

Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Flora Wisata Santerra De Laponte)

Yuzril Hanafi Aryanata *)

Nurhidayah **)

Eris Dianawati *)**

E-mail : aryanataa@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study was conducted to determine the effect of discipline, work motivation and work environment on employee performance (Case Study on Flora Wisata Santerra De Laponte). This study uses a quantitative approach. Saturated sample is a sampling technique if the entire population is used as a sample, the total sample in this study is 70 people. To solve the problem in this research, using validity test, reliability test, normality test, path analysis test, hypothesis test which includes direct effect with t test, indirect effect with Sobel test, and coefficient of determination test R². This study uses hypothesis testing with the help of SPSS 16.0. The results of this study are the independent variables Discipline, Work Motivation, Work Environment have a significant effect together on the dependent variable of Employee Performance. Discipline variables have a significant effect on employee performance, discipline variables significantly affect employee performance and work environment variables significantly affect employee performance Flora Wisata Santerra De Laponte.

Keywords : *Employee performance, discipline, work motivation, work environment*

Pendahuluan

Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini yang ditandai dengan perubahan kehidupan yang semakin cepat, sebuah organisasi atau lembaga harus melakukan penyesuaian disemua aspek terlebih pada sumber daya manusia, sebab potensi sumber daya manusia yang hakikatnya merupakan salah satu modal utama dan memiliki peran yang terpenting dalam mencapai tujuan bisnis atau usaha. Sumber daya manusia adalah salah satu asset yang diperlukan perusahaan diberbagai bidang usaha. Kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus mendapatkan apresiasi secara memadai untuk menghasilkan suatu hasil yang baik dan optimal. Pencapaian tujuan perusahaan juga dipengaruhi oleh lingkungan, kedisiplinan dan motivasi sumber daya manusia sehingga menghasilkan hasil yang optimal dalam bekerja atau biasa di sebut dengan kinerja. Menurut Hariyanto & Satoto (2016) menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan hanya dapat dicapai dengan usaha dan kualitas sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan yang merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang

dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan, Menurut Adha et al (2019).

Flora Wisata Santerra De Laponte yang didirikan pada tahun 2019, dibangun dengan konsep taman bunga, spot foto instagramable, wahana permainan dan kuliner ala garden. Wisata ini sangat cocok untuk segala usia dari anak, remaja, dewasa, maupun lansia. Terdapat ratusan jenis tanaman bunga hias, juga melayani penjualan tanaman bunga hias dalam pot. Berdirinya wisata ini bersamaan dengan awal terjadinya covid-19. Seperti yang di kemukakan oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* pada saat itu banyak perusahaan yang utamanya pada bidang wisata mengalami penurunan *revenue*. Peraturan pemerintah melalui undang-undanya bahwa untuk memperlambat penularan virus tidak diperkenankan untuk berpegian dan berkumpul. Dengan adanya hal tersebut Flora Wisata Santerra De Laponte menerapkan pengurangan pada jam kerja karyawan sehingga mengakibatkan adanya pengurangan kewajiban perusahaan terhadap karyawan, sehingga mengakibatkan motivasi kinerja yang kurang maksimal dari pada waktu sebelumnya, dan juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang sebelumnya ada pembagian wilayah kerja namun pada saat itu semua karyawan di tempatkan pada pengelolaan taman dan juga kebun, dengan hal tersebut terdapat beberapa aspek yang menarik untuk diteliti yaitu seberapa pengaruh antara kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan perusahaan terhadap kinerja karyawan sehingga wisata tersebut bisa bertahan meskipun ditempa covid-19.

Manfaat Penelitian

Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menilai pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan manfaat bagi kinerja karyawan. Selain itu kedepannya dapat dijadikan sebagai bahan penelitian yang akan datang Pada Flora Wisata Santerra De Laponte.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Menurut priansa (2016:269) menyebutkan bahwa kinerja Karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam organisasi

Kedisiplinan

Menurut Novitasari, (2017:30) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan oelh perusahaan kepada karyawan.

Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja merupakan kesedian dan kesadaran seseorang untuk mentaati pada peraturan dan kebijakan serta menjalankan norma yang berlaku didalam perusahaan, dalam hal ini dapat di simpulkan bahwa kedisiplinan

sangatlah mencerminkan perilaku kesiapan perkerja untuk mentaati standart yang telah di bentuk oleh perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Sanjaya (2018) Motivasi diartikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan

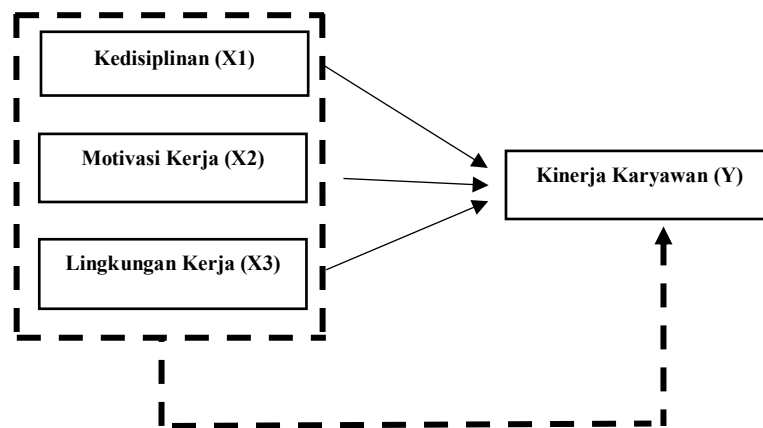
Sutrisno (2013:109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”.

Lingkungan Kerja

Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah

Afandi (2018), berpendapat bahwasanya Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadahi atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara pada permasalahan didalam melakukan penelitian hingga perlu diuji kebenarannya, maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini, antara lain:

H1 : Diduga bahwa Kedisiplinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Diduga bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Diduga bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H4 : Diduga bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Metode Penelitian

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner langsung yang diberikan kepada Karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte pada divisi operasional.

Menurut Sugiyono (2017:193) Menyatakan bahwa sumber data primer merupakan sumber utama dimana data akan diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh pengumpul data.” Semua data diperoleh dari sumber utama di lokasi penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi oprerasional di Flora Wisata Santerra De Laponte Pujon Malang yang berjumlah 70 karyawan tetap. Sugiyono (2018:80) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel jika seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Istilah sampling jenuh biasa disebut sensus, dimana pengambilan sampel seluruh karyawan pada divisi oprerasional Flora Wisata Santerra De Laponte Pujon Malang

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Instrumen didalam penelitian ini yaitu Kedisiplinan, motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Di dalam penelitian ini data dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%). Merujuk dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pada kuesioner mulai dari kedisiplinan (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), Semuanya menghasilkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, selain itu variabel Kinerja karyawan (Y) juga menghasilkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel yaitu $\alpha = 0,05$ dengan jumlah $n = 70$, nilai dari sampel $(n-2) = 70 - 2 = 68$ sebesar 0.235. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semua item pada kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Untuk mengukur reliabilitas bisa dilakukan dengan menggunakan uji Alpha Cronbach dengan menggunakan SPSS dengan tolak ukur bisa di katakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* $>$ 0,6. Pada penelitian kali ini, menunjukkan bahwa data yang didapatkan dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel, yaitu dengan nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel didapatkan lebih dari 0,6 yang artinya data yang dihasilkan dapat dikatakan reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal. Model regresi dengan distribusi residual normal adalah model yang baik. Pengujian normalitas residual dilakukan dengan teknik statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Jika nilai signifikansi (sig.) atau nilai probabilitas (prob.) > 0,05 maka kesimpulannya adalah data berdistribusi normal. Berikut hasil dari pengujian normalitas dengan menggunakan alat bantu SPSS (*statistical and service solution*).

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov Test diketahui bahwa nilai sig yang diperoleh pada variable Kedisiplinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), yang di lihat dari Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai 0.565 atau nilai sig > 0,05 sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolenieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya masalah multikolinieritas atau tidak. Jika nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Dengan melihat Nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) diketahui bahwa tidak ada variabel Kedisiplinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, serta nilai tolerance yang lebih kecil dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel absolute Ut ($AbsUt$) > 0,05, maka tidak ada gejala atau terjadi heteroskedastisitas. Diketahui bahwa semua nilai signifikansi pada variabel Kedisiplinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) lebih dari 0,05, maka dalam uji heteroskedastisitas ini dapat dinyatakan masing masing variabel terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Kedisiplinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) serta seberapa besar pengaruhnya maka dapat dilihat dari hasil uraian analisis regresi linier berganda berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.367	1.589		2.748	.008
X1	.255	.099	.291	2.579	.012
X2	.184	.091	.223	2.028	.047
X3	.300	.106	.322	2.817	.006

a. Dependent Variable: y

Berikut adalah hasil regresi linier berganda:

$$Y = 4,367 + 0,255X1 + 0,184X2 + 0,300X3 + e$$

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil Uji t tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Kedisiplinan (X1)

Variabel kedisiplinan memiliki nilai signifikansi 0.12, maka nilai signifikansi < 0.05 dan dapat diartikan bahwa H2 diterima, yang artinya variabel kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja memiliki signifikansi 0,012 maka nilai signifikansi < 0.05 dan dapat diartikan bahwa H3 diterima, yang artinya variable motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Lingkungan Kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja manusia memiliki signifikansi 0.00, maka nilai signifikansi < 0.05 dan dapat diartikan bahwa H4 diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,467 atau 46,70% yang artinya nilai variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variable independent yakni kedisiplinan (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebesar 46,70%. Sedangkan sisanya sebesar 53,30% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara parsial atau uji t mendapatkan hasil bahwa variable kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap variable kinerja. Kedisiplinan mempunyai peranan penting bagi kinerja karyawan kedisiplinan dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dalam kinerja karyawan adalah faktor pendorong karyawan dalam bekerja, merasa aman dan nyaman ketika bekerja juga mendapatkan imbal balik sesuai dengan porsi kerja karyawan, hal tersebut akan menimbulkan keinginan karyawan dalam meningkatkan prestasinya dan juga menimbulkan motif lain yang muncul sesuai harapan perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”. Sutrisno (2013:109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara parsial atau uji t mendapatkan hasil bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variable kinerja. Lingkungan kerja dalam kinerja karyawan merupakan faktor terpenting untuk menciptakan sebuah ekosistem baik sesuai harapan perusahaan, yang diperoleh dari penyediaan fasilitas yang menunjang operasional karyawan dalam bekerja juga tempat bekerja yang jauh dari kebisingan.

Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Afandi (2018), berpendapat bahwasanya Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadahi atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Bedasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Flora Wisata Santerra De laponte Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte
2. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte
3. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Motivasi Kerja dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte
4. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Flora Wisata Santerra De Laponte

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian pada riset penelitian ini adalah:

Dalam pelaksanaannya penelitian ini dilakukan sesuai dengan standar penelitian yang menjadi pedoman, namun tetap masih ada beberapa kekurangan yang dikatakan masih jauh dari kata sempurna dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Keterbatasan jumlah variabel penelitian, di mana penelitian ini hanya meneliti variable kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka saran untuk penelitian selanjutnya agar supaya menambah jumlah variabel penelitian seperti pengembangan sumberdaya, pelayanan, minat kunjung kembali
2. Keterbatasan didalam memilih responden, dimana peneliti hanya mengambil seputar divisi operasional saja sehingga saran untuk penelitian selanjutnya agar menyeluruh ke semua elemen agar penelitian bisa lebih maksimal hasilnya.

Saran

Bagi perusahaan :

1. Perihal Kinerja Karyawan pada semua pernyataannya menunjukkan rata rata yang bagus, akan tetapi pada variable Y.3 “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” mendapat rata-rata terendah dari semua item pernyataan

- variable Y yakni 4,13 maka dari itu disarankan kepada Flora Wisata Santerra De Laponte agar meningkatkan pengontrolan kepada tenggat waktu kerja yang telah diberikan dengan lebih maksimal agar menjadi lebih disiplin dalam hal tenggat waktu.
2. Perihal Kedisiplinan pada semua pernyataannya menunjukkan rata rata yang bagus, akan tetapi pada variable X1.2 “Saya melaksanakan tugas dengan maksimal sesuai dengan waktu yang telah ditentukan “ mendapat rata- rata terendah dari semua item pernyataan variable X1 yakni 4,01 maka dari itu disarankan kepada Flora Wisata Santerra De Laponte agar meningkatkan pengontrolan kepada tenggat waktu kerja yang telah diberikan dengan lebih maksimal agar menjadi lebih disiplin dalam hal tenggat waktu sehingga bisa meningkatkan mutu karyawan.
 3. Perihal Motivasi Kerja pada semua pernyataannya menunjukkan rata - rata yang bagus, akan tetapi pada variable X2.3 “fasilitas kerja yang ada sesuai dengan kebutuhan karyawan” mendapat rata- rata terendah dari semua item pernyataan variable X2 yakni 4,3 maka dari itu disarankan kepada Flora Wisata Santerra De Laponte agar meningkatkan fasilitas kerja supaya karyawan bekerja dengan lebih optimal lagi.
 4. Perihal Lingkungan Kerja pada semua pernyataannya menunjukkan rata rata yang bagus, akan tetapi pada variable X3.3 “Saya nyaman dengan adanya peraturan yang di tetapkan perusahaan mendapat rata- rata terendah dari semua item pernyataan variable” X3 yakni 4,33 maka dari itu disarankan kepada Flora Wisata Santerra De Laponte agar meningkatkan peraturan di sekitar lingkungan perusahaan agar karyawan merasa lebih nyaman dan aman lagi ketika bekerja.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. ZanafaPublishing. Pekanbaru Riau
- Ambarwati, R., & Alriani, I. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang. *Dharma Ekonomi No. 51 / Th. XXVII / April 2020*, 51, 36–48.
- Farizki Ressa, & Aniek Wahyuati. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6, 1–16.
- Hariyanto, K., & Satoto, E. B. (2016). Kriteria Yang Berpengaruh Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 15(1), 19. <https://doi.org/10.23917/jiti.v15i1.1148>
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)*. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319–325. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1227>
- Nisa, A., Makmuri, M. K., & R, H. A. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang)*. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301.

-
- Nitisemito, Alex, 2005, *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Novitasari, Dian. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta*.
- Nuri, Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu)*. E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN, 218–230
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yuzril Hanafi Aryanata*) Adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Nurhidayah**) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Eris Dianawati***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA