

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT WATUSALAM TEXTILE
(Bagian Spinning)**

Moch. Husni Maulana¹,Yohani²,Muhammad Arifiyanto³

¹*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis*

Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan

husnimaulana03@gmail.com

Abstrak

Berlandaskan rekapitulasi data tahun 2022, capaian target produksi PT Watusalam Textile menunjukkan bahwa kinerja karyawannya masih belum optimal. Riset ini dilakukan guna menganalisis pengaruh parsial dan simultan dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap pencapaian kinerja tersebut. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan data primer yang didapat dari kuesioner yang disebar. Dengan populasi sebanyak 200 karyawan divisi spinning, metode random sampling dengan rumus Slovin dipergunakan untuk teknik pengambilan sampel dihasilkan 67 responden. Proses analisis data memanfaatkan software SPSS 25 untuk melakukan uji statistik deskriptif, pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen, pemeriksaan asumsi klasik, penerapan analisis regresi linear berganda, serta pelaksanaan uji hipotesis.. Hasil analisis membuktikan bahwa baik secara individual maupun bersama-sama, keempat faktor tersebut memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

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

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK
DISCIPLINE, COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT WATUSALAM TEXTILE
(*Spinning Section*)**

Abstract

Based on the 2022 data recapitulation, PT Watusalam Textile's production target achievement indicates that employee performance is still suboptimal. This research was conducted to analyze the partial and simultaneous influence of Work Environment, Work Discipline, Compensation, and Work Motivation on this performance achievement. A quantitative approach was applied with primary data obtained from distributed questionnaires. With a population of 200 spinning division employees, a random sampling method using the Slovin formula was used for sampling, resulting in 67 respondents. The data analysis process utilized SPSS 25 software to conduct descriptive statistical tests, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing. The analysis results demonstrated that, both individually and collectively, these four factors have a positive and significant impact on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) diakui sebagai kekayaan hal paling esensial yang dimiliki suatu organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun perusahaan swasta. SDM berperan sebagai faktor krusial yang tidak terpisahkan dari entitas organisasi manapun (Susan, 2019). Dengan demikian, langkah menjaga tenaga kerja yang berkualitas termasuk langkah strategis utama, yang menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM-nya. Proses pengelolaan dan pengaturan karyawan ini merupakan sebuah bentuk seni bagi perusahaan untuk mencetak tenaga kerja yang profesional dan berkinerja unggul.

Secara definisi, kinerja meracau pada output kerja yang dicapai sama individu karyawan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, didalam melaksanakan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab yang diembannya (Mangkunegara, 2009). Pencapaian kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai asas, satu diantaranya ialah lingkungan kerja. Abidin dan Budiono (2023) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua fasilitas dan infrastruktur yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Terciptanya suasana kerja yang mendukung dan menyenangkan sangat diperlukan guna menyokong efektivitas kinerja dan mendorong kolaborasi antar pekerja.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga berkorelasi dengan tingkat kinerja. Seperti diungkapkan Baiti et al. (2020), disiplin yaitu bentuk kepedulian dan komitmen diri guna mematuhi seluruh aturan yang mengatur aktivitas kerja, sehingga pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal. Di sisi lain, faktor kompensasi juga berperan sebagai pendorong kinerja. Menurut Suryanti dan Hidayat (2022), kompensasi merupakan elemen penting yang mampu mendorong motivasi kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang pantas serta adil menjadi salah satu bentuk kepedulian terhadap hak karyawan yang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

Peran pemimpin juga sentral dalam menyelaraskan dan memotivasi seluruh karyawan. Perhatian dan motivasi yang diberikan secara langsung oleh atasan dapat mengembangkan kemampuan, potensi, dan kualitas anggota timnya. Rizal dan Radiman (2019) menjabarkan motivasi sebagai suatu amalgamasi yang konsisten antara pendorong internal dan eksternal dalam diri individu, yang tercermin dari munculnya keinginan dan ketertarikan untuk melakukan sesuatu.

Tabel 1.1
Data Produksi PT Watusalam Textile (Bagian Spinning)

No	Bulan	Target (bale)	Realisasi (bale)	Ketercapaian (%)
1	Januari	900	678	75,33%
2	Februari	900	670	74,44%
3	Maret	900	705	78,33%
4	April	900	504	56,00%
5	Mei	900	501	55,67%
6	Juni	900	609	67,67%
7	Juli	900	627	56,43%
8	Agustus	900	725	65,25%

9	September	900	548	60,89%
1 0	Oktober	900	802	91,67%
1 1	November	900	882	98,00%
1 2	Desember	900	849	94,33%

Sumber: PT Watusalam Textile 2022

Dari Tabel 1.1 tampak gejala penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya target produksi yang tidak tercapai selama tahun 2022. Target produksi pada tahun 2022 yaitu sebanyak 900 bale tiap bulan, namun realisasinya produksi setiap bulan tidak pernah mencapai target. Realisasi produksi januari senilai 678 bale, bulan februari senilai 670 bale, bulan maret senilai 705 bale, bulan april senilai 504 bale, bulan mei senilai 501 bale, bulan juni senilai 609 bale, bulan juli senilai 627 bale, bulan agustus senilai 725 bale, bulan september senilai 548 bale, bulan oktober senilai 802 bale, bulan november senilai 882 bale, bulan desember senilai 849 bale. Berdasarkan observasi peneliti mendapati adanya Kondisi lingkungan kerja yang tidak ideal ditandai dengan tingginya tingkat kebisingan dari mesin spinning. Kebisingan ini mengganggu konsentrasi kerja, berpotensi merusak kesehatan pendengaran, dan menghambat kelancaran komunikasi antar karyawan. Di sisi lain, masalah kedisiplinan juga tampak dari masih sering terjadinya perilaku karyawan yang datang terlambat maupun mangkir tanpa pemberitahuan yang jelas. berlandaskan output pengamatan dan disokong interview dengan bapak Hadi selaku karyawan bagian spinning, bahwa PT Watusalam Textile belum bisa memberikan gaji tepat waktu sesuai dengan kontrak kerja yang berlaku. Kemudian narasumber juga menyatakan bahwa setiap karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya dan didukung oleh dorongan dari atasan. Lebih lanjut karyawan kurang merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan kurang bisa menyumbangkan kinerja secara optimal kepada perusahaan. Dengan merujuk pada penjelasan tersebut, penulis berminat untuk melaksanakan riset terkait **” PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WATUSALAM TEXTILE PEKALONGAN (Bagian Spinning) ”.**

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (goal setting theory), yang dicetuskan Edwin Locke periode 1978, merupakan sebuah pilar dalam kajian motivasi. Teori ini berangkat dari keyakinan bahwa sasaran—yang merupakan gambaran mental tentang kondisi ideal di masa depan—memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk tindakan seseorang. Locke bersama Latham kemudian mengembangkan penelitian ini dan pada tahun 1990 merumuskan lima prinsip fundamental yang menentukan keberhasilan penetapan tujuan. Temuan mereka menunjukkan bahwa sebuah tujuan akan efektif memotivasi dan mendongkrak kinerja hanya jika memenuhi unsur-unsur: presisi (clarity), dorongan

(challenge), dedikasi (commitment), masukan (feedback), dan pertimbangan kompleksitas tugas (task complexity).

Inti dari teori ini memaparkan bahwa perilaku yang diarahkan oleh sebuah tujuan akan cenderung bertahan hingga tujuan tersebut akhirnya tercapai. Analoginya, ketika seseorang memulai suatu tugas dan memiliki ambisi kuat untuk menyelesaiannya, maka ia akan terus terdorong hingga berhasil mencapai target. Dengan kata lain, teori penetapan tujuan menekankan bahwa komitmen seorang individu terhadap tujuannya akan langsung mempengaruhi tindakan yang diambil, yang pada akhirnya berdampak pada output atau konsekuensi dari kinerjanya (Hasanah, 2022).

Lingkungan Kerja

Seluruh unsur yang terdapat di sekitaran lapang bekerja, tangible maupun intangible, didefinisikan sebagai lingkungan kerja. Unsur-unsur ini diakui mampu menimbulkan dampak baik langsung maupun tidak, terhadap keadaan para pekerja dan terhadap bagaimana tugas-tugas mereka dijalankan (Aziz et al., 2019). Senada dengan pendapat tersebut, Didik et al. (2022) memaparkan bahwa lingkungan kerja yaitu semua faktor yang mampu mempengaruhi organisasi atau perusahaan, yang kemudian menimbulkan dampak—baik positif maupun negatif—pada kinerja dan tingkat kepuasan para karyawan. Cakupan lingkungan kerja meliputi aspek tangible maupun intangible.

Merujuk pada Sedarmayanti (2017) yang dikutip oleh Bukhari (2019), tolok ukur yang dipakai dalam menilai lingkungan kerja sebagai berikut adalah:

1. Iluminasi
2. Temperatur udara
3. Intensitas suara
4. Keluasan ruang Gerak
5. Kemampuan dalam bekerja
6. Relasi atau hubungan antar rekan kerja

Temuan dalam kajian ini memiliki kesesuaian dengan hasil kajian yang sebelumnya dilakukan oleh Catur Setyaji dan Tristiana Rijanti (2022), Riska Dwi Setiawati, dan Hamzah Muhammad Mardi Putra (2022), Nastiti Edi Utami, Maryati Rahayu, Jayanti April Emarawati (2022), dan Sunarti dan Simarmata (2022) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja

Ramadhani dan Adiwati (2022) mendefinisikan disiplin sebagai suatu bentuk kesadaran, sikap, kemauan, serta kerelaan individu untuk mematuhi berbagai prosedur yang harus dipatuhi, yang telah didokumentasikan maupun yang berdasarkan konvensi, yang telah memenuhi standar yang ditentukan. Sementara itu, Didik et al. (2022) memaknai kedisiplinan sebagai konsistensi karyawan dalam hal kehadiran dan kepulangan yang tepat waktu, serta penyelesaian seluruh tugas dengan cara yang baik

dan optimal. Penerapan disiplin kerja yang baik dinilai sebagai faktor kunci yang memudahkan perusahaan dalam mencapai berbagai tujuannya.

Merujuk pada Rivai (2014) yang dikutip oleh Toralawe et al. (2023), Berikut adalah sejumlah aspek yang merepresentasikan pencapaian disiplin kerja:

1. Tingkat kehadiran
2. Konsistensi terhadap regulasi Perusahaan
3. Konsistensi terhadap tolok ukur operasional kerja
4. Tingkat kewaspadaan karyawan
5. Penerapan etika dalam bekerja

Temuan dalam studi ini senada dengan output kajian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Didik, A. Hidayat, dan Dayatullah (2022), Silvia Novita Dewi, Netti Natarida Marpaung (2023), Shabrina Salsabila Aprilia dan Aniek Wahyuati (2022), dan Daspar (2020) yang menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kompensasi

Simamora (2015) dalam Suryanti dan Hidayat (2022) Secara esensial, kompensasi yaitu segala sesuatu yang diperoleh seorang karyawan dari organisasi sebagai balasan atas kontribusi tenaga dan pikirannya. Imbalan ini didapatkan sebagai konsekuensi dari hubungan kerja dan dapat berwujud finansial maupun non-finansial, termasuk di dalamnya berbagai tunjangan dan jasa.

Seperti dikutip oleh Mutholib (2019), Cahyani (2015) menegaskan bahwa pemberian kompensasi memegang peranan krusial dalam upaya mempertahankan tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa meskipun uang bukanlah satu-satunya pemuas, ia tetap menjadi elemen fundamental dalam kehidupan yang secara signifikan dapat mendorong motivasi kerja, sekalipun mencapai kepuasan yang sempurna bagi setiap individu merupakan hal yang sulit. Tolok ukur kompensasi menurut Simamora (2004) dalam Mansur et al. (2023) yaitu :

- a. gajian
- b. Imbalan
- c. Fasilitas
- d. Tunjangan

Studi ini sama dengan studi yang dilaksanakan oleh Anin Dia, Andi Wijayanto dan Widiartanto (2023), Rohwiyati, Dhevia Ayu Fabrillia dan Ana Mayasari (2023), M. Yasril Bahrudin dan Endang Iryanti (2023), dan Rensi Suryanti dan Rahmat Hidayat (2022) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi ada pengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi Kerja

Hasibuan (2007) Secara etimologis, kata motivasi diturunkan dari istilah Latin "movere" yang bermakna 'mendorong' atau atau menggerakkan. Dalam konteks

perusahaan, upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas karyawan mengharuskan organisasi untuk mampu memotivasi para pekerjanya. Pemberian motivasi ini bertujuan agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga selaras dengan kebutuhan serta tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Fadila, 2021). Dengan demikian, motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu asas pendorong yang memicu individu guna melaksanakan suatu tindakan tertentu (Wahyuni et al., 2023).

Berlandaskan teori Maslow yang dikutip oleh Wahyuni et al. (2023), Gairah kerja seseorang umumnya diukur dengan mempertimbangkan berbagai faktor penanda, di antaranya:

- a. Kebutuhan Dasar (Deficiency Needs): Meliputi kebutuhan fisiologis dan rasa aman.
- b. Kebutuhan Tingkat Tinggi (Growth Needs): Meliputi Dorongan untuk memiliki rasa memiliki, memperoleh penghormatan dari orang lain, dan merealisasikan bakat serta kapasitas yang dimiliki.

Studi ini sama dengan studi yang dilaksanakan oleh Muhammad Riziq Shihab, Wawan Prahiawan dan Vera Maria (2022), Nastiti Edi Utami, Maryati Rahayu, Jayanti Apri Emarawati (2022), Laura Trivena Susana dan Kim Budiwinarto (2023), dan Tasya Salsabila Vahra dan Yayah Atmajawati (2023) yang menghasilkan kesimpulan motivasi kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan

Baehaki dan Faisal (2020) mengutip pendapat Mangkunegara (2012) yang menyatakan bahwa istilah kinerja, atau job performance, meracau pada prestasi kerja aktual yang capai oleh individu. Prestasi ini diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas output kerja yang didapat individu karyawan dalam mengatasi jobdesknya selaras dengan tanggung jawab yang telah diputuskan. Secara umum, kinerja bisa dikelompokkan menjadi dua macam, yakni kinerja individu dan kinerja organisasi.

Atribut-atribut yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan bersumber dari berbagai aspek, baik internal maupun eksternal perusahaan, termasuk karakteristik pribadi pegawai serta kondisi lingkungan di sekitar organisasi. Realisasi berbagai sasaran dan target organisasi sangat dipengaruhi oleh capaian kinerja para staf. Pencapaian yang maksimal akan memperlancar proses tersebut, sementara hasil kerja yang tidak memuaskan akan menjadi batu sandungan bagi kesuksesan perusahaan. Mengutip Robbins (2016) dalam (Tarmizi & Hutasuhut, 2021) memaparkan indikator guna menakar kinerja karyawan yakni:

- a. Kapasitas kerja
- b. Ketepatan waktu
- c. Efektivitas
- d. Kuantitas
- e. Kemandirian

H4 : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Riset ini mempergunakan metode kuantitatif karena metode ini dikenakan guna menguji hipotesis dengan menggunakan uji data yang akurat dan sistematis. Kajian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penyebaran kuesioner dilaksanakan selama bulan juli 2024 untuk 67 orang yang didistribusikan dengan langsung kepada pegawai bagian spinning PT Watusalam Textile. Tempat kajian ini adalah PT Watusalam Textile yang beralamat Watusalam Kidul, Watusalam, Kec. Buaran, kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah 51171.

Target/Subjek Penelitian

Target untuk penelitian ini adalah karyawan bagian spinning PT Watusalam Textile. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin* hingga ditemukan sampel sejumlah 67 sampel.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data Primer yaitu sumber data yang dikenakan isi kajian ini. Data primer didapat dengan cara mendistribusikan survei kepada karyawan bagian spinning PT Watusalam Textile yang setuju guna berpartisipasi sebagai responden dan mengisi kuesioner.

Teknik Analisis Data

Riset ini menerapkan metode statistik deskriptif sebagai teknik analisis datanya. Metode ini berfungsi untuk memaparkan karakteristik serta mendeskripsikan setiap variabel yang diteliti. Guna keperluan analisis tersebut, periset mengenakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) edisi versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
A. Lingkungan Kerja (X1)				
1.	X1.1	0,767	0,2404	Valid
2.	X1.2	0,728	0,2404	Valid
3.	X1.3	0,673	0,2404	Valid
4.	X1.4	0,683	0,2404	Valid
5.	X1.5	0,531	0,2404	Valid
6.	X1.6	0,249	0,2404	Valid
B. Disiplin Kerja (X2)				
1.	X2.1	0,268	0,2404	Valid

2.	X2.2	0,455	0,2404	Valid
3.	X2.3	0,725	0,2404	Valid
4.	X2.4	0,611	0,2404	Valid
5.	X2.5	0,770	0,2404	Valid
C. Kompensasi (X3)				
1.	X3.1	0,562	0,2404	Valid
2.	X3.2	0,627	0,2404	Valid
3.	X3.3	0,642	0,2404	Valid
4.	X3.4	0,585	0,2404	Valid
D. Motivasi Kerja (X4)				
1.	X4.1	0,800	0,2404	Valid
2.	X4.2	0,486	0,2404	Valid
3.	X4.3	0,456	0,2404	Valid
4.	X4.4	0,660	0,2404	Valid
5.	X4.5	0,806	0,2404	Valid
E. Kinerja Karyawan (Y)				
1.	Y.1	0,704	0,2404	Valid
2.	Y.2	0,727	0,2404	Valid
3.	Y.3	0,651	0,2404	Valid
4.	Y.4	0,814	0,2404	Valid
5.	Y.5	0,566	0,2404	Valid

Sumber: Data kuesioner yang diolah dengan SPSS 25

Berlandaskan tabel 4.1 dipahami bahwa total variabel bebas dalam kajian ini mempunyai nilai r hitung $> 0,2404$. Maka total variabel bisa dikonfirmasi valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	α Standard	Ket.
X1	0,649	0,60	Reliabel
X2	0,698	0,60	Reliabel
X3	0,620	0,60	Reliabel
X4	0,662	0,60	Reliabel
Y	0,732	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25

Berlandaskan tabel 4.2 dipahami bahwa semua variabel independen dalam kajian ini bernilai Cronbach alpha $> 0,6$. perihal tersebut menunjukan Temuan yang stabil dan seragam diperoleh dari serangkaian pengujian pada sampel yang berlainan. Sehingga seluruh variabel mampu dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.3
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	67
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	0,0000000
Std.	1,43686929
Deviation	
Absolute	0,099
Positive	0,063
Negative	-0,099
Test Statistic	0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,175

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25

Berlandaskan tabel 4.3 didapati Asymp. Sig. (2-tailed) sejumlah 0,175 > 0,05, hingga didapat kesimpulan bahwa seluruh data pada kajian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.448	2.234
	Disiplin Kerja	.343	2.913
	Kompensasi	.379	2.641
	Motivasi Kerja	.536	1.865

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 25

Berlandaskan tabel 4.4 memaparkan Karena semua nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terdeteksi adanya masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel bebas dalam model ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.087	2.507	-.072	1.231	.223
Lingkungan Kerja	-.035	.062	-.019	-.562	.576
Disiplin Kerja	-.013	.086		-.148	.883
Kompensasi	.065	.095	.091	.688	.494
Motivasi Kerja	-.086	.068	-.166	-1.261	.212

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 25

Output uji Glejser memperlihatkan bahwa tidak satupun variabel bebas yang ada pengaruh statistik yang signifikan terhadap variabel residual absolut. Nilai prob. (p-value) untuk semua variabel melebihi 0.05, sehingga mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.689	1.863	.463	.906	.368
Lingkungan Kerja	.427	.101	.276	4.231	.000
Disiplin Kerja	.289	.131	.280	2.207	.031
Kompensasi	.369	.157	.409	2.359	.021
Motivasi Kerja	.448	.109		4.093	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 25

Berlandaskan tabel 4.6 Maka regresi linier berganda tersebut bisa dipaparkan, sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan konstanta senilai 1,689, menandakan terdapat pengaruh positif variabel bebas terhadap terikat. Perihal ini bisa diinterpretasikan bahwa jika nilai seluruhnya variabel independen adalah nol, maka nilai Kinerja Karyawan akan tetap berada pada level 1,689. Oleh karena itu, setiap kenaikan dari keempat variabel prediktor tersebut akan mendorong peningkatan pada variabel Kinerja Karyawan.
2. Dengan koefisien senilai 0,427, variabel Lingkungan Kerja ada pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Implikasinya, setiap penambahan satu satuan skor Lingkungan Kerja akan berkontribusi meningkatkan skor Kinerja Karyawan senilai 0,427 point, dengan anggapannya semua variabel bebas lain bernilai konstan
3. Koefisien beta dari variabel Disiplin Kerja adalah 0,289. perihal ini bisa diinterpretasikan bahwa setiap terjadi increment senilai satu satuan pada Disiplin Kerja, maka peningkatan Kinerja Karyawan senilai 0,289 satuan akan mengikuti, dengan kondisi semua variabel lain dalam model regresi bernilai tetap.
4. Dengan nilai koefisien beta 0,369, bisa disimpulkan bahwa peningkatan satu satuan dalam tingkat Kompensasi akan berimplikasi pada pertumbuhan Kinerja Karyawan senilai 0,369 satuan, dengan syarat semua variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan
5. Dengan koefisien beta senilai 0,448, Motivasi Kerja terbukti mempunyai dampak signifikan. Implikasinya, apabila tingkat Motivasi Kerja ditumbuhkan sebanyak satu satuan, maka ada peningkatan Kinerja Karyawan senilai 0,448 satuan, asalkan faktor-faktor lain dalam model ini diasumsikan tetap.
6. Dari hasil kajian, terbukti bahwa prediktor dalam studi ini mempunyai nilai positif tafsirannya jika variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan PT. Watusalam Textile unit spinning akan meningkat dengan anggapan variabel lain tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 4.7 Hasil Uji

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1.689	1.863	.906	.368
	Lingkungan Kerja	.427	.101	.463	4.231 .000
	Disiplin Kerja	.289	.131	.276	2.207 .031
	Kompensasi	.369	.157	.280	2.359 .021
	Motivasi Kerja	.448	.109	.409	4.093 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan ini diambil dari hasil perhitungan yang menunjukkan nilai t hitung senilai $4,231 > 1,670$ dengan tingkat sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga, hipotesis pertama yang dikonfirmasi di dalam kajian ini dinyatakan diterima.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) terbukti mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya ini diambil dari hasil perhitungan yang memaparkan nilai t hitung senilai $2,207 > 1,670$ dengan tingkat sig. $0,031 < 0,05$. Lalu, hipotesis kedua yang disodorkan didalam kajian ini dinyatakan diterima.
3. Variabel Kompensasi secara statistik terbukti mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini diperlihatkan oleh t hitung senilai $2,359 > t$ tabel ($1,670$) serta nilai sig. $0,021 < 0,05$. Dengan hasil tersebut, hipotesis ketiga yang memaparkan adanya pengaruh signifikan Kompensasi dinyatakan diterima.
4. Variabel Motivasi Kerja dari segi statistik terbukti ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan ini disokong oleh t hitung sejumlah $4,093 > t$ tabel $1,670$, serta tingkat sig. $0,000 < 0,05$. Lalu, hipotesis keempat yang di dalam kajian ini dinyatakan diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.304	4	68.576	31.202	^b
	Residual	136.263	62	2.198		
	Total	410.567	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25

Output analisis menunjukkan nilai uji F sebesar $31,202$ (sig. $0,000 < 0,05$) dan F hitung $> F$ tabel ($31,202 > 2,518$). Output ini membuktikan bahwa keempat variabel independen (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lalu, hipotesis kelima dikonfirmasi diterima.

Uji Koefisien Determinasi (Adjust R Square)

Tabel 4.9
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.647	1.482

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 25

Berlandaskan tabel 4.9, bisa dipahami kontribusi variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja adalah senilai 0,668 atau 66,8% di dalam memaparkan variabel dependen Kinerja Karyawan, disisi lain 0,332 atau 33,2% dijabarkan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam kajian ini contohnya: keterampilan bekerja, masa kerja, kepemimpinan, kondisi kerja dan kerjasama.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan analisis statistik mengonfirmasi bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antara Lingkungan Kerja dan tingkat Kinerja Karyawan. Keputusan guna mendukung H1 didasarkan pada dua indikator kunci: tingkat signifikansi yang disokong 0,000 (jauh di bawah threshold 0,05) dan besarnya koefisien uji-t (4,231) yang secara jelas melampaui nilai kritis yang ditetapkan (1,670). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama memperoleh justifikasi statistik yang kuat.

Corporate yang mempunyai lingkungan kerja nyaman dengan fasilitas yang memadai yang mana tersedianya tempat ibadah, kantin yang dekat dengan lingkungan kerja, dan sarana transportasi yang mudah mampu menjadikan karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Adanya infrastruktur dan iklim kerja yang positif mampu mengoptimalkan capaian kerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam memenuhi target yang ditetapkan oleh instansi. Dukungan sarana dan prasarana kerja dari organisasi secara signifikan meningkatkan kapasitas kerja dan produktivitas pegawai. Sarana kerja tersebut dapat berupa alat keamanan seperti masker, sarung tangan, penutup telinga dan sepatu. Dengan adanya alat keamanan tersebut sangat berguna untuk membantu karyawan agar lebih merasa aman dalam bekerja. Apabila rasa aman sudah tercipta dari dalam diri para karyawan maka para karyawan akan lebih fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketika tercipta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai, terwujudlah lingkungan kerja yang harmonis. Kondisi seperti ini membuat karyawan betah, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih efisien dan efektif.

Kajian ini menyokong kajian yang dilaksanakan oleh Catur Setyaji dan Tristiana Rijanti (2022), Riska Dwi Setiawati dan Hamzah Muhammad Mardi Putra (2022), Nastiti Edi Utami, Maryati Rahayu, dan Jayanti Apri Emarawati (2022), Sunarti Simarmata (2022), dan Shabrina Salsabilla Aprilia dan Aniek Wahyuati (2022).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan output uji hipotesis kedua (H2), mendapatkan nilai sig. $0,031 < 0,05$ dan nilai $t 2,207 > 1,670$ yang berarti bahwa Disiplin Kerja ada pengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan data tersebut bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Pola perilaku yang konsisten dan tertib menjadi salah satu pendorong utama terwujudnya disiplin kerja pada diri karyawan. Karyawan PT. Watusalam Textile bagian spinning menerapkan kebiasaan- kebiasaan disiplin kerja seperti karyawan berangkat sebelum jam kerja dimulai, menaati peraturan perusahaan, melakukan tugas kerja sesuai dengan SOP perusahaan, menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik, dan karyawan bekerja sesuai dengan etika perusahaan. Dengan adanya penerapan sikap disiplin dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tugas-tugas yang diberikan akan berjalan selaras dengan aturan yang ditentukan instansi. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan PT. Watusalam Textile bagian spinning adalah pengawasan pimpinan, yaitu adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan untuk meninjau kinerja para karyawan agar selalu sesuai dengan standar perusahaan sehingga akan membentuk suatu kedisiplinan yang baik bagi para karyawan dan membuat segala pekerjaan yang dilakukan akan terselesaikan yang akan berdampak langsung pada meningkatnya kinerja karyawan.

Kajian ini menyokong kajian yang dilaksanakan oleh Didik, A. Hidayat, dan Dayatullah (2022), Silvia Novita Dewi dan Netti Natarida Marpaung (2023), Shabrina Salsabilla Aprilia dan Aniek Wahyuati (2022), Daspar (2020), dan Metha Pranatha Dan Ony Kurniawati (2023).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga (H3) yang mengatakan ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dikonfirmasi diterima. kesimpulannya ini diambil berlandaskan nilai sig. 0,021 ($< 0,05$) dan nilai t-hitung 2,359 $>$ t-tabel 1,670.

Kompensasi adalah satu diantara asas utama karyawan bisa menumbuhkan kinerjanya. Jika perusahaan mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka secara langsung karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitasnya dalam bekerja. Kompensasi yang diterima karyawan PT. Watusalam Textile bagian spinning berupa gaji/ upah, insentif, fasilitas dan tunjangan. Dengan adanya kompensasi di luar gaji membuat karyawan merasa lebih dihargai dalam bekerja karena para karyawan mengaku bahwa adanya insentif dan tunjangan yang diterima mampu untuk menunjang kebutuhan hidup mereka. Adanya fasilitas keamanan dan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan juga membuat karyawan merasa terlindungi.

Kajian ini menyokong kajian yang dilaksanakan oleh Anin Dia, Andi Wijayanto dan Widiartanto (2023), Rohwiyati, Dhevia Ayu Fabrillia dan Ana Mayasari (2023), M. Yasril Bahrudin dan Endang Iryanti (2023), Rensi Suryanti dan Rahmat Hidayat (2022), dan Tita Ulina Sembiring (2021).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis keempat (H4) mengonfirmasi bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. perihal dibuktikan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai t-hitung senilai 4,093 yang secara nyata melampaui nilai t-tabel 1,670. Lalu, hipotesis H4 dinyatakan diterima.

Peran motivasi kerja yaitu aspek krusial yang menentukan tingkat kinerja seorang karyawan. Tanpa dorongan motivasi dari para pekerja untuk berkolaborasi mencapai tujuan organisasi, mustahil bagi perusahaan untuk merealisasikan target-target yang telah ditetapkan. Untuk membangkitkan motivasi ini, pimpinan dapat menerapkan berbagai strategi, seperti memberikan apresiasi atau reward kepada pegawai yang mampu menorehkan prestasi di atas ekspektasi. Alternatif lain adalah dengan menyelenggarakan program pelatihan guna mengasah kompetensi dan potensi karyawan, serta menciptakan

lingkungan kerja yang mendorong setiap individu guna menyuarakan ide, penilaian, maupun kritik yang konstruktif. Penerapan langkah-langkah tersebut diyakini akan mempertinggi dorongan kerja dan yang selanjutnya akan menunjang keberhasilan hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini mendukung riset yang dilaksanakan oleh Muhammad Rizieq Shihab, Wawan Prahiawan dan Vera Maria (2022), Nastiti Edi Utami, Maryati Rahayu, Jayanti Apri Emarawati (2022), Laura Trivena Susana dan Kim Budiwinarto (2023), Tasya Salsabila Vahra dan Yayah Atmajawati (2023), dan Rensi Suryanti dan Rahmat Hidayat (2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji F dalam riset ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh nilai signifikansi senilai 0,000, $< 0,05$. Selain itu, nilai F-hitung yang diperoleh adalah 31,202, suatu angka yang secara nyata melampaui nilai F-tabel senilai 2,518. Sehingga, hipotesis kelima (H5) yang diusulkan dalam riset ini dinyatakan diterima, yang berarti keempat variabel independen tersebut memang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Watusalam Textile, khususnya pada bagian spinning.

Temuan dari uji F ini mengindikasikan bahwa adanya peningkatan pada Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja karyawan. Secara spesifik, situasi dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, seperti ruang kerja yang luas dan nyaman, dapat mendukung efisiensi dan produktivitas karyawan sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih optimal. Selanjutnya, kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan merupakan faktor penentu bagi capaian kinerja mereka. Di sisi lain, besaran kompensasi yang diberikan perusahaan juga turut mempengaruhi seberapa optimal hasil kerja yang dihasilkan. Tidak kalah penting, motivasi kerja, baik yang bersumber asal didalam individu ataupun yang diberikan oleh perusahaan, berperan besar dalam membangkitkan semangat dan dorongan guna membantu karyawan dalam meraih kinerja yang maksimal.

Kajian ini menyokong studi yang dilaksanakan oleh Metha Pranatha Dan Ony Kurniawati (2023), Rensi Suryanti dan Rahmat Hidayat (2022), Riska Dwi Setiawati, dan Hamzah Muhammad Mardi Putra (2022), Rohwiyati, Dhevia Ayu Fabrillia dan Ana Mayasari (2023), dan Shabrina Salsabilla Aprilia dan Aniek Wahyuati (2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berlandaskan temuan yang didapat dari kajian ini, beberapa hasil simpulan yang dapat disajikan yaitu sebagai berikut:

1. Nilai t-hitung khusus variabel Lingkungan Kerja adalah 4,231 dengan tingkat sig. 0,000. Karena nilai sig. $< 0,05$ dan nilai t-hitung $>$ t-tabel (1,670), maka bisa dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. perihal memaparkan bahwa kinerja karyawan akan bertumbuh seiring dengan membaiknya situasi dan kondisi lingkungan kerja, demikian pula sebaliknya.
2. Berlandaskan hasil pengujian parsial, bisa simpulnya bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perihal divalidasi melalui sig. senilai 0,031 $< 0,05$, serta t-hitung senilai 2,207 $>$ nilai t-

tabel (1,670). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja, maka kinerja mereka akan makin meningkat, dan sebaliknya.

3. Kompensasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Watusalam Textile bagian spinning. Nilai t hitung Kompensasi senilai 2,359 dengan tingkat signifikansi senilai 0,021. Tingkat sig. ($0,021 < 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($2,359 > 1,670$). tafsirannya makin besar kompensasi yang diberikan perusahaan ke karyawan, baik berupa gaji, insentif, fasilitas, maupun tunjangan, maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian pula sebaliknya.
4. Motivasi Kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Watusalam Textile bagian spinning. Nilai t hitung Motivasi Kerja senilai 4,093 dengan tingkat signifikansi senilai $0,000 < 0,05$). tafsirannya makin tingginya motivasi yang dipunyai para karyawan dalam bekerja dan motivasi yang pegawai Terima dukungan perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, dan sebaliknya.
5. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersamaan ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Watusalam Textile bagian spinning. Model kajian ini mampu memaparkan variabel Kinerja Karyawan senilai 0,668 atau 66,8% dalam memaparkan variabel dependen Kinerja Karyawan, sedangkan 0,332 atau 33,2% dipaparkan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam kajian ini seperti: keterampilan bekerja, masa kerja, kepemimpinan, kondisi kerja dan kerjasama

Saran

Adapun saran yang bisa diberikannya oleh periset adalah :

1. Teruntuk para karyawan PT. Watusalam Textile bagian spinning sebaiknya mampu menciptakan lingkungan kerja, meningkatkan disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja agar mampu meningkatkan kinerja dalam diri masing-masing.
2. Bagi pimpinan PT. Watusalam Textile bagian spinning sebaiknya mampu memberikannya fasilitas dan suasana lingkungan profesional kondusif, teguran yang tegas bagi karyawan yang kurang disiplin, menyediakan imbalan yang sepadan dengan tanggung jawab kerja para karyawan dan mampu memotivasi para pegawai dalam bekerja supaya mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sasaran perusahaan bisa diraih secara kolektif.
3. Bagi periset selanjutnya periset menyarankan agar menambahkan variabel lainnya contoh keterampilan bekerja, masa kerja, kepemimpinan, kondisi kerja dan kerjasama yang merupakan aspek yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui seberapa jauh peranan setiap variabel dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER. *Jurnal RIEMBA (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Business, Dan Akuntansi)*, 1(1), 183–196.

Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). *No Title PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUATU PERUSAHAAN DI JAKARTA*.

Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPER BOX INDUSTRIES. *DIMENSI*, 9(1), 74–86.

Arif, H. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARISTA AUTO PRIMA PEKANBARU*. UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU.

Arif, M., Maulana, T., & Maulana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Muhammad. *Jurnal Humaniora Pengaruh Universitas Abulyatama*, 4(1), 106–119.

Aziz, C. N., Sidabungke, H., Sahirah, N. N., & Sya'diyyah, R. (2019). PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA. *Buana Ilmu*, 7(2), 98–106.

Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.A.J SEQUISLIFE JAKARTA. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS Nasabah*, 10(1), 10–22.

Bahrudin, Yusril & Endang Iryanti. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia di Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Riset dan Konseptual*. <http://dx.doi.org/10.28926;briliant.v8i2.1219>.

Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA Khairunisa. *Ekonomika*, 04(01), 69–87.

Idik, Hidayat, A., & Dayatullah. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT CHEETHAM GARAM INDONESIA. *SULTAN (Indonesian Of Leadership and Management Journal)*, 1, 33–49.

Fadila, A. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. LINTAS PROPERTI PEKANBARU*.

Fadilah, A. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. LINTAS PROPERTI PEKANBARU*. UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU.

Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–58

Harimbi, M. R., & Andronicus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja , Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Anugrah Prima Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(June).

Hasanah, U. (2022). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt rajaerba indochem*. 10(2), 510–521.

Josephine, A., & Dhyah Harjanti S.E., M. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3).

Kurbani, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 16–25.

Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakary a.

Mansur, Alam, A. R. N., Suhairi, Nurmilasari, & Nirwana. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batu Bata Di Desa Laringgi Kecamatan Marioriawa. *Jurnal Mirai Management ISSN*, 8(2), 237–246.

Nurjaya, N. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional Vol.*, 3(1), 60–74.

Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt

Manufacturing Cikarang. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 276-26.

Ramadani, F., & Adiwati, M. R. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARSYNERGY RESOURCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(0).

Saputra, E. K., Abriyoso, O., Rizki, M., & Intention, T. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintan Megah Abadi. 08(May), 1491-1500.

Setiyawan, N. B. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Laksana Karoseri. UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA SALATIGA.

Shihab, Muhamad Riziq, Wawan Prahiawan, and Vera Maria. 2022. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SO GOOD FOOD MANUFACTURING KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2020". *Jurnal Inovasi Penelitian* 3 (3), 5481-96. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i3.1879>.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabet

a.

Suryanti, R., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. *JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 197-204.

Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

Toralawe, Y., Dama, M. N., & Gani, I. P. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 6(1), 61-70.

Verawati, T., Utama, R. E., & Budiasih, Y. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GODONG IJO ASRI. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, 1(1), 83-97.

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.