

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar.

Tegar Imannur Hakim *)

Khalikussabir **)

Budi Wahono *)**

Email : tegarhakim18@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research examines the influence of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance at Rejeki Barokah Prima Cigarette Factory, Blitar Regency. A quantitative method with an explanatory approach was applied in this study. The research population included all employees working in the production and packing divisions, totaling 51 respondents, with sampling conducted using a saturated sampling method. Data were obtained through structured questionnaires and processed using multiple linear regression techniques. The findings indicate that work environment, work discipline, and work motivation simultaneously affect employee performance. On an individual basis, the work environment variable does not show a significant influence, whereas work discipline and work motivation demonstrate a positive and significant impact on employee performance.

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

Pendahuluan

Kinerja karyawan menjadi unsur penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada industri pengolahan yang menuntut tingkat produktivitas dan ketelitian tinggi. Kinerja karyawan tidak semata-mata diukur dari tercapainya target produksi, tetapi juga tercermin pada mutu hasil kerja serta tingkat efisiensi dalam proses operasional perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu mendapat perhatian serius dari organisasi.

Berbagai faktor internal organisasi memengaruhi kinerja karyawan, antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan fokus kerja, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja, sedangkan motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong semangat dan komitmen karyawan. Namun, temuan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang beragam, sehingga diperlukan kajian lanjutan.

Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar merupakan perusahaan pengolahan tembakau iris yang sedang berkembang dan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan capaian kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang berlaku dalam organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat

keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja yang berkaitan langsung dengan tujuan perusahaan. Robbins (2016) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yang antara lain: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, (5) kemandirian.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diartikan kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta berdampak pada optimalisasi hasil kerja. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) antara lain: (1) suasana kerja, (2) hubungan dengan rekan kerja, (3) tersedianya fasilitas kerja.

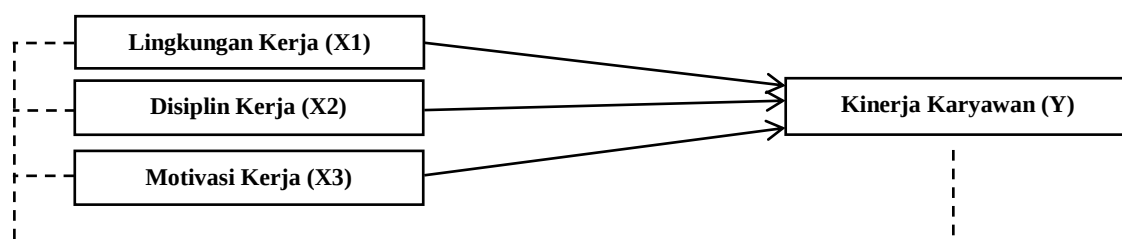
Disiplin Kerja

Disiplin kerja menggambarkan sikap serta perilaku karyawan dalam mematuhi ketentuan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat disiplin yang baik mencerminkan adanya kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan aturan organisasi secara konsisten, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut Sinambela (2016) antara lain: (1) frekuensi kehadiran, (2) tingkat kewaspadaan, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) ketaatan pada peraturan kerja, (5) etika kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri karyawan yang memengaruhi semangat, sikap, dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja menurut Sembiring (2020) antara lain: (1) prestasi kerja, (2) pekerjaan itu sendiri, (3) penghargaan, (4) pengakuan, (5) keberhasilan dalam bekerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Model Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sementara itu, kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen. Kerangka konseptual tersebut menggambarkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dianalisis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik secara parsial maupun simultan.

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dirumuskan berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, yang kebenarannya akan diuji dengan analisis statistik sesuai dengan metode penelitian yang digunakan (Sugiyono, 2020). Hipotesis disusun dalam bentuk pernyataan yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
H2 : Bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
H3 : Bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
H4 : Bahwa lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian bersifat numerik dan dianalisis melalui metode statistik dalam pengujian hipotesis.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar, yang bergerak di bidang pengolahan tembakau iris. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada periode tahun 2025, sejak pengumpulan data hingga pengolahan dan analisis data penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi dan pengemasan pada Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar yang berjumlah 51 orang. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yang di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen dalam penelitian disusun dengan skala Likert lima tingkat untuk mengukur variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,671	0,2759	Valid
	Y2	0,820	0,2759	Valid
	Y3	0,817	0,2759	Valid
	Y4	0,793	0,2759	Valid
	Y5	0,616	0,2759	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,851	0,2759	Valid
	X1.2	0,847	0,2759	Valid
	X1.3	0,817	0,2759	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,823	0,2759	Valid
	X2.2	0,787	0,2759	Valid
	X2.3	0,842	0,2759	Valid
	X2.4	0,845	0,2759	Valid
	X2.5	0,859	0,2759	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,841	0,2759	Valid
	X3.2	0,860	0,2759	Valid
	X3.3	0,771	0,2759	Valid
	X3.4	0,841	0,2759	Valid
	X3.5	0,777	0,2759	Valid

Sumber data: Data Primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada seluruh variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,2759), sehingga dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,771	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,784	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,886	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,875	Reliabel

Sumber data: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji, seluruh variable mempunyai nilai di atas 0,60, yang artinya instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21481336
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.063
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber data: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dengan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dikatakan tidak mengalami multikolinearitas jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,567	1,763	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,416	2,405	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,388	2,579	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber data: Data Primer diolah, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan bantuan program SPSS. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,326	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,559	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,875	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber data: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.12, seluruh variabel independen menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.075	2.318		.463
	X1	.358	.224	.194	1.598
	X2	.345	.135	.363	2.553
	X3	.305	.141	.318	2.162

a. Dependent Variable: Y

Sumber data: Data Primer diolah, 2025

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependent.

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.063	3	125.354	24.021	.000 ^b
	Residual	245.270	47	5.219		
	Total	621.333	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X3, Lingkungan Kerja X1, Disiplin Kerja X2

Sumber data: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,021 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji t disajikan sebagai berikut:

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.075	2.318		.463
	X1	.358	.224	.194	1.598
	X2	.345	.135	.363	2.553
	X3	.305	.141	.318	2.162

Sumber data: Data Primer diolah, 2025

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen pada model regresi. Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.580	2.28441
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber data: Data Primer diolah, 2025

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,580 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) mampu menjelaskan 58,0% variasi Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang cukup memadai dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Implikasi Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,021 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menandakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterpaduan berbagai faktor kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,598 dengan signifikansi 0,117 ($> 0,05$), sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar. Meskipun koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kondisi lingkungan kerja belum memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tetap dapat dipertahankan meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal, karena lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti disiplin kerja dan motivasi kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,553 dengan nilai signifikansi 0,014 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh konsistensi tanggapan responden pada item disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Tingginya tingkat disiplin kerja mendorong karyawan bekerja lebih teratur dan efisien, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,162 dengan signifikansi 0,036 ($< 0,05$), yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh adanya dorongan internal dan eksternal, seperti semangat kerja, keinginan berkembang, serta penghargaan dari Perusahaan.

Kesimpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Rokok Rejeki Barokah Prima Kabupaten Blitar, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Secara simultan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan lingkungan kerja, khususnya pada aspek fasilitas dan kenyamanan fisik, guna mendukung kenyamanan dan keberlanjutan kinerja karyawan dalam jangka panjang.
- b. Perusahaan perlu mempertahankan serta meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui penerapan aturan kerja yang konsisten, keteladanan pimpinan, dan pengawasan yang adil, mengingat disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi kerja, serta komunikasi yang positif antara pimpinan dan karyawan, karena motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja, mengingat masih terdapat 42,0% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian ini. Selain itu, pengembangan indikator dan item kuesioner, khususnya pada variabel lingkungan kerja, perlu dilakukan agar mampu menggambarkan kondisi kerja secara lebih spesifik. Penelitian berikutnya juga disarankan menggunakan pendekatan metodologis yang berbeda, seperti kualitatif atau *mixed methods*, serta memperluas objek dan jumlah responden agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

Referensi

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., Suciati, R., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116–127.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance* (Google eBook). <http://books.google.com/books?id=wtwS9VG-p4IC&pgis=1>
- Helmi, A. F., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(2), 2–18.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Millah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadura Guano Industri. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo*, 26, 27.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D* (Issue January).
- Wahyuni, A., & Badri, J. (2023). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(5), 1022–1037. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.508>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Rahman, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto, B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jepry, J., & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Ganyang. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. Bogor: In Media.
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135-144>
- Sari, D. P., & Sunuharyo, B. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 70(1), 92–101. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Tegar Imannur Hakim * Adalah Mahasiswa FEB Unisma
 Khalikussabir ** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
 Budi Wahono *** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma