

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yafindo Marico Indonesia

The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Yafindo Marico Indonesia

Agustin Luthfiyani Rahmawati^{a*}, M. Farid Wajdi^b

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{a,b}

^{a*}b100210113@student.ums.ac.id, ^bfarid.wajdi@ums.ac.id

Abstract

Employee performance serves as a pivotal determinant of organizational success, fundamentally grounded in the quality of individual inputs and sustained professional standards. This study investigates the interplay between work environment, occupational discipline, and motivation on employee performance at PT Yafindo Marico Indonesia, examining both partial and simultaneous effects. Adopting a quantitative survey methodology, the research utilized purposive sampling to select 100 participants. Data were gathered through Likert-scale questionnaires and subsequently processed using SPSS version 21. The analytical framework encompassed validity and reliability assessments, classical assumption tests, and multiple linear regression for hypothesis testing. The empirical evidence reveals that work environment, discipline, and motivation each exert a significant positive influence on performance independently. Furthermore, simultaneous testing confirms that these three factors collectively drive performance outcomes. These findings suggest that fostering a conducive atmosphere, maintaining consistent disciplinary practices, and bolstering employee motivation are vital strategies for accelerating organizational performance. This study enriches the empirical literature and provides a strategic blueprint for HR management to refine human resource development policies.

Abstrak

Kinerja karyawan yakni faktor determinan keberhasilan organisasi yang berakar pada kualitas input individu serta tingkat profesionalisme kerja yang konsisten. Studi dimaksudkan guna menelaah keterkaitan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yafindo Marico Indonesia, ditinjau secara parsial maupun simultan. Studi memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel studi sejumlah 100 karyawan yang difilter melalui purposive sampling. Data dihimpun melalui pendistribusian kuesioner dengan skala Likert kemudian dianalisis memanfaatkan SPSS versi 21. Teknik analisis yang diaplikasikan mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Temuan menginformasikan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, temuan secara simultan membuktikan bahwasanya ketiga variabel tersebut secara simultan berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yafindo Marico Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, implementasi kedisiplinan yang berkesinambungan serta penguatan motivasi sebagai elemen krusial dalam mengakselerasi performa pegawai. Studi mengarah pada penguatan literatur empiris sekaligus menyediakan kerangka kerja bagi manajemen dalam menyempurnakan strategi pengembangan sumber daya manusia.

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

1. Pendahuluan

PT. Yafindo Marico Indonesia tercatat sebagai korporasi yang aktif menjalankan roda organisasi di sektor manufaktur yang dikenal dengan produk-produk unggulannya, khususnya Industri makanan/minuman ringan di Indonesia yakni sektor yang terus bertransformasi, khususnya produk praktis dan target keluarga/anak. Perusahaan ini masuk ke ceruk “nata de coco & jelly” yang agak spesifik dibanding produk massa umum. Perusahaan ini telah berkiprah dalam

industri makanan/minuman selama bertahun-tahun dan memiliki jaringan distribusi yang luas baik di pasar lokal maupun ekspor. Keberhasilan tersebut berakar pada kedudukan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama seluruh proses produksi, distribusi, dan pengelolaan perusahaan secara keseluruhan. Dalam dunia industri manufaktur, kinerja karyawan menjadi aspek fundamental yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan efisiensi perusahaan. Kinerja yang optimal akan berpengaruh terhadap hasil produksi, kualitas produk, serta kepuasan pelanggan. Guna mengimbangi pertumbuhan sektor, pengawasan menyeluruh terhadap elemen-elemen kinerja menjadi urgensi bagi pihak manajemen (Sitopu et al., 2021a).

Disiplin kerja yang destruktif berpotensi menurunkan kualitas output dan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari peluang baru. Kepatuhan pada kebijakan dan prosedur operasional yakni wujud nyata dari tingkat disiplin seorang karyawan. Dalam konteks industri manufaktur seperti PT. Yafindo Marico Indonesia, disiplin kerja sangat penting untuk menjamin kelancaran proses produksi yang memerlukan ketepatan waktu, koordinasi antar bagian, serta konsistensi dalam menjalankan tugas. Kedisiplinan membantu karyawan tetap pada jalur yang tepat untuk menyelesaikan kewajiban mereka secara konsisten. Manajemen wajib memprioritaskan disiplin kerja sebagai fondasi organisasi untuk memitigasi kesalahan teknis dan konflik antar staff (Anugrah & Rachmad, 2020).

Selain disiplin, kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari kedudukan motivasi sebagai katalisator produktivitas. Dimensi motivasi melibatkan kekuatan pendorong dari dalam diri maupun lingkungan yang menentukan stabilitas loyalitas dan semangat kerja (Hidayati et al., 2019). Inisiatif dan tanggung jawab yakni manifestasi alami dari seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang sehat dan stabil, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan (Achmad Rifa et al., 2023).

Motivasi kerja karyawan ditentukan beragam aspek misalnya sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, relasi kerja, hingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dalam lingkungan PT. Yafindo Marico Indonesia yang memiliki sistem produksi yang padat dan terstruktur, motivasi kerja menjadi energi pendorong untuk menjaga kestabilan performa dan menghindari kelelahan kerja.

Lingkungan kerja berkedudukan sebagai elemen krusial dalam menentukan tingkat produktivitas dan kenyamanan kerja. Kesejahteraan di tempat kerja mengintegrasikan beberapa aspek fisik misalnya ventilasi, pencahayaan, keamanan, dan kebersihan, selain itu juga aspek psikologis seperti relasi antar pegawai, budaya kerja, dan iklim organisasi yang mendukung (Nasution & Priangkatara, 2022).

PT. Yafindo Marico Indonesia sebagai perusahaan industri manufaktur tentu menemui kendala ketika membangun lingkungan kerja yang kondusif, khususnya karena proses produksi yang padat dan berlangsung dalam waktu lama (Andi Prayogi et al., 2019). Sehingga terwujud lingkungan kerja aman, nyaman, dan positif menjadi keharusan agar karyawan tetap fokus dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan sendiri merupakan refleksi dari gabungan antara kemampuan, motivasi, disiplin, dan kondisi kerja yang dihadapi sehari-hari. Indikator kinerja yang sehat tidak hanya fokus pada target, melainkan juga pada kualitas proses dan kekuatan kolaborasi internal perusahaan.

Literatur terkait berbagai determinan yang mengintervensi performa kerja staff telah terdokumentasi secara luas pada beragam lini industri (Asiawati Lubis & Halim Pasaribu, 2024) namun masih terbatas studi yang khusus menginvestigasi kontribusi simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam industri manufaktur alat tulis seperti yang dijalankan oleh PT. Yafindo Marico Indonesia. Padahal, industri ini memiliki karakteristik yang khas seperti padat karya, target produksi tinggi, dan tekanan waktu yang ketat.

Kebanyakan evaluasi kinerja dalam studi sebelumnya hanya berfokus satu atau dua variabel saja, misalnya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja, atau lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menginformasikan adanya gap penelitian, yaitu belum banyak riset yang meneliti keterkaitan ke tiga variabel ini secara menyeluruh dan kontekstual dalam satu model terhadap kinerja karyawan, terutama pada perusahaan di bidang produksi seperti PT. Yafindo Marico Indonesia.

Dengan memperhatikan celah tersebut, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) dalam menggabungkan tiga variabel utama yang berpotensi besar mempengaruhi kinerja, yakni, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, dalam satu kerangka analisis. Temuan studi diproyeksikan menjadi rujukan empiris bagi pimpinan PT. Yafindo Marico Indonesia ketika merumuskan kebijakan peningkatan performa yang terpadu. Selain itu, temuan ilmiah kajian ini dimaksudkan guna memperkuat teori-teori MSDM yang sudah ada dengan menambahkan perspektif empiris dari industri pengolahan. Riset ini diproyeksikan berkontribusi sebagai pedoman industri dalam mengoptimalkan efisiensi kerja di berbagai perusahaan sejenis.

2. Landasan Teori

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup niat tulus dari dalam diri pegawai untuk selalu patuh pada arahan organisasi dan etika dalam berinteraksi sosial (Hasibuan, 2019). Roda bisnis akan jauh lebih stabil ketika pekerjanya mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk selalu disiplin. Tingginya tingkat disiplin berimplikasi terciptanya karyawan yang konsisten dalam melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu, bertanggung jawab, beserta mempunyai etos kerja yang baik (Firgiawati Sandra et al., 2022).

Menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja ditandai dengan kehadiran yang tepat waktu, mematuhi jam kerja, serta kepatuhan terhadap perintah pimpinan dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan refleksi dari komitmen dan integritas karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, perusahaan dapat mengurangi risiko kerugian akibat keterlambatan, kelalaian, dan konflik kerja (Reynilda, 2022).

Lingkungan Kerja

Kondisi di sekitar tempat beraktivitas memegang kendali atas cara seorang pegawai merespons dan menuntaskan tanggung jawab yang diberikan (Sedarmayanti, 2018). Kondisi lingkungan kerja dipisahkan menjadi kategori fisik yang melibatkan fasilitas penunjang, serta kategori psikologis yang berakar pada interaksi manusia dan sistem komunikasi internal (Sesario et al., 2024).

Manajemen yang memprioritaskan kualitas lingkungan kerja secara tidak langsung telah menginvestasikan rasa aman bagi seluruh tenaga kerjanya. Suasana yang kondusif tidak hanya membangkitkan gairah berprestasi, tetapi juga

mempererat ikatan persaudaraan antara staff dan jajaran manajemen. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kelelahan, ketegangan emosional, dan menurunkan kinerja (Setiawan & Krisnandi, 2024). Argumen Sutrisno (2009) lingkungan kerja yakni seluruh fasilitas serta prasarana yang melingkupi seorang pegawai saat bertugas secara kolektif menentukan seberapa efektif mereka menuntaskan tanggung jawabnya (p.118). Nitisemito (2006) menyebutkan kondisi lingkungan yang mengelilingi seorang pekerja memiliki kekuatan untuk mempermudah atau justru menghambat jalannya pekerjaan harian (Sitopu et al., 2021b).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipahami sebagai sinergi antara kebutuhan individu dan dukungan perusahaan menciptakan sebuah daya dorong yang memastikan setiap tugas diselesaikan dengan dedikasi tinggi (Yona Sari et al., 2021). Motivasi sangat penting dalam mendorong semangat, inisiatif, dan kinerja karyawan. Lemahnya motivasi berimplikasi pada hilang arah kerja dan tidak maksimal dalam mencapai target (Ais et al., 2024).

Pandangan Maslow (2021), motivasi di tempat kerja berkaitan erat dengan keinginan pegawai untuk menaiki tangga hirarki kebutuhan, di mana setiap anak tangga yang belum tercapai bertindak sebagai katalisator kerja. Munculnya dorongan untuk mengejar target yang lebih substansial merupakan konsekuensi logis dari telah terpenuhinya tuntutan kebutuhan pada fase sebelumnya. Sumber energi profesional tidak hanya terpaku pada kompensasi materi, namun juga berakar pada adanya kepastian rasa aman dan peluang bagi individu untuk naik kelas secara karier.

Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja bertumpu pada korelasi antara beban kerja yang diberikan dengan realisasi capaian yang berhasil dibuktikan oleh staff di lapangan (Mangkunegara, 2015). Bagus tidaknya kinerja seseorang terlihat dari bagaimana mereka mengatur pekerjaannya agar selesai tepat waktu tanpa harus mengorbankan kualitas (Devita et al., 2019). Pandangan Robbins (2016) indikator kinerja mencakup: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Standar prestasi kerja melibatkan spektrum luas yang mencakup profesionalisme saat bertugas serta kesediaan individu untuk mendukung kesuksesan kolektif perusahaan. Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila karyawan mempunyai disiplin kerja tinggi, motivasi kuat, beserta lingkungan kerja yang mendukung (Mara Kesuma & Gustiherawati, 2021).

Pandangan Mangkunegara (2009), kinerja dipandang sebagai perwujudan nyata dari kompetensi individu yang dinilai berlandaskan ketepatan proses serta besaran hasil akhir yang diraih (dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Anggapan Tohardi (2002), parameter keberhasilan kinerja karyawan berakar pada kualitas pendidikan dan skill, integritas disiplin dan etika, pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial, prospek prestasi, proporsionalitas beban kerja, kenyamanan lingkungan, serta ketersediaan teknologi pendukung. Pearl Dlamini et al., (2022) kinerja diakui sebagai variabel yang dipengaruhi oleh spektrum luas, mulai dari kondisi lingkungan hingga motivasi personal.

3. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Segala aspek sarana dan prasarana yang tersedia di sekitar ruang lingkup pegawai secara kolektif diartikan sebagai kinerja karyawan. Optimalisasi hasil kerja sangat bergantung pada kondisi lingkungan yang menyediakan pencahayaan memadai, sirkulasi udara yang sehat, serta perlindungan keamanan bagi setiap orang. Berlandaskan studi terdahulu dari (Latief et al., 2018), (Lutfi Haikal Pasya, 2016), (Nurchayani & Adnyani, 2016) menginformasikan bahwasanya lingkungan kerja berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis studi yang ditetapkan yakni:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Esensi dari disiplin kerja yakni wujud kepatuhan individu dalam bersikap dan bertindak berlandaskan regulasi yang diresmikan, baik secara eksplisit maupun implisit (Nitisemito, 2000). Disiplin kerja bertindak sebagai mekanisme perusahaan untuk membimbing staff agar setiap tindakannya tidak menyimpang dari aturan main internal. Dalam praktiknya, disiplin kerja dianggap lebih ideal jika bersumber dari keinginan sadar individu untuk menaati setiap norma perusahaan secara sukarela (Susilaningsih, 2008). Berlandaskan studi terdahulu (Boe, 2014), (A. D. Kusuma, 2017) mengindikasikan disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diasumsikan yaitu:

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keberadaan motivasi menjadi kunci utama produktivitas, di mana staff yang terinspirasi cenderung merasa lebih sejahtera secara emosional dan memiliki etos kehadiran yang tinggi. Motivasi memberikan landasan bagi munculnya dorongan aktif yang mentransformasikan niat menjadi perilaku yang nyata (Latief et al., 2018). Berlandaskan studi terdahulu dari (Boe, 2014), (Latief et al., 2018), (Saleleng & Soegoto, 2015) menginformasikan bahwasanya motivasi berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang ditetapkan yaitu:

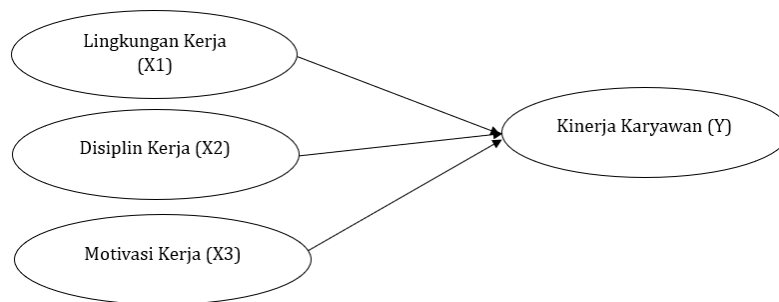
H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Kinerja yakni perwujudan dari dedikasi seorang staff yang diwujudkan melalui penyelesaian tugas-tugas inti yang memberikan manfaat bagi stabilitas organisasi (Nurchayani & Adnyani, 2016). Keberhasilan dalam meraih target profesional ditentukan oleh sejauh mana faktor disiplin dan lingkungan kerja mampu menopang energi motivasi yang dimiliki karyawan. Berlandaskan studi sebelumnya dari (Nurjaya, 2021) dan (Pereira & Said, 2019), disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis studi yakni:

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

4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Studi memanfaatkan lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) sebagai variabel independen, sementara kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Kerangka pemikiran digambarkan pada gambar di atas.

5. Metode Penelitian

Desain yang diadopsi adalah riset kuantitatif bersifat eksplanatori, yang dimaksudkan guna menelaah kontribusi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yafindo Marico Indonesia. Populasi studi mencakup semua karyawan PT Yafindo Marico Indonesia, guna memperoleh data yang representatif, diaplikasikan *purposive sampling* sesuai kriteria inklusi tertentu yang menghasilkan 100 responden. Adapun kriteria sampel studi mencakup karyawan yang masih aktif bekerja, berusia minimal 17 tahun, dan berkomitmen sukarela menjadi responden. Peneliti mengaplikasikan kuesioner berskala Likert lima tingkat sebagai media pengambilan data selanjutnya diolah secara komputasi melalui program SPSS.

Metode analisis studi diawali analisis statistik deskriptif guna mengidentifikasi karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap tiap variabel studi. Selanjutnya uji kualitas data memuat uji validitas memanfaatkan korelasi Pearson dan uji reliabilitas mengaplikasikan koefisien Cronbach Alpha guna memvalidasi instrumen studi layak dan konsisten. Kemudian, diaplikasikan uji asumsi klasik memuat uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas demi memverifikasi data sesuai syarat analisis regresi. Pengujian hipotesis memanfaatkan analisis regresi linier berganda, melibatkan uji *t* guna mengidentifikasi kontribusi tiap variabel independen terhadap variabel dependen, uji *F* guna menelaah kontribusi variabel independen secara bersamaan, serta koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam memaparkan variasi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dipahami sebagai ruang lingkup yang terdiri atas elemen fisik dan psikis di kantor yang secara langsung memediasi performa kerja staf, yang diukur melalui indikator kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, relasi kerja, serta suasana kerja yang mendukung. Variabel disiplin kerja mengacu pada standar perilaku pegawai terhadap hukum internal perusahaan, yang mencakup dimensi waktu, kepatuhan administratif, dan tanggung jawab hasil. Motivasi kerja diidentifikasi sebagai faktor penggerak mental yang dipicu oleh kebutuhan individu serta dukungan eksternal guna memacu dedikasi

dalam bekerja, yang diukur melalui indikator keinginan untuk berprestasi, kebutuhan akan pengakuan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dorongan untuk berkembang, dan loyalitas terhadap perusahaan. Sementara itu, kinerja diidentifikasi sebagai tingkat keberhasilan personel dalam memenuhi standar dan ekspektasi manajemen, yang ditinjau melalui indikator kuantitas hasil, kualitas produk, ketepatan waktu hadir, kapasitas mandiri, dan semangat inisiatif kerja.

6. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Objek dan Penelitian

Studi memanfaatkan metode kuantitatif dengan analisis statistik demi menelaah kontribusi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yafindo Marico Indonesia. Strategi pengambilan sampel yang diadopsi yakni *purposive sampling*, di mana setiap anggota sampel dipilih sebab sesuai kriteria studi. Data dikumpulkan mengaplikasikan kuesioner yang memuat karakteristik responden meliputi jenis kelamin, tingkat pendapatan, dan lama bekerja. Analisis data memanfaatkan SPSS versi 21 guna menganalisis dan menginterpretasikan jawaban responden.

a. Berlandaskan Jenis Kelamin

Tabel 1. Hasil Seleksi Sampel Berlandaskan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentasi (%)
Laki – Laki	31	31%
Perempuan	69	69%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

b. Berlandaskan Gaji

Tabel 2. Hasil Seleksi Sampel Berlandaskan Gaji

Gaji	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1.000.000 – 3.000.000	79	79%
3.000.000– 5.000.000	12	12%
>5.000.000	9	9%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

3. Berlandaskan Lama Bekerja

Tabel 3. Hasil Seleksi Sampel Berlandaskan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentasi (%)
< 1 Tahun	35	35%
➤ 1 Tahun	65	65%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Analisis Data

Perolehan analisis deskriptif, variabel Lingkungan Kerja mempunyai angka terkecil 15,00; angka terbesar 25,00; rata-rata 21,31; beserta standar deviasi 2,23, yang mengindikasikan kondisi lingkungan kerja tergolong baik dan relatif homogen.

Variabel Disiplin Kerja mempunyai angka terkecil 13,00; angka terbesar 25,00; rata-rata 21,63 ; dan standar deviasi 2,38, menginformasikan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi dan konsisten. Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja mempunyai angka terkecil 15,00; angka terbesar 25,00; rata-rata 21,10; beserta standar deviasi 2,66, mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja secara umum mencapai tingkat yang relatif baik, kendati masih ditemui perbedaan persepsi di antara para partisipan. Adapun variabel Kinerja Karyawan mempunyai angka terkecil 15,00; angka terbesar 25,00; rerata 20,99; beserta standar deviasi 2,46, yang mencerminkan kinerja karyawan berada pada tingkat sedang selama periode penelitian.

a. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.821	0.195	<0.001	Valid
	X1.2	0.855	0.195	<0.001	
	X1.3	0.860	0.195	<0.001	
	X1.4	0.848	0.195	<0.001	
	X1.5	0.871	0.195	<0.001	
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.856	0.195	<0.001	Valid
	X2.2	0.854	0.195	<0.001	
	X2.3	0.862	0.195	<0.001	
	X2.4	0.843	0.195	<0.001	
	X2.5	0.849	0.195	<0.001	
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.827	0.195	<0.001	Valid
	X3.2	0.851	0.195	<0.001	
	X3.3	0.814	0.195	<0.001	
	X3.4	0.848	0.195	<0.001	
	X3.5	0.849	0.195	<0.001	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.817	0.195	<0.001	Valid
	Y2	0.769	0.195	<0.001	
	Y3	0.752	0.195	<0.001	
	Y4	0.750	0.195	<0.001	
	Y5	0.769	0.195	<0.001	

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Prosedur uji validitas dikerjakan guna memverifikasi akurasi tiap poin pernyataan dalam menangkap esensi dari variabel studi tersebut. Pengujian validitas memanfaatkan analisis korelasi Pearson antara skor tiap item dengan total skor variabel. Butir pertanyaan diklasifikasikan sebagai valid apabila angka r hitungnya melampaui r tabel dan angka sig tidak melampaui 0,05. Acuan angka r tabel 0,195 diaplikasikan 100 responden, sesuai dengan standar distribusi nilai tabel pada taraf 5%.

Berlandaskan perolehan analisis, semua item Lingkungan Kerja (X1) mempunyai rentang r hitung 0,821-0,871 sementara angka sig 0,001, sehingga semua item diinformasikan valid. Variabel Disiplin Kerja (X2) menginformasikan perolehan serupa, angka r hitung tiap variabel mencapai 0,843-0,862 dengan angka sig 0,001, mengindikasikan bahwasanya semua pernyataan valid. Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai angka r hitung 0,814-0,851 untuk sig 0,001, maka semua item diinformasikan valid. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), kelima item juga mempunyai r hitung $> r$ tabel, yakni rentang 0,750-0,817 dan sig 0,001. Peneliti menyimpulkan semua butir pernyataan dari keempat variabel lolos uji validitas sehingga memadai untuk dijadikan alat ukur studi.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha
Lingkungan Kerja (X1)	0,905
Disiplin Kerja (X2)	0,906
Motivasi Kerja (X3)	0,894
Kinerja Karyawan (Y)	0,830

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Parameter reliabilitas dimanfaatkan guna menguji stabilitas instrumen, sehingga alat ukur tersebut terbukti andal dalam merepresentasikan variabel penelitian. Pada tabel diatas menunjukkan angka Cronbach's Alpha atau nilai reliabilitas *composite reliability* $> 0,70$ sehingga seluruh variabel dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh angka Cronbach's Alpha senilai 0.905, dimana melampaui batas ambang 0,70 maka variabel dinyatakan berreliabilitas tinggi. Variabel Disiplin Kerja (X2) juga menginformasikan angka Cronbach's Alpha 0.906 maka dikatakan sangat reliabel, dimana melampaui prasyarat reliabilitas. Variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai angka Cronbach's Alpha 0.894, mengisyaratkan tiap indikator variabel mencapai derajat konsistensi optimal, sehingga sah diaplikasikan pada tahapan pengolahan data lebih lanjut. Variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai angka Cronbach's Alpha 0.830, dimana melampaui prasyarat serta menginformasikan instrumen pengukuran reliabel. Secara keseluruhan, semua variabel studi mempunyai Cronbach's Alpha $> 0,70$, terindikasi tiap instrumen studi mempunyai reliabilitas yang memadai serta dapat diandalkan guna menunjang kebutuhan analisis data lanjutan.

b. Asumsi Klasik

Penerapan uji asumsi klasik dalam studi mencakup uji normalitas, multikolinearitas, beserta heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.73913841	
Most Extreme Differences	Absolute	.066	
	Positive	.066	
	Negative	-.034	
Test Statistic			.066
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.340	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.328
		Upper Bound	.352

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Prosedur uji normalitas dimaksudkan guna memastikan variabel pengganggu pada model regresi terdistribusi normal. Verifikasi sebaran data dijalankan melalui metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan syarat angka sig melampaui 0,05. Berlandaskan perolehan uji normalitas, terindikasi angka Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200, yang menunjukkan bahwasanya angka tersebut melampaui batas sig 0,05. Selain itu, uji menggunakan pendekatan Monte Carlo juga menginformasikan angka sig 0,340, tingkat kepercayaan 99% mengonfirmasi sebaran nilai berada pada titik 0,328-0,352. Capaian ini mengonfirmasi residual studi memenuhi asumsi dasar distribusi normal. Secara substansial, perolehan mengonfirmasi data residual berdistribusi normal, maka sesuai aspek fundamental dari asumsi klasik pemodelan regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.126	1.365		2.290	.024		
	Lingkungan Kerja (X1)	.288	.055	.362	5.197	0,001	.985	1.016

	Disiplin Kerja (X2)	.380	.055	.479	6.870	0,001	.984	1.016
	Motivasi Kerja (X3)	.323	.056	.401	5.753	0,001	.987	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Prosedur uji multikolinieritas dimaksudkan guna mengonfirmasi independensi antar variabel bebas agar tidak terjadi bias dalam estimasi model regresi. Pengujian memanfaatkan dua indikator utama, yakni angka *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Syarat yang diaplikasikan yakni : $Tolerance > 0,10$ mengindikasikan lolos multikolinieritas. $VIF < 10$ menunjukkan bahwa variabel bebas bebas dari masalah multikolinieritas.

Berlandaskan perolehan analisis, variabel Lingkungan Kerja (X1) menginformasikan angka *Tolerance* 0.985 dan VIF 1.016. Variabel Disiplin Kerja (X2) mengindikasikan angka *Tolerance* 0.984 dan VIF 1.016, sedangkan variabel Motivasi Kerja (X3) memperoleh angka *Tolerance* 0.987 dan VIF 1.013. Temuan riset mengonfirmasi angka *Tolerance* $> 0,10$ dan perolehan $VIF < 10$. Data tersebut mengindikasikan lolos multikolinieritas pada ketiga variabel independen, sehingga model regresi yang dibangun mampu menghasilkan estimasi koefisien yang objektif dan tidak bias.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.334	.825		2.829	.006
	Lingkungan Kerja (X1)	-.002	.033	-.008	-.073	.942
	Disiplin Kerja (X2)	-.012	.033	-.037	-.360	.720
	Motivasi Kerja (X3)	.003	.034	.009	.088	.930

a. Dependent Variable: Abs_Res

Prosedur uji heteroskedastisitas ditujukan guna mendeteksi potensi terjadinya perbedaan varians residual pada setiap observasi dalam model regresi. Pengujian memanfaatkan metode Glejser, melibatkan pengujian regresi antara variabel independen sebagai prediktor terhadap nilai absolut residual. Syarat penilaian Heteroskedastisitas yakni: apabila angka Sig. 0,05 dikatakan lolos heteroskedastisitas. Namun apabila angka Signifikansinya 0,05, dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan perolehan pengujian, variabel Lingkungan Kerja (X1) menginformasikan angka sig 0.942, variabel Disiplin Kerja (X2) di angka sig 0.720, dan variabel Motivasi Kerja (X3) di angka sig 0.930. Perolehan angka sig melampaui 0,05 mengonfirmasi ketiadaan kontribusi nyata dari variabel bebas terhadap absolut residual. Sehingga, terindikasi model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik terkait kesamaan varians terpenuhi dan model siap dianalisis lebih lanjut.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

berlandaskan perolehan analisis, berikut dipaparkan persamaan regresi pembuktian temuan disajikan berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	Signifikan t	Keterangan
Konstanta	3,126			
Lingkungan Kerja (X1)	0,288	5,197	0,001	H1 Diterima
Disiplin Kerja (X2)	0,380	6,870	0,001	H2 Diterima
Motivasi Kerja (X3)	0,323	5,753	0,001	H3 Diterima
F Hitung			37,619	
R Square			0,540	
Adjusted R			0,526	
Signifikan F			< 0,001	

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

$$Y = 3.126 + 0.288X_1 + 0.380X_2 + 0.323X_3 + e$$

Perolehan analisis regresi linier berganda menginformasikan angka konstanta senilai 3,126 mengindikasikan kinerja karyawan tetap berada pada tingkat positif meskipun variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja diangka nol. Variabel Lingkungan Kerja (X1) berkontribusi positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan angka koefisien 0,288 sementara signifikansi 0,001. Disiplin Kerja (X2) juga mengindikasikan korelasi positif signifikan dengan koefisien 0,380 serta angka signifikansi 0,001. Selanjutnya, Motivasi Kerja (X3) berkontribusi positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,323 dan angka signifikansi 0,001. Secara keseluruhan, perolehan membuktikan bahwasanya ketiga variabel independen secara simultan berkontribusi berarti ketika meningkatkan kinerja karyawan.

e. Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	873.215	3	291.072	37.619
	Residual	742.785	96	7.737	
	Total	1616.000	99		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Prosedur uji F ditujukan guna mengkaji signifikansi kontribusi simultan dari variabel independen (X1, X2, dan X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dalam model regresi. Perolehan uji ANOVA, diperoleh angka F hitung 37.619 dengan angka sig 0,001. Angka signifikansi tersebut tidak melampaui $\alpha = 0,05$, maka model

regresi secara keseluruhan terindikasi signifikan. Data ini mengindikasikan secara serempak, ketiga variabel independen memiliki dampak yang nyata dan berarti bagi variabel kinerja karyawan. Secara substansial, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara serempak dapat menerangkan proporsi perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Secara substansial, perolehan mengonfirmasi kebaikan model regresi linear berganda yang diaplikasikan, serta membuktikan kontribusi kolektif variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.126	1.365		2.290	.024
Lingkungan Kerja (X1)	.288	.055	.362	5.197	0,001
Disiplin Kerja (X2)	.380	.055	.479	6.870	0,001
Motivasi Kerja (X3)	.323	.056	.401	5.753	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Parameter uji t dimanfaatkan guna mengkaji kekuatan kontribusi parsial variabel independen terhadap Kinerja Karyawan dengan ketentuan angka Sig. tidak melampaui 0,05. Perolehan analisis menginformasikan variabel Lingkungan Kerja (X1) berkoefisien regresi 0,288, nilai t 5,197, dan angka signifikansi 0,001, artinya terdapat kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja (X2) mengindikasikan kontribusi positif signifikan dengan koefisien regresi senilai 0,380, angka t 6,870, serta angka sig 0,001, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kedisiplinan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai koefisien regresi 0,323, nilai t 5,753, dan angka sig 0,001, sehingga terindikasi berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara substansial, perolehan mengonfirmasi tiap variabel bebas secara terpisah mempunyai andil signifikan dalam membedah variasi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.526		2.782

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

Uji koefisien determinasi dijalankan guna mengidentifikasi kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y). Perolehan menginformasikan angka R Square 0,540, dimana ketiga variabel independen secara bersamaan membuktikan

54,0% variasi kinerja karyawan. Melalui angka *Adjusted R Square* 0,526, disimpulkan bahwasanya model ini sanggup merepresentasikan 52,6% fenomena perubahan kinerja karyawan. Sejumlah 47,4% dari total variasi kinerja karyawan di kontribusi determinan lain diluar observasi studi. Disamping itu, perolehan angka R senilai 0,735 menandakan korelasi yang solid, dan angka *Standard Error of the Estimate* 2,782 mencerminkan deviasi prediksi yang relatif kecil. Kondisi menginformasikan struktur model regresi yang dibangun mampu menangkap variasi korelasi antar variabel penelitian dengan akurasi yang cukup tinggi.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan perolehan analisis regresi, variabel lingkungan kerja mempunyai angka koefisien regresi senilai 0,288, angka t hitung 5,197 dengan tingkat signifikansi $<0,05$, koefisien regresi positif mengonfirmasi variabel lingkungan kerja berkorelasi selaras dengan perkembangan kinerja karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja yang memenuhi standar kenyamanan dan keamanan, serta didukung sinergi antar staff, berperan krusial dalam mewujudkan iklim organisasi yang kondusif. Dampak dari kondisi tersebut yakni terciptanya ritme kerja yang lebih fokus dan produktif, sehingga pembenahan lingkungan kerja menjadi strategi esensial bagi organisasi.

Jika dikaitkan dengan teori lingkungan kerja Herzberg (1959), perolehan studi searah dengan teori Sedarmayanti (2017) bahwasanya lingkungan kerja diidentifikasi sebagai komponen higiene yang krusial bagi terbentuknya stabilitas kenyamanan dan keamanan di tempat kerja. Maka dari itu, penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan aman menjadi basis strategis dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawan melalui peningkatan moral kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan perolehan analisis regresi, variabel disiplin kerja mempunyai koefisien regresi senilai 0,380, angka t hitung 6,870 dan angka $\text{sig} < 0,05$ artinya disiplin kerja berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Situasi ini menandakan bahwa setiap penambahan unit pada variabel disiplin kerja akan diikuti oleh kenaikan nilai pada variabel kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik diidentifikasi melalui kepatuhan regulatif, ketepatan kehadiran, dan dedikasi dalam menjalankan kewajiban profesional. Melalui pola perilaku yang disiplin, karyawan sanggup menjaga keteraturan dan stabilitas kerja yang menjadi prasyarat bagi perolehan hasil kinerja yang prima.

Kajian menguatkan teori Luthans (2005), di mana disiplin kerja sebagai katalisator perilaku produktif yang menjamin setiap tindakan karyawan berorientasi pada pencapaian tujuan. Jika dikaitkan dengan teori Hasibuan (2019) disiplin kerja mencakup dimensi kesadaran diri dan kepatuhan terhadap hukum internal perusahaan maupun konsensus sosial yang ada. Karyawan yang menginternalisasi disiplin tinggi cenderung bekerja dengan metode yang terstruktur dan bertanggung jawab demi tercapainya hasil kerja yang efektif.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan perolehan analisis regresi, variabel motivasi kerja menginformasikan motivasi kerja berkontribusi positif senilai 0,323, t hitung 5,753, beserta sig diangka 0,05. Terindikasi motivasi kerja berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yafindo Marico Indonesia. Temuan membuktikan motivasi kerja berkontribusi positif yang searah terhadap dinamika produktivitas atau kinerja karyawan. Karyawan yang terstimulasi berpotensi memanifestasikan dorongan berprestasi dan loyalitas dalam bekerja, sehingga memberikan pengaruh signifikan terhadap pencapaian target kerja.

Temuan menguatkan teori Novianti (2021) mengonfirmasi motivasi kerja yakni kekuatan pendorong multidimensional yang mendasari dedikasi serta hasrat karyawan untuk berkontribusi secara optimal. Motivasi menjadi energi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat, tekun, dan bertanggung jawab terhadap beban yang diserahkan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja tercermin dari adanya keinginan untuk berprestasi, kebutuhan akan pengakuan, dorongan untuk berkembang, serta loyalitas terhadap perusahaan. Apresiasi terhadap kontribusi kerja serta ketersediaan jalur pengembangan karier menjadi stimulus bagi karyawan untuk mendemonstrasikan performa kerja yang maksimal. Temuan searah dengan studi Mangkunegara (2020) dimana motivasi kerja diidentifikasi sebagai determinan utama kinerja sebab kedudukannya dalam mengatur besaran energi, arah tindakan, dan keberlanjutan usaha individu dalam bekerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Secara simultan (uji F) menginformasikan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui F hitung 37,619 dan angka sig 0,001. Angka *Adjusted R Square* 0,526 membuktikan model studi mampu menjelaskan 52,6% varians kinerja, sementara sisanya dikontribusikan aspek eksternal di luar ruang lingkup penelitian.

Jika dikaitkan dengan teori Maslow (2021), secara simultan ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan teori Mangkunegara (2020) menginformasikan bahwasanya kinerja karyawan yakni output dari sinergi antara karakteristik personal dan dinamika lingkungan kerja, seperti motivasi, disiplin, serta kondisi lingkungan kerja. Secara sistemik, ketiga variabel prediktor ini sebagai komponen yang saling terintegrasi dalam menjelaskan variansi pada variabel dependen. Stimulus positif dari lingkungan sekitar terbukti mampu meminimalkan hambatan psikologis melalui penciptaan rasa nyaman, disiplin kerja akan membentuk keteraturan perilaku, dan motivasi kerja akan menjadi pendorong utama dalam meningkatkan prestasi kerja.

Dalam praktiknya di PT Yafindo Marico Indonesia, kinerja karyawan yang optimal dapat tercapai apabila perusahaan mampu membangun kenyamanan lingkungan kerja, menerapkan disiplin kerja secara konsisten, serta menstimulasi motivasi kerja karyawan melalui kebijakan yang tepat. Kombinasi ketiga faktor ini

terbukti mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu hasil kerja karyawan. Perolehan analisis regresi menginformasikan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti melalui angka signifikansi uji $F < 0,05$. Koefisien determinasi simultan membuktikan melalui pendekatan terintegrasi, ketiga variabel tersebut mampu meminimalkan ketidakpastian dalam memprediksi perilaku kinerja

5. Simpulan

Berlandaskan perolehan analisis disimpulkan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berkontribusi positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Yafindo Marico Indonesia, baik secara parsial maupun simultan, Konsekuensinya upaya perbaikan pada ketiga pilar tersebut secara konsisten akan berimplikasi pada pertumbuhan tingkat kinerja karyawan yang lebih optimal. Manajemen perlu memastikan ketersediaan fasilitas yang menunjang kenyamanan, menerapkan disiplin kerja secara konsisten, serta meningkatkan motivasi karyawan melalui dukungan dan sistem penghargaan yang tepat. Dianjurkan bagi studi selanjutnya guna mengeksplorasi variabel baru dan memperlebar ruang lingkup studi serta jumlah responden agar temuan memiliki validitas yang lebih luas.

6. Daftar Pustaka

- Achmad, N., & Kuswati, R. (2021). *Teori & praktik statistik milenial*. Jasmine Publisher.
- Achmad Rifa'i, A., Sukabumi, S. P., & West Java. (2023). Impact of work discipline on employee performance. *Jurnal IP2I*, 1(1). <https://ip2i.org/jip/index.php/>
- Ais, R., Nurhasanah, N., & Universitas Singaperbangsa Karawang. (2024). The influence of compensation and work discipline on employee performance at PT Matahari Department Store Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The influence of communication and work discipline on employee performance.
- Anugrah, B., & Rachmad, Y. E. (2020). Effect of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance through job satisfaction.
- Lubis, A. A., & Pasaribu, A. H. (2024). The influence of work discipline, work motivation, work spirit, and job training on employee performance at PT Nasha Poultry Indonesia. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 7(2).
- Bogie, R., & Sekaran, U. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan-keahlian* (Edisi ke-6). Alfabeta.
- Devita, B., Wardani, P., & Riyanto, S. (2019). The influence of motivation, discipline, and work environment on the performance of the inspectorate of government internal supervisory apparatus Bekasi District. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5). <https://www.ijisrt.com>
- Sandra, H. F., Rahmi, P. P., & Herlina, L. (2022). The effect of supervision, work discipline, organizational commitment, and standard operational procedures (SOP) on employee performance at PT Qualitech Indopiranti Bandung Branch. *Journal of Business and Management Inaba*.
- Halim, W., Riady, M., Ernanda, Y., & Universitas Prima Indonesia. (2020). The influence of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance at PT Perintis Perkasa Medan.

- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of work discipline and work environment on employee performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(12), 9643. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.12.2019.p9643>
- Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The effect of work discipline on employee performance with motivation as a moderating variable at the inspectorate office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1).
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work discipline and work motivation on employee performance. *International Journal of Entrepreneurship, Social Science, and Technology*, 1(1). <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
- Dlamini, N. P., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee–manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). The effect of work communication, motivation, and discipline on employee performance at PT Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo.
- Reynilda, R. (2022). The effect of work competence, work motivation, and work discipline on work performance.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (6th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yogaswara, Y. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Altrak 78 Cabang Pekanbaru. *JOM FEKON*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.55822/asd.v12i2.14>
- Sesario, R., Lubis, F. M., Abidin, A. Z., Munizu, M., & Marihi, L. O. (2024). Analysis of the influence of compensation, work discipline, and work environment on performance of national agribusiness company employees. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 78–83. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1893>
- Setiawan, E., & Krisnandi, H. (2024). The influence of discipline, leadership style, and work environment on employee performance through motivation at the Secretariat General of the DPR RI. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 81–102. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021a). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021b). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sari, Y. S., Krisna, N. L., Ali, H., & Author, C. (2021). A literature review of employee performance models: Motivation, leadership, and organizational culture. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(4). <https://doi.org/10.31933/DIJDBM.V2I4>