan takut melakukan kesalahan atau pelanggaran.

Menurut Sutrisno (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi:

1. Besar Kecilnya Kompensasi: Besaran kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Karyawan akan lebih patuh jika mereka merasa mendapatkan imbalan yang adil sesuai dengan usaha mereka.

2. Keteladanan Pemimpin: Keteladanan dari pemimpin sangat penting. Karyawan cenderung mengikuti contoh pemimpin dalam hal disiplin dan pengendalian diri.
3. Aturan yang Jelas: Adanya aturan tertulis yang jelas diperlukan agar disiplin dapat ditegakkan. Tanpa aturan yang pasti, pembinaan disiplin sulit terlaksana.
4. Keberanian Pemimpin dalam Mengambil Tindakan: Pemimpin perlu berani mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan.
5. Pengawasan Pemimpin: Pengawasan yang efektif diperlukan untuk memastikan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
6. Perhatian Terhadap Karyawan: Karyawan membutuhkan perhatian dari pemimpin, bukan hanya kompensasi. Perhatian ini dapat mempengaruhi tingkat disiplin mereka.
7. Kebiasaan yang Mendukung Disiplin: Kebiasaan seperti saling menghormati, memberikan pujian yang tepat, melibatkan karyawan dalam pertemuan penting, dan memberi informasi saat meninggalkan tempat kerja dapat mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan lingkungan. Selain itu, kompensasi, sikap pemimpin, dan adanya peraturan dalam perusahaan juga berperan dalam menentukan tingkat disiplin kerja karyawan.

2.3.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif:

1. Disiplin Preventif: Ini adalah upaya untuk mendorong karyawan agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif: Ini adalah upaya untuk mengarahkan karyawan agar mematuhi peraturan yang ada dan memperbaiki pelanggaran untuk

memastikan kepatuhan di masa mendatang sesuai dengan pedoman perusahaan.

3. Afandi (2018) juga mengidentifikasi beberapa bentuk disiplin kerja, yaitu:
 - a. Disiplin Preventif: Ini bertujuan untuk mencegah pelanggaran aturan organisasi dengan mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
 - b. Disiplin Korektif: Ini menangani pelanggaran yang sudah terjadi dengan memperbaiki kesalahan dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan di masa depan.
 - c. Disiplin Progresif: Ini melibatkan pemberian hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang terjadi berulang kali.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa berbagai jenis disiplin kerja dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan manajemen perusahaan. Penerapan disiplin yang tepat akan membantu meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mencapai target yang telah ditetapkan.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Secara umum, terdapat banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan di suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2019) indikator-indikator disiplin kerja meliputi:

1. Kepatuhan terhadap Waktu: Ini mencakup kepatuhan terhadap jam masuk, jam kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.
2. Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan: Melibatkan kepatuhan terhadap aturan dasar mengenai berpakaian dan perilaku di perusahaan.
3. Kepatuhan terhadap Aturan Perilaku: Ditunjukkan dengan cara karyawan melakukan pekerjaan dan berinteraksi dengan unit kerja mereka.
4. Kepatuhan terhadap Peraturan Lainnya: Menyangkut kepatuhan terhadap aturan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja meliputi:

1. Tujuan dan Kemampuan: Pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan untuk memastikan mereka bekerja dengan disiplin dan serius.
2. Teladan Pimpinan: Pemimpin harus menjadi contoh yang baik dengan sikap jujur, adil, dan konsisten antara ucapan dan tindakan, yang berdampak positif pada disiplin karyawan.
3. Balas Jasa: Kedisiplinan karyawan meningkat seiring dengan besarnya balas jasa yang diterima; sebaliknya, balas jasa yang kecil dapat menurunkan tingkat disiplin.
4. Keadilan: Keadilan dalam perlakuan akan berkontribusi pada tingkat disiplin yang baik.
5. Sanksi Hukuman: Sanksi yang tegas dan berat dapat menakut-nakuti karyawan dari pelanggaran peraturan perusahaan.

Menurut Sinambela (2017) indikator disiplin kerja meliputi:

1. Kehadiran: Frekuensi kehadiran yang tinggi atau tingkat absensi yang rendah menunjukkan disiplin kerja yang baik.
2. Tingkat Kewaspadaan: Karyawan yang teliti dan berhati-hati dalam pekerjaannya menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi.
3. Ketaatan pada Standar Kerja: Kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan penting untuk menghindari kecelakaan kerja dan memastikan keselamatan.
4. Ketaatan pada Peraturan Kerja: Kepatuhan terhadap aturan kerja mendukung kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja: Etika kerja yang baik diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai antar karyawan.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Judge (2017) motivasi kerja adalah Dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator mengacu

pada teori dua faktor Herzberg, meliputi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan di suatu perusahaan. Menurut teori motivasi dalam psikologi, motivasi dapat berasal dari faktor internal individu maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka. Faktor internal seperti kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan pribadi, serta faktor eksternal seperti penghargaan finansial, promosi, dan lingkungan kerja yang mendukung, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa karyawan yang merasa termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada yang tidak termotivasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk meraih motivasi tersebut.

2.4.1 Tujuan Dari Adanya Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Memacu semangat dan antusiasme kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Menjaga loyalitas serta stabilitas karyawan dalam perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan mengurangi tingkat absensi karyawan.
6. Mempermudah proses rekrutmen karyawan.
7. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan hubungan kerja yang baik.

Dalam konteks tujuan motivasi kerja, Hasibuan (2017) juga menyatakan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Mempertahankan stabilitas karyawan dan meningkatkan disiplin mereka.
4. Mempermudah proses rekrutmen karyawan.
5. Menciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang positif.

6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku

2.4.2 Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi, sebagai proses psikologis individu, dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Sutrisno (2018), faktor-faktor ini dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan, yaitu :

1. Faktor internal

Faktor internal adalah elemen yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain:

- a. Keinginan untuk hidup, yang merupakan kebutuhan dasar setiap manusia, mencakup memperoleh kompensasi yang layak, pekerjaan yang stabil meskipun penghasilan tidak memadai, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk memiliki, yaitu dorongan untuk memiliki barang atau aset tertentu, yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja keras.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, di mana seseorang bekerja karena ingin diakui dan dihormati oleh orang lain, memiliki harga diri, nama baik, status sosial yang lebih tinggi, dan kehormatan yang diinginkan.
- d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan, yang mencakup penghargaan atas prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pemimpin yang adil dan bijaksana, serta reputasi perusahaan di masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa, yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja, meskipun terkadang keinginan ini dipenuhi dengan cara-cara yang kurang etis.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah elemen yang berasal dari luar individu dan mempengaruhi motivasi seseorang. Motivasi eksternal muncul karena

adanya pengaruh dari luar, seperti organisasi, yang berperan dalam menentukan perilaku seseorang. Faktor-faktor eksternal tersebut meliputi:

- a. Kondisi lingkungan kerja, yang mencakup semua sarana dan prasarana di sekitar karyawan saat bekerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini termasuk tempat kerja, fasilitas, alat bantu, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, rasa aman, dan hubungan kerja antar karyawan.
- b. Kompensasi yang memadai, yang merupakan sumber utama pendapatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga. Kompensasi yang cukup efektif sebagai motivasi untuk mendorong karyawan bekerja dengan lebih giat.
- c. Supervisi yang baik, yang berfungsi untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan menghindari kesalahan.
- d. Jaminan pekerjaan, yang membuat karyawan mau bekerja keras dan mengorbankan segala sesuatu demi perusahaan, asalkan mereka merasa ada kepastian karier dalam pekerjaan mereka.
- e. Status dan tanggung jawab, yang merupakan harapan setiap karyawan dalam pekerjaan mereka. Selain kompensasi, mereka juga menginginkan kesempatan untuk memperoleh posisi atau jabatan tertentu dalam perusahaan.
- f. Peraturan yang fleksibel, yang diterapkan oleh perusahaan besar dalam bentuk sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Peraturan ini berfungsi untuk mengatur dan melindungi karyawan.

2.4.3 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan, seperti kebutuhan untuk berprestasi, afiliasi, kompetensi, dan kekuasaan. Dari kebutuhan-kebutuhan tersebut, dapat diidentifikasi beberapa indikator untuk menilai tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu dorongan untuk mengatasi tantangan demi kemajuan dan perkembangan diri.
2. Kebutuhan untuk afiliasi, yaitu dorongan untuk membangun hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan untuk kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas tinggi.
4. Kebutuhan untuk kekuasaan, yaitu dorongan untuk mengendalikan situasi, yang sering kali melibatkan mengambil risiko dan mengatasi hambatan.

Menurut teori Maslow yang dikutip oleh Wibowo (2017) indikator motivasi kerja meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan sosial
3. Kebutuhan akan rasa aman
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2019) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan, termasuk kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri. Dari kebutuhan-kebutuhan tersebut, dapat diidentifikasi beberapa indikator untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik: mencakup pemberian gaji, bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan lain-lain.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan: meliputi jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial: melibatkan interaksi dengan orang lain, diterima dalam kelompok, serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan: berupa penghormatan dan penghargaan atas prestasi kerja dari rekan kerja dan pimpinan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri: dapat dipenuhi melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

2.4.4 Teori-Teori Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa teori motivasi menurut berbagai ahli, seperti yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2017) :

1. Teori Kebutuhan Maslow:

Teori ini mengemukakan bahwa manusia terdorong untuk memenuhi berbagai kebutuhan dasar yang bersifat bawaan. Kebutuhan-kebutuhan ini terdiri dari lima kategori:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan akan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori X dan Y:

Diciptakan oleh McGregor, teori ini membagi manusia menjadi dua tipe: Tipe X yang cenderung menghindari pekerjaan dan kurang inisiatif, serta Tipe Y yang menikmati pekerjaan dan berinisiatif tinggi, memandang pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan.

3. Teori Tiga Kebutuhan (*Three Needs Theory*)

Dikemukakan oleh McClelland, teori ini mengidentifikasi tiga kebutuhan utama:

- a. Kebutuhan berprestasi: Dorongan untuk melakukan tugas dengan lebih baik.
- b. Kebutuhan berkuasa: Dorongan untuk memiliki pengaruh dan kekuatan.
- c. Kebutuhan afiliasi: Dorongan untuk diterima dan memelihara hubungan sosial.

4. Teori ERG:

Dikenalkan oleh Alderfer dalam Purwatmini (2019), teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah modifikasi dari teori Maslow dan mencakup tiga kelompok kebutuhan:

- a. *Existence*: Kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan.
- b. *Relatedness*: Kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.

c. *Growth*: Kebutuhan untuk perkembangan diri.

5. Teori Dua Faktor:

Dikenal juga sebagai teori motivasi-*hygiene* oleh Herzberg, teori ini membedakan antara dua aspek: *job content* (aspek pekerjaan seperti tugas dan tanggung jawab) dan *job context* (aspek luar pekerjaan seperti gaji dan kondisi kerja).

Menurut Priansa (2017) beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut:

1. Teori Hierarki Kebutuhan:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori Kebutuhan Berprestasi:

Menurut McClelland, orang yang berprestasi tinggi cenderung:

- a. Memilih tugas dengan tingkat kesulitan normal.
- b. Menyukai situasi di mana hasil kerja adalah hasil upaya mereka sendiri.
- c. Menginginkan umpan balik mengenai keberhasilan dan kegagalan mereka.

3. Teori ERG (Alderfer):

Teori ini menggunakan akronim ERG untuk tiga kebutuhan manusia:

- a. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi)
- b. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain)
- c. *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan)

4. Teori Dua Faktor (Herzberg):

Teori ini membagi motivasi menjadi faktor motivasional (intrinsik) dan faktor *hygiene* (ekstrinsik), yang mempengaruhi perilaku karyawan.

5. Teori Keadilan:

Teori ini berfokus pada upaya manusia untuk mengurangi kesenjangan antara usaha yang dilakukan dan imbalan yang diterima.

6. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*):

Locke (2006) mengemukakan bahwa tujuan memiliki empat fungsi motivasional:

- a. Mengarahkan perhatian
- b. Mengatur upaya
- c. Meningkatkan persistensi
- d. Mendukung strategi dan rencana kegiatan

7. Teori Harapan (Vroom):

Teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang tergantung pada harapan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan dan tingkat pencapaian yang diperkirakan.

8. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku:

Mengacu pada "hukum pengaruh," teori ini menyatakan bahwa manusia cenderung mengulangi perilaku yang menghasilkan konsekuensi positif dan menghindari perilaku yang menghasilkan konsekuensi negatif.

9. Teori Evaluasi Kognitif:

Teori ini berpendapat bahwa penggunaan motivator ekstrinsik (seperti gaji) dapat mengurangi motivasi intrinsik jika diberikan sebelum pekerjaan dilakukan.

10. Teori Motivasi McGregor:

McGregor mengidentifikasi dua tipe manusia berdasarkan teori X dan Y:

- a. Tipe X: Memiliki motivasi rendah dan cenderung malas dalam pekerjaan.
- b. Tipe Y: Memiliki motivasi tinggi dan senang berjuang untuk kemajuan.

2.5 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja adalah Kondisi fisik dan non-fisik di sekitar karyawan yang mempengaruhi kinerja mereka. Indikator meliputi: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua faktor fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat memengaruhi

kesejahteraan dan kinerja karyawan. Faktor fisik seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan fasilitas kerja, serta faktor sosial seperti hubungan antar karyawan, kebijakan perusahaan, dan budaya organisasi, semuanya berkontribusi terhadap pengalaman kerja karyawan.

Sedangkan itu, Menurut Sutrisno (2016) ini merujuk pada semua fasilitas dan infrastruktur yang tersedia di lingkungan sekitar karyawan saat mereka bekerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Selain itu Menurut Silalahi (2013) lingkungan kerja mencakup semua elemen, baik yang berada di dalam maupun di luar batas organisasi, yang berdampak langsung maupun tidak langsung pada aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan aktivitas manajerial dalam organisasi, baik berupa elemen fisik maupun nonfisik.

2.5.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) beberapa faktor yang memengaruhi kondisi lingkungan kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan antara lain adalah:

1. Faktor Pendukung Lingkungan Kerja:
 - a. Penerangan yang kuat di Tempat Kerja: Penerangan yang baik sangat penting untuk keselamatan dan kelancaran kerja karyawan. Cahaya yang cukup dan tidak menyilaukan akan mencegah keterlambatan, kesalahan, dan ketidakefisienan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.
 - b. Temperatur yang Nyaman di Tempat Kerja: Tubuh manusia dapat menyesuaikan diri dengan perubahan temperatur eksternal hingga batas tertentu. Temperatur yang ekstrem dapat memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja. Kemampuan adaptasi bervariasi antar karyawan, tergantung pada lokasi dan kondisi mereka.
 - c. Kelembaban yang Optimal di Tempat Kerja: Kelembaban udara, yang dinyatakan dalam persentase, mempengaruhi kenyamanan kerja

bersama dengan temperatur, kecepatan udara, dan radiasi panas. Kelembaban yang sesuai membantu menjaga keseimbangan tubuh dalam mengatur suhu.

- d. Sirkulasi Udara yang Baik di Tempat Kerja: Oksigen adalah gas penting untuk kelangsungan hidup dan proses metabolisme. Udara yang kotor, dengan kadar oksigen rendah atau tercampur zat berbahaya, dapat memengaruhi kesehatan. Tanaman di sekitar area kerja dapat membantu menyediakan udara segar.
- e. Kebisingan yang Minim di Tempat Kerja: Kebisingan yang tidak diinginkan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Dalam jangka panjang, kebisingan yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesehatan dan produktivitas.
- f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja: Getaran dari alat mekanis yang diterima oleh tubuh karyawan dapat menimbulkan ketidaknyamanan. Getaran yang tidak teratur dalam intensitas atau frekuensinya dapat mengganggu kesehatan dan kinerja karyawan.

2. Faktor-faktor yang Menghambat Lingkungan Kerja:

- a. Bau yang Tidak Sedap di Tempat Kerja: Bau-bauan tidak menyenangkan di sekitar area kerja dapat dianggap sebagai bentuk pencemaran, yang dapat mengganggu konsentrasi dan mempengaruhi kepekaan penciuman jika terus-menerus terjadi. Menggunakan sistem pendingin udara dengan benar dapat membantu mengatasi masalah bau yang mengganggu di tempat kerja.
- b. Tata Warna yang Tidak Memadai di Tempat Kerja: Penataan warna di lingkungan kerja harus direncanakan dengan baik karena warna memiliki dampak besar terhadap suasana hati. Warna yang tidak sesuai dapat memengaruhi perasaan, seperti menimbulkan rasa senang atau sedih, dan mempengaruhi keseluruhan pengalaman kerja.
- c. Dekorasi yang Kurang Menarik di Tempat Kerja: Dekorasi terkait erat dengan tata warna dan harus dipertimbangkan dalam konteks pengaturan ruang kerja. Dekorasi yang buruk dapat memengaruhi tata

letak, warna, dan perlengkapan kerja, yang berujung pada penurunan kualitas lingkungan kerja.

- d. Musik yang Mengganggu di Tempat Kerja: Musik yang dipilih dengan cermat dan sesuai dengan suasana serta waktu dapat memotivasi dan merangsang karyawan. Namun, musik yang tidak sesuai dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja kerja. Oleh karena itu, pemilihan lagu di tempat kerja harus dilakukan dengan selektif.
- e. Keamanan yang Buruk di Tempat Kerja: Menjaga keamanan di lingkungan kerja sangat penting untuk mencegah risiko dan ancaman. Salah satu cara untuk memastikan keamanan adalah dengan mempekerjakan petugas keamanan, seperti Satuan Petugas Keamanan (SATPAM), untuk memantau dan menjaga lingkungan kerja tetap aman.

2.5.2 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) ada tujuh indikator utama dalam lingkungan kerja, yaitu penerangan, suhu udara, warna ruangan, tata ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja, dan suasana kerja. Berikut adalah penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

a. Penerangan

Penerangan yang baik sangat penting untuk keselamatan dan efisiensi kerja karyawan. Penerangan harus cukup terang tanpa menyilaukan. Penerangan yang kurang memadai dapat menyebabkan penglihatan yang buruk, memperlambat pekerjaan, menambah kesalahan, dan mengurangi efisiensi kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

b. Suhu Udara

Suhu udara yang sesuai penting untuk kenyamanan kerja. Tubuh manusia memiliki batas kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan

perubahan suhu luar. Jika suhu luar tubuh melebihi 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin dari suhu normal tubuh, maka kenyamanan dan kinerja karyawan bisa terganggu. Kemampuan beradaptasi bervariasi antara karyawan, tergantung pada daerah tempat mereka bekerja.

c. Warna Ruangan

Warna ruangan di tempat kerja perlu direncanakan dengan cermat karena memiliki dampak besar terhadap suasana hati. Warna dapat mempengaruhi perasaan, seperti menimbulkan rasa senang atau sedih, dan memengaruhi keseluruhan pengalaman kerja. Tata warna harus dipadukan dengan dekorasi untuk menciptakan lingkungan yang nyaman.

d. Dekorasi

Dekorasi di tempat kerja harus disesuaikan dengan tata warna yang baik. Dekorasi melibatkan penataan ruang, warna, perlengkapan, dan elemen lain yang mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja.

e. Keamanan Kerja

Keamanan di tempat kerja sangat penting untuk menjaga lingkungan kerja tetap aman. Penggunaan tenaga keamanan seperti Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) dapat membantu dalam menjaga keamanan dan perlindungan di area kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dan interaksi sosial di tempat kerja.

a. Hubungan Kerja

Hubungan kerja mencakup interaksi antara karyawan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Hubungan yang baik dapat meningkatkan kolaborasi dan suasana kerja yang positif.

b. Suasana Kerja

Suasana kerja mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas. Suasana kerja yang kondusif dapat

menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan mendukung kinerja yang baik.

2.6 Kinerja

2.6.1 Pengertian Kinerja

Menurut Jackson (2016) kinerja karyawan adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Istilah "kinerja" berasal dari konsep *Job Performance* atau *Actual Performance*, yang berarti prestasi kerja yang benar-benar dicapai oleh individu. Kinerja merujuk pada hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015). Sementara itu, Menurut Robbin (2006) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang mencakup input dan output dari pekerjaan seseorang, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

2.6.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja

Untuk menilai kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Jackson (2001) faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Faktor-faktor pendukung kinerja

a. Kemampuan yang baik

Secara psikologis, kemampuan atau potensi pegawai meliputi kemampuan intelektual (IQ) serta keterampilan praktis yang dimilikinya.

b. Motivasi yang tinggi

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Motivasi merupakan keadaan yang mendorong pegawai

untuk secara aktif mengejar tujuan kerja. Sikap mental yang positif membantu seseorang untuk memaksimalkan potensi kerja mereka.

c. Dukungan yang diterima

Dukungan dari lingkungan sekitar, seperti keluarga, teman, dan saudara, juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Faktor-faktor yang menghambat kinerja

a. Pekerjaan yang tidak sesuai

Salah satu faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah ketidakcocokan antara pekerjaan yang dilakukan dengan keterampilan atau minat karyawan tersebut.

b. Hubungan yang buruk dengan organisasi

Faktor lain yang dapat menghambat kinerja adalah hubungan karyawan dengan organisasi, termasuk hubungan yang buruk dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Sebagai bagian dari tinjauan penelitian sebelumnya, peneliti akan membahas beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik-topik seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	HASIL PENELITIAN	KEUNIKAN PENELITIAN
1	Nurdina Andriani, HadiSunaryo, Ridwan Basalamah (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)	Studi Andriani dkk. (2021) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang menunjukkan beban kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara individual maupun simultan. Motivasi kerja menjadi faktor paling berpengaruh. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan ketiga aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan pemerintah	Perbedaan Pada penelitian tersebut terdapat perbedaan variable X dimana variable X yang digunakan hanya beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Tidak ada variable X mengenai lingkungan kerja Keunikan penelitian Studi Andriani dkk. (2021) terletak pada beberapa aspek. Pertama, penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara individual maupun simultan. Kedua, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja adalah faktor paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal

NO	NAMA	JUDUL	HASIL PENELITIAN	KEUNIKAN PENELITIAN
				ini menekankan pentingnya pengelolaan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pemerintah. Ketiga, penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, yang menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki konteks yang spesifik dan relevan dengan kondisi lapangan. Sehingga dapat disimpulkan keunikan penelitian terdahulu terletak pada metode, temuan dan konteks penelitian yang dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintah.
2	Ayu Septinahari Tri Astuti (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten	Dapat diketahui Pengaruh antara kedisiplinan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan (BPKD) Kabupaten Klaten adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan diperoleh r hitung sebesar 0,504 untuk variabel kedisiplinan kerja (X_1), r hitung sebesar 0,504 untuk variabel motivasi kerja (X_2)	Perbedaan Pada penelitian tersebut terdapat perbedaan variable X dimana variable X yang digunakan hanya motivasi kerja, dan disiplin kerja. Tidak ada variable X mengenai lingkungan kerja. Keunikan penelitian terdahulu terletak pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Keunikan lainnya objek penelitian ini merupakan pegawai BPKD Kabupaten Klaten sehingga dapat memberikan gambaran yang spesifik tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Dalam penelitian ini, Ayu Septinahari Tri Astuti juga menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di BPKD Kabupaten Klaten.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL PENELITIAN	KEUNIKAN PENELITIAN
3	Utama, I. K. S. (2023).	Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Star Promosindo Denpasar-Bali	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa ketiga variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat.	Perbedaan Pada penelitian tersebut terdapat perbedaan variable X dimana variable X yang digunakan hanya beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Tidak ada variable X mengenai lingkungan kerja. Keunikan penelitian Melinda Sari, 2020. Terletak pada perusahaan swasta di bidang promosi dan <i>event organizer</i> yaitu Departemen General Affair PT. Inti Dufree Promosindo Bali, yang merupakan perusahaan swasta di bidang promosi dan <i>event organizer</i>, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis <i>regresi linear</i> berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen General Affair PT. Inti Dufree Promosindo Bali.
4	Melinda Sari (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo	Hasil penelitian Menyatakan disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada dinas pendidikan dan kebudayaan kota probolinggo dengan <i>koefisien determinasi</i> sebesar 0,854 atau 85,4%	Perbedaan Tidak ada variable X pada penelitian tersebut terdapat perbedaan variable X dimana variable X yang digunakan hanya beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. mengenai lingkungan kerja. Keunikan penelitian Melinda Sari terletak pada objek penelitian yang di dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo, yang merupakan instansi pemerintah daerah. Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis <i>regresi linier</i> berganda. Hasil Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL PENELITIAN	KEUNIKAN PENELITIAN
5	Aria Aji Priyanto (2021)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan	Hasil penelitian Menyatakan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 76,54%	Perbedaan pada penelitian tersebut terdapat perbedaan variable X dimana variable X yang digunakan hanya beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Tidak ada variable X mengenai lingkungan kerja Penelitian ini memiliki keunikan karena dilakukan pada perusahaan perbankan swasta di Indonesia, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. temuan peneliti menemukan bahwa yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan variabel dua independent disiplin dan motivasi serta variabel dependent kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa disiplin dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan.

2.8 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan sebuah penjelasan sementara mengenai fenomena yang menghasilkan hipotesis (Sugiyono, 2010). Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor utama yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan performa. Selain itu, penelitian oleh Luthans (2011) menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang termotivasi.

Disiplin dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh dalam mencapai hasil yang optimal. Glickman (2010) menyebutkan bahwa karyawan yang disiplin lebih cenderung untuk memenuhi tenggat waktu dan mengikuti prosedur, yang berkontribusi positif pada kinerja mereka. Penelitian oleh Suparno (2019)

menemukan adanya hubungan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

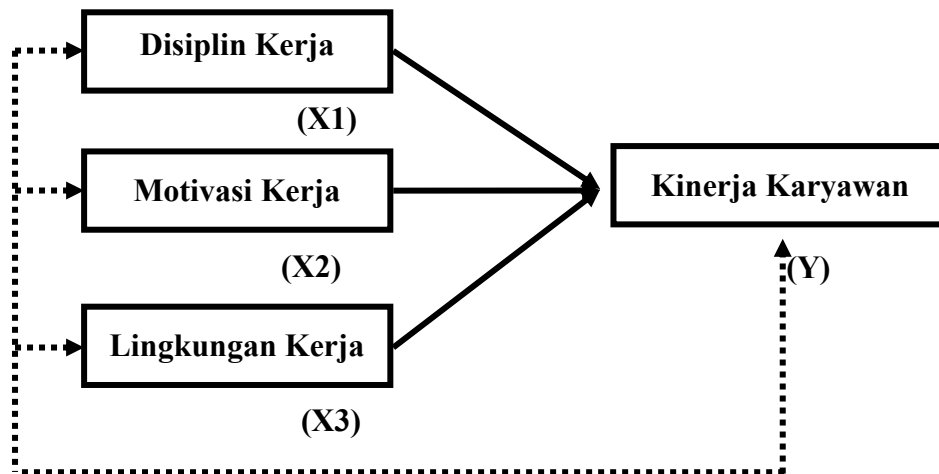
Menurut Judge (2017) motivasi kerja adalah Dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator mengacu pada teori dua faktor Herzberg, meliputi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fasilitas fisik maupun interaksi antar rekan kerja, dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja. Herzberg (1966) mengategorikan faktor lingkungan kerja sebagai faktor hygiene yang memengaruhi kepuasan kerja dan, selanjutnya, kinerja. Penelitian oleh dan Buckley (2004) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat hubungan yang kompleks antara Disiplin Kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Implementasi Disiplin Kerja yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih berpartisipasi dalam mematuhi aturan keselamatan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kolaborasi dan komunikasi yang baik juga dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, ketiga faktor ini saling terkait dan berkontribusi terhadap kinerja keseluruhan karyawan di perusahaan.

Dalam konteks PT Anugrah Plasindo Abadi, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas program manajemen sumber daya manusia dan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi secara lebih detail tentang hubungan antara ketiga *variable* tersebut dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Anugrah Plasindo Abadi.

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan di atas, pengaruh masing-masing variabel tersebut dapat digambarkan dalam model paradigma seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.9 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) hipotesis adalah jawaban sementara untuk masalah penelitian yang harus diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan pemahaman tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H0 : Tidak ada pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Ada pengaruh motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3 : Ada pengaruh lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H0 : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H4 : Ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja

memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H0 Tidak ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Metode kuantitatif dikenal dengan metode tradisional dikarenakan sudah lumayan lama digunakan dan sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini mengacu kepada filsafat *positivisme* yang memandang fenomena dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati, dan terukur yang kemudian digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat *statistic* (Sugiyono, 2018).

Explanatory research adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. *Explanatory research* menghasilkan penjelasan dengan melalui pengujian teori atau hipotesis untuk memperkuat atau bahkan menolak teori yang digunakan atau hipotesis hasil penelitian yang telah ada Umar Dalam Ibrahim, (2018).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2009) mengemukakan bahwa “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Sugiyono (2009) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anugrah Plasindo yang berjumlah 69 orang.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Bougie, 2016).

Dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling ini digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel kurang dari 70 orang atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil (Amin, 2023). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dalam penelitian. Hal ini dikarenakan jumlah populasi berjumlah 69 orang sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anugrah Plasindo Abadi sebanyak 69 orang.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus Istijanto Dalam Sunyoto, (2011). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan metode survei melalui kuesioner. Metode ini melakukan pengambilan data secara langsung kepada responden melalui pengisian survei melalui *google form*.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya, yaitu dengan melakukan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku atau sumber lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian (Sunyoto, 2011). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal penelitian, buku-buku, dan artikel internet ber-*kredibilitas* yang mendukung dan berkaitan langsung dengan topik penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan tertutup dan positif untuk memberi responden serangkaian tanggapan yang telah ditentukan dan kemudian dapat mereka pilih sesuai dengan kondisi sebenarnya. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan dalam bentuk google form kepada semua karyawan PT Anugrah Plasindo Abadi.

3.4.2 Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan serangkaian kegiatan penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka dengan membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian (Zed, 2014). Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan studi pustaka dilakukan melalui membaca, menelaah, dan mengutip hasil penelitian terdahulu dan sumber penelitian lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai pedoman untuk menentukan panjang pendeknya *interval* yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur yang digunakan akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan yaitu *skala likert*. Menurut (Sugiyono, 2018), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial atau yang dikenal dengan variabel penelitian. Dengan menggunakan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan ataupun pertanyaan.

Setiap jawaban yang menggunakan *skala likert* memiliki perbedaan dari yang sangat positif sampai yang sangat *negatif*. Responden yang memberikan angka 1 (satu) menunjukkan bahwa tanggapan yang diberikan bersifat *negatif* (sangat tidak

setuju) terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, sedangkan responden yang memberikan angka 5 (lima) menunjukkan bahwa tanggapan yang diberikan bersifat positif (sangat setuju).

3.6 Definisi Konseptual Dan Definisi Operasional

3.6.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah suatu konsep yang berpedoman kepada referensi konsep yang lain dengan bersifat hipotetikal atau tidak dapat diamati sehingga berguna dalam membuat logika proses perumusan hipotesis penelitian (Hermawan, 2016). Adapun definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada, mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. (Hasibuan, 2018)

2. Motivasi Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2013), motivasi merujuk pada kondisi psikologis dan sikap mental individu yang memberikan dorongan, energi, dan arahan terhadap perilaku menuju pencapaian kebutuhan yang memuaskan atau mengurangi ketidakseimbangan

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja merujuk pada totalitas peralatan, bahan, kondisi sekitar, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi oleh seseorang baik secara individu maupun dalam konteks kelompok ketika bekerja.

4. Kinerja

Kinerja, yang sering kali diartikan sebagai "*performance*," mencakup lebih dari sekadar hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir tetapi juga pada proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Wibowo, 2007).

3.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan dari variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian. Definisi operasional harus bisa menjelaskan arti setiap variabel dan cara untuk mengukur variabel secara spesifik. Definisi operasional bertujuan untuk membatasi ruang lingkup variabel, menyamakan persepsi sehingga memudahkan dalam menjaga konsistensi peneliti dalam melakukan pengumpulan, pengukuran, dan analisis data (Abdullah, 2021).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Vairabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Disiplin Kerja (X ₁)	Kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. tingkat komitmen dan kepatuhan karyawan terhadap berbagai aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mencakup perilaku sehari-hari yang menunjukkan disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas (Sinambela, 2017).	Kehadiran	1. Datang tepat waktu 2. Mengisi daftar hadir
		Tingkat kewaspadaan	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien
		Ketaatan pada standar	1. Memakai pakaian dan peralatan yang <i>safety</i> 2. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan
Motivasi Kerja (X ₂)	Dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator mengacu pada teori dua faktor Herzberg, meliputi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. (Hasibuan, 2019).	Kebutuhan fisiologis	1. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia. 2. Bekerja agar dapat hidup layak
		Kebutuhan akan rasa aman	1. Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental. 2. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan
		Kebutuhan sosial	1. Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja. 2. Menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri

Vairabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Lingkungan Kerja (X ₃)	Kondisi fisik dan non-fisik di sekitar karyawan yang mempengaruhi kinerja mereka didefinisikan sebagai berbagai faktor lingkungan yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor ini meliputi aspek fisik yang terlihat serta aspek non-fisik yang berkaitan dengan interaksi sosial di tempat kerja (Sedarmayanti, 2010)	Fasilitas dan peralatan kerja	1. Kondisi peralatan 2. Kinerja peralatan
		Kenyamanan lingkungan kerja	1. Kebersihann 2. Penataan ruang kerja
		Kultur organisasi	1. Kolaborasi dan kerja sama 2. Hubungan social
Kinerja Karyawan (Y ₁)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian yang diukur berdasarkan standar kualitas dan jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Jakson, 2001).	Kuantitas pekerjaan	1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan. 2. Target penjualan
		Kualitas pekerjaan	1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan. 2. Bekerja sesuai dengan prosedur
		Ketepatan waktu	1. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Disiplin dan fokus terhadap pekerjaan

3.7 Teknik Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2021). Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas kuesioner menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Jika data yang digunakan tidak memenuhi persyaratan validitas maka data penelitian dapat dikatakan tidak relevan dalam menggambarkan keadaan yang sesungguhnya atau memiliki tingkat validitas yang rendah. Untuk mengetahui hal tersebut maka dapat dilakukan dengan perhitungan menggunakan rumus uji pearson product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Rumus 3.1 Uji Validitas

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y
 N : Jumlah sampel
 ΣXY : Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y
 ΣX : Jumlah total skor X
 ΣY : Jumlah total skor Y

Pengujian *signifikan koefisien korelasi* berpedoman pada taraf signifikansi 0,05 dengan ketentuan r_{hitung} dan r_{tabel} sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dinilai reliabel atau dapat diandalkan apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas mengacu pada nilai *cronbachs'alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right]$$

Rumus 3.2 uji reliabilitas

Keterangan:

- α : Koefisien reliabilitas
 k : Jumlah item pertanyaan
 $\sum s_i^2$: Jumlah varians skor tiap item
 $\sum s_t^2$: Varians total

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* sebagai berikut:

Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$, maka variabel dikatakan reliabel

Jika *cronbach's alpha* $< 0,60$, maka variabel dikatakan tidak reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah aktivitas yang dilakukan setelah seluruh data responden terkumpul. Analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018).

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018). Teknik analisis deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar *deviasi*, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2021).

3.8.2 Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, sehingga melalui analisis inferensial peneliti dapat melihat keeratan hubungan antar variable (Sugiyono, 2018).

3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Siti (2018) menyatakan bahwa uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kecocokan sebuah data yang digunakan untuk diuji secara regresi ataupun secara analisis jalur. Uji asumsi klasik perlu dilakukan dalam analisis regresi berganda agar menghasilkan model regresi yang memenuhi syarat BLUE

(*Best, Linear, Unbeased, dan Estimated*). Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26. Pada umumnya uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedasitas sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021) bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji dalam model regresi apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *test of normality Shapiro–Wilk* dikarenakan populasi yang digunakan dalam penelitian ini < 50 reseponden. Uji normalitas *Shapiro–Wilk* adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel yang kecil digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel (Rita, 2020).

Singgih Dalam Rita (2020) berpendapat bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymtotic significant*), yaitu:

- a. Jika *probabilitas* $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika *probabilitas* $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun menurut Ghozali (2021) bahwa pada prinsipnya normalitas dapat dilakukan melalui *probability plot (P-Plot)* dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya, sehingga dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model *regresi* apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Model *regresi* yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel indepen tidak ortogonal. Variabel ortogonal yang dimaksud adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dalam mendeteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas, yaitu:

- a. Apabila *tolerance value* $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas.
- b. Apabila *tolerance value* $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model *regresi* terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji atau mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan *grafik plot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPERD) dengan residualnya (SRESID). Untuk mengetahui heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu yang muncul pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Kriteria yang

digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika pada *grafik plot* terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika pada *grafik plot*, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali, 2021), *regresi linear* berganda merupakan model *regresi* yang melibatkan lebih dari satu variabel independen untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. *Koefisien* diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. *Koefisien regresi* dihitung dengan tujuan untuk meminimumkan penyimpangan antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada (Ghozali, 2021).

Adapun analisis linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen (beban kerja, *job insecurity*, dan *work life balance*) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan). Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan mode dasar sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \varepsilon$$

Rumus 3.3 analisis *linear* berganda

Keterangan:

- Y : kinerja karyawan
 a : *Konstanta regresi*
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: *Koefisien regresi*
 DK : Disiplin kerja

MK	: motivasi kerja
LK	: Lingkungan kerja
ε	: Margin error

3.8.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran dalam penelitian sehingga diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada (Sugiyono, 2018). Pada umumnya hipotesis diuji secara parsial dan simultan, antara lain sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji parsial atau uji *statistik t* bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hipotesis yang akan diuji adalah apakah suatu variabel independen bukan penjelas signifikan terhadap variabel dependen atau merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa perhitungan dalam uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.4 Uji Parsial

Keterangan:

T	: Nilai uji t
r	: Koefisien korelasi
r ²	: Koefisien determinasi
n	: Jumlah sampel

Pengujian uji t dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat kesalahan analisis sebesar $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) yang digunakan adalah $df = (n-k-1)$ di mana n = jumlah sampel penelitian dan k = jumlah variabel penelitian.

Formula hipotesis yang akan diuji melalui uji t sebagai berikut:

- a. H_a : Disiplin Kerja (DK), *Motivasi kerja* (MK), dan *Lingkungan Kerja* (LK) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) PT Anugrah Plasindo Abadi.
- b. H_o : Disiplin kerja (DK), *Motivasi Kerja* (MK), dan *Lingkungan kerja* (LK) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) PT Anugrah Plasindo Abadi. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan t_{hitung} dan t_{tabel} adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H_o diterima).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_o ditolak).
 - b. Berdasarkan nilai probabilitas (signifikan) adalah:

Jika signifikan $> 0,05$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Jika signifikan $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Simultan

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji simultan atau uji statistik F merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai uji F signifikan, maka salah satu atau semua variabel independen menunjukkan signifikan. Namun apabila nilai uji F tidak signifikan, maka tidak ada satupun variabel independen yang signifikan.

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa perhitungan dalam uji F dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Rumus 3.5 Uji Simultan

Keterangan:

F : Nilai uji F

R : Koefisien korelasi ganda

N : Jumlah anggota sampel

Pengujian uji F dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat kesalahan analisis sebesar $\alpha = 5\%$ dan degree of freedom pembilang adalah $df1 = (k-1)$, serta degree of freedom penyebut adalah $df2 = (n-k)$, di mana n = jumlah sampel penelitian dan k = jumlah variabel penelitian.

Formula hipotesis yang akan diuji melalui uji t sebagai berikut:

- a. H_a : Disiplin kerja (DK), Motivasi Kerja(MK), dan Lingkungan Kerja (LK) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) PT Anugrah Plasindo Abadi.
- b. H_o : Disiplin kerja (DK), Motivasi Kerja(MK), dan Lingkungan Kerja (LK) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) PT Anugrah Plasindo Abadi.

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t sebagai berikut:

- a. Berdasarkan F_{hitung} dan F_{tabel} adalah:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (H_o diterima).

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_o ditolak).

- b. Berdasarkan nilai probabilitas (signifikan) adalah:

Jika signifikan $> 0,05$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Jika signifikan $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2021) menyatakan bahwa *koefisien determinasi* (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui uji *koefisien determinasi* dapat diukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen, baik secara parsial ataupun simultan. Perhitungan uji *koefisien determinasi* berpedoman pada nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan setiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa setiap variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Sahir (2021) perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3.6 Koefisien Determinasi

Keterangan:

R^2 : Nilai koefisien determinasi

r^2 : Nilai koefisien korelasi

Berikut kriteria pengujian yang digunakan dalam koefisien determinasi:

Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki dampak terhadap perusahaan terutama PT. Anugrah Plasindo. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Plasindo. Dengan disiplin kerja karyawan lebih fokus dan teratur dalam menjalani pekerjaannya, disiplin juga mengajarkan karyawan untuk bekerja dengan standar yang konsisten, detail, disiplin dalam hal kedatangan dan absensi, mematuhi prosedur dan menghindari kesalahan yang dapat mengurangi kualitas pekerjaan.
2. Pengaruh motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga disebut sebagai pendorong keinginan, pendukung yang dapat membuat seseorang bersemangat, sehingga akan membawa kearah yang optimal temuan peneliti menunjukkan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana karyawan merasa puas dengan pencapaian yang dilakukan terhadap perusahaan dan diri sendiri.
3. Lingkungan kerja memberikan kontribusi signifikan untuk pertumbuhan bagi karyawan maupun perusahaan, lingkungan kerja yang positif akan memberikan dampak bagi karyawan untuk terus berinovasi, meningkatkan kreativitas serta menjalin hubungan yang signifikan untuk peningkatan kinerja. Sesuai hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan PT. Anugrah Plasindo.
4. Kinerja karyawan merupakan suatu usaha untuk mendorong pertumbuhan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan. Sesuai temuan peneliti disiplin, motivasi dan lingkungan kinerja memberikan

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila disiplin, motivasi dan lingkungan kinerja yang baik akan mendorong karyawan untuk berusaha maksimal mungkin dalam memberikan pelayanan terbaik untuk pertumbuhan dan kemajuan perusahaan PT. Anugrah Plasindo.

5.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya merancang dan menerapkan program motivasi yang lebih relevan dengan kebutuhan karyawan. Misalnya, memberikan penghargaan atau pengakuan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja terbaik dan meningkatkan sistem insentif yang mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik.
2. Manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja dan melakukan perbaikan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Seperti peningkatan fasilitas kerja, menyediakan area istirahat yang nyaman, dan mendorong komunikasi yang baik di antara karyawan.
3. Manajemen dapat melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan.
4. Perusahaan disarankan untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap program-program yang telah diterapkan, guna menilai efektivitasnya dalam meningkatkan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.
5. Kendala yang dialami selama penelitian, peneliti kesulitan dalam pengumpulan data terutama keterbatasan waktu dan sumber daya selama proses penelitian. peneliti juga menemukan karyawan yang memberikan jawaban bias, seperti mencoba memberikan jawaban yang dianggap benar.
6. Keterbatasan peneliti dalam pengelolaan data yang memakan waktu lama, karna menghubungkan banyak variabel untuk mengendalikan faktor-faktor luar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti keadaan pribadi atau perubahan eksternal dalam perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah K, (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Achmad Sobirin, 2017, *Perilaku Organisasi, universitas terbuka*, Tangerang selatan
- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. Riau: Zanafa Publishing, 5, 12–18.
- Agustina, T., Gerhana, W., & Sulaiman. (2020). The Effect Of Locus Of Control, Learning, And Adversity Quotient Towards Micro Business Success (Study On Entrepreneurship Under Foster Group Of The Banjarmasin). *Journal Of Wetlands Environmental Managemen*, 21-32.
- Agustini, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Smp Swasta Imelda Medan* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DHARMAWANGSA).
- Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518-534.
- Amirullah, Sigit Hermawan, (2016). *Metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif dan kualitatif*, (Malang: Media Nusa Creative.
- Andriani, N., Sunaryo, H., & Basalamah, M. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(11).
- Ariawaty, Rina Novianty. & Evita, Siti Noni. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis*. PT. Bima Pratama Sejahtera
- Ayu, S. T. A. (2019). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Klaten* (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Deddy Mulyana, (2014), *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatah, A., Syamsudin, S., & Gentari, R. E. (2023). The Influence Of Competence, Organizational Commitment, Quality Of Work Life On

- Organizational Citizenship Behavior In The Tourism Service Of West Java Province. *Journal of Management and Informatics*, 2(3), 01-25.
- Fayol, Henry, (1985). *Industri dan Manajemen Umum*, Terj. Winardi, London: Sir Issac and Son,
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Glickman, C. D., & Glickman, N. F. (2010). *Leadership for Learning: How to Help Teachers Succeed*. ASCD.
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Examining the Relationship Between Job Involvement and Job Performance *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 992-1000.
- Hanggraeni, D. (2011). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 117-124.
- Harpitasari, D. R. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. *Glory Industrial Semarang II*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Hasibuan, A. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 5(1), 42-54.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Ibrahim, M. A., & Jehu, P. (2018). The effect of board composition on the informativeness of financial reporting quality: Empirical evidence from Nigeria. *Journal of Business and Management*, 20(3), 54-60.
- Irawan, B. (2019). Organisasi formal dan informal: tinjauan konsep, perbandingan, dan studi kasus. *Jurnal Administrative Reform*, 6(4), 195-220.
- Juni Priansa, Donni. 2017. *Pengembangan Strategi & Model Pembelajaran*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, 15(5), 265-268.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Malthis, R.L, Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Empat. Jakarta.

- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2), 113470.
- Marinda, D. E., & Al Amin, I. H. (2023). Implementasi Metode Convolutional Neural Network untuk Deteksi Penggunaan Masker secara Real-Time. *Jurnal Teknik Informatika UNIKA Santo Thomas*, 81-91.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Salemba Empat.
- Nugraha, U. (2015). Hubungan Persepsi, Sikap Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Pada Mahasiswa Pendidikan Olahraga Dan Kesehatan Universitas Jambi. *Cerdas Sifa Pendidikan*, 4(1).
- Nuh, M., & Yulistiani, D. (2019). Efektivitas Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Batang Pasca Penataan Struktur Organisasi Dan Tata Kerja. *PROSIDING SENASPOLHI*, 2(1).
- Nurhayati, T., & Darwansyah, A. (2013). Peran struktur organisasi dan sistem remunerasi dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 1-16.
- Peoni, H. (2014). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(001).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Prihartanta, W. (2015). Negosiasi di dalam perpustakaan. *dalam Jurnal Adabiya, Jil, 4*.
- Purwanto, A., & Adisucipto, J. (2020). Analysis of the Effect of Organizational Culture, Leadership and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Companies. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 11955-11969.
- Purwatmini, N., & Touana, H. (2019). Penerapan Motivasi Alderfer (ERG) Menggunakan Model Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, Guna Meningkatkan Produktivitas Pekerja UMKM. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 7(2), 31-39.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kese. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Rosana, E. (2011). Modernisasi dan perubahan sosial. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 7(1), 46-62.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin dan motivasi kerja pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1-19.
- SARI, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Probolinggo* (Doctoral dissertation, Universitas Panca Marga Probolinggo).
- Sastrohadiwiryo (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara : Jakarta
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kesembilan). Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Silalahi, Ulber. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, L., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. edited by S. (Editor) and R. D. (Editor). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. .
- Sunyoto, D., (2011). “*Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*”, CAPS., Yogyakarta.
- Suparno. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 45-57.
- Supriyadi, S., Febriyani, S. A., & Anisa, S. N. (2023). Prinsip Teori Organisasi Klasik Menurut Henry Fayol. *MANTRA (Jurnal Manajemen Strategis)*, 1(1), 33-42.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan. Surabaya : PT Kencana.
- Syafrida Hafni Sahir. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Tarigan, B., Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA. EKONOMI*
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Utama, I. K. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bali star promosindo Denpasar-bali (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku organisasi: Kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Widodo, D. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Meta-analisis dari 27 Studi Empiris di Industri Manufaktur Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 14(1), 85-102.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.
- Wowo Sunaryo. (2014). *Ergonomi dan K3, Cetakan pertama*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.

Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor. Indonesia