Work Motivation, Work Discipline

by Herlinda Maya

Submission date: 18-Jan-2024 01:30PM (UTC+0700)
Submission ID: 2272958626
File name: 8_article.pdf (842.03K)
Word count: 4867
Character count: 31319

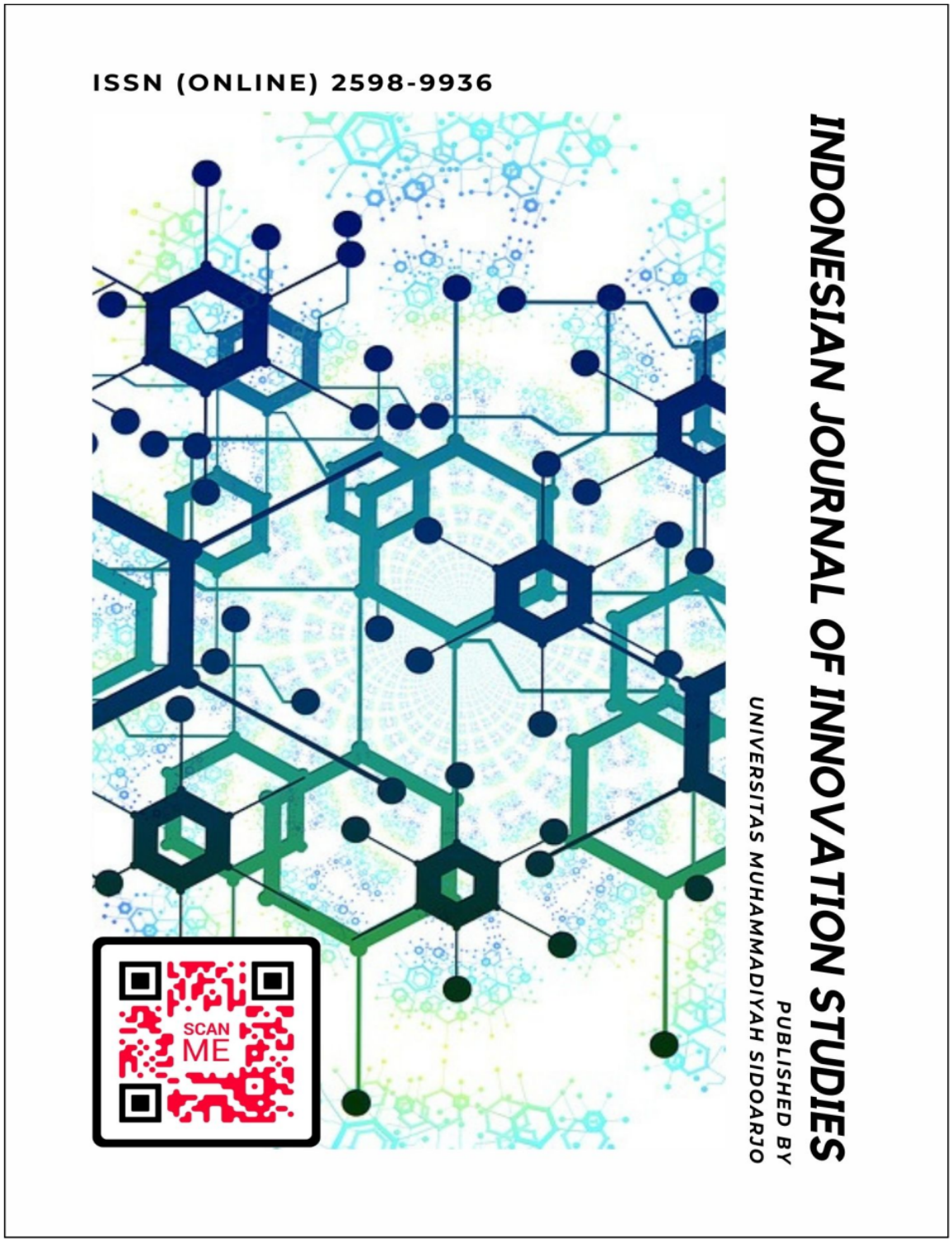
Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 21 (2023): January
DOI: 10.21070/ijins.v21i.772 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 21 (2023): January
DOI: 10.21070/ijins.v21i.772 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)



ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 21 (2023): January
DOI: 10.21070/ijins.v21i.772 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 21 (2023): January
DOI: 10.21070/ijins.v21i.772 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 21 (2023): January
DOI: 10.21070/ijins.v21i.772 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 21 (2023): January
DOI: 10.21070/ijins.v21i.772 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance in Cooking Oil Producing Companies

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Produsen Minyak Goreng

Abdul Rofik, abdulrofik2006@gmail.com, (0)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Herlinda Maya Kumala Sari, herlindamayakumala@umsida.ac.id, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

The success of a company is not always measured by how much profit the company gets, but there are other things that are more important, namely Human Resources (HR) within a company. In connection with this, this research is conducted to prove the partial effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at PT. New Shoots Lampung. In this study data collection using research instruments namely questionnaires, data analysis is quantitative and statistical. The sample that will be used in this study are employees of PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo Margarine Division with a total of 60 employees. The data analysis technique in this study used the help of IBM SPSS V.25 software. Based on the tests that have been carried out, the results obtained are that work motivation have an effect to employee performance, work discipline have an effect to employee performance, work environment have an effect to employee performance, work motivation, work discipline, and work environment have an effect to employee performance.

Published date: 2023-01-30 00:00:00

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 21 (2023): January
DOI: 10.21070/ijins.v21i.772 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu yang memiliki kualitas, karena keberhasilan perusahaan tidak luput dari kualitas karyawan yang ada di dalam perusahaan sehingga manajemen perusahaan haruslah ditingkatkan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur dengan berapa besarnya keuntungan yang di dapatkan oleh perusahaan melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam sebuah perusahaan tersebut [1]. manajemen sumber daya manusia proses untuk meningkatkan dan memberi penghargaan atas kinerja pegawai. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya [2]. Suatu perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu suatu keberhasilan di dalam perusahaan tidak hanya bergantung terhadap teknologi perusahaan melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan [3]. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibelikan. Kinerja menjadi acuan dalam perusahaan untuk menilai karyawan dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab untuk menilai secara benar dan tepat. Kinerja efektif jika didukung oleh motivasi , disiplin kerja dan lingkungan kerja [4]. Kinerja karyawan memiliki nilai yang sangat tinggi peran penting dalam mencapai tujuan , kinerja dapat diartikan sebagai produktivitas yang menyatakan kualitas , kuantitas, dan kontribusi pekerjaan. Hal inilah yang membuat perusahaan selalu berupaya untuk memiliki sumber daya yang berkinerja tinggi sebagai potensi , yang mampu memberikan kontribusi dengan baik dan menjalankan tugas secara optimal [5]. Kinerja pada dasarnya pencapaian atau hasil kerja karyawan perusahaan meliputi kuantitas , kualitas , waktu , keterikatan.

Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Sidoarjo Divisi Margarine yang terletak di Jl. Raya Surabaya - Malang No.147a, Megersari, Gedangan, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254. Perusahaan ini adalah perusahan swasta yang memproduksi bahan pangan yaitu minyak goreng. Pada divisi margarine, margarine diproduksi dalam satuan ton sehingga mempunyai jumlah karyawan yang banyak. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus profesional agar tidak terjadi masalah internal perusahaan yang berkaitan dengan ketidaksiplinan karyawan atau tenaga kerja yang tentu akan berakibat terhadap kinerja perusahaan. Berikut adalah data jumlah karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Sidoarjo :

No.	Bagian	Jumlah Karyawan	Laki-Laki	Perempuan
1.	Pimpinan	1	1	0
2.	HRD	1	1	0
3.	General Affair	3	2	1
4.	Admin Kantor & Accounting	11	3	8
5.	Packing / Produksi	102	37	65
6.	Maintenance	6	6	0
7.	QC/QA	6	5	1
8.	PPIC	20	16	4
	TOTAL	150	71	79

Figure 1. *Daftar Jumlah Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Sidoarjo Divisi Margarine Tahun 2021*

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa karyawan pada bagian *packing* ataupun produksi merupakan divisi yang paling memiliki banyak karyawan yakni 102 orang dengan 65 karyawan perempuan dan 37 karyawan laki-laki. Dengan total 150 karyawan, setiap bagian pastinya penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan menjadikan perusahaan memperoleh laba secara optimal dan maksimal. Maka dari hal tersebut, kinerja karyawan sendiri perlu mengalami peningkatan. Salah satu metode untuk mengamati kinerja karyawan dari sebuah perusahaan yakni mengobservasi hasil produksi. Berikut data hasil produksi karyawan PT. Tunas Baru Sidoarjo Divisi Margarine:

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 21 (2023): January
DOI: 10.21070/ijins.v21i.772 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

Bulan	Target Pengiriman	Realisasi Pengiriman	% Pencapaian Target
	QTY	QTY	
Januari	3785	2576	68
Februari	4238	2720	64
Maret	4153	2800	67
April	2515	2678	100
Mei	5775	2790	48
Juni	2924	3154	100
Juli	4890	3739	76
Agustus	3888	4122	100
September	3786	3891	100
Oktober	3561	2910	82
November	5384	2890	54
Desember	5835	2658	46
Total	50734	36928	73

Figure 2. *Rekapitulasi Hasil Produksi PT Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Sidoarjo Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa pada bulan Mei, November, dan Desember realisasi mengalami penurunan. Hal ini terjadi karena beberapa faktor di antaranya kinerja karyawan. Maka dari itu dengan menggunakan variabel yang diduga mampu memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan dilakukan penelitian dengan variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja [5].

Pada hasil observasi penulis terlihat beberapa masalah yang mengidentifikasikan adanya masalah motivasi yang tampak beberapa fenomena-fenomena yang terjadi karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik namun masih salah dalam pekerjaan karena itu banyak karyawan yang menurun motivasi kerjanya karena dianggap selalu salah dalam pekerjaan [6]. Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Selain Motivasi, Kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan [7]. Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Kendisiplinan pegawai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara koperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya [8]. Hasil observasi penulis terlihat beberapa masalah karyawan harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Hasil observasi penulis terlihat beberapa masalah dengan menurunnya disiplin berpengaruh dalam kinerja misalnya karyawan dengan datang terlambat karena karyawan sudah melakukan perkerjaan dengan benar namun masih di anggap salah. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.[9] Selain motivasi, dan kedisiplinan, lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan [10]. Hasil obsevasi penulis terlihat beberapa masalah yang mengidentifikasikan masalah tidak keadilan dalam melakukan di beberapa bagian pekerjaan dan mengakibatkan saling menjatuhkan. Dalam jurnal penelitian. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada dikantor masih kurang merasa puas dengan lingkungan ditempat mereka bekerja baik berupa fasilitas dan kenyamanan saat bekerja sehingga membuat karyawan dalam bekerja menjadi kurang maksimal. Dikarenakan banyak hasil penelitian yang tidak sama maka peneliti mengambil variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, untuk dilakukan pengujian pada PT. Tunas Baru Lampung.

Berdasarkan uraian di atas pada penelitian terdahulu dan beberapa hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dijadikan sebagai landasan penelitian, ada beberapa yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan termasuk yang hendak diteliti yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, perlu

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 21 (2023): January
DOI: 10.21070/ijins.v21i.772 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

pembuktian dengan mengadakan penelitian di PT Tunas Baru Lampung. Oleh karena itu, penulis berminat menjalankan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Baru Lampung".

Metode Penelitian

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini dirancang dengan menggunakan penelitian survei, karena melalui instrumen kuisioner berupa pernyataan-pernyataan untuk direspon sebagai hasil pengumpulan data primer.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Tunas Baru Lampung TBK Sidoarjo, berlokasi di wilayah Jawa Timur. Perusahaan ini beralamat Jl. Raya Surabaya - Malang No.147a, Megersari, Gedangan, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254 yang menangani produksi dan distribusi produk minyak dan margarine.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2013). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo Divisi Margarine yang berjumlahkan karyawan sebanyak 150 orang.

2. Sampel

Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan kriteria responden merupakan karyawan yang telah bekerja minimal selama 4 tahun di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo. Hal tersebut bertujuan karyawan yang sudah bekerja minimal selama 4 tahun akan memahami tentang karakteristik lingkungan organisasi sehingga karyawan cenderung akan melakukan *Organizational citizenship behavior*. Berdasarkan kriteria tersebut, ada sebanyak 60 karyawan yang di jadikan sebagai sampel penelitian.

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan peneliti adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisaa dilakukan oleh peneliti. Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk memperoleh data mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan divisi margarine PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo,

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi melalui angket yang saya sebarkan secara random di dalam perusahaan. Kuisioner adalah suatu formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang guna memperoleh jawaban dan informasi yang diperlukan bagi peneliti. Selain itu juga diperlukan pendekatan komunikasi dengan responden yang diperlukan sebagai sarana penelitian. Masing –masing metode evaluasi dilakukan dengan skala tanggapan sebagai berikut, nilai sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).skor 5 untuk sangat setuju, skor 4 untuk setuju, skor 3 untuk netral, skor 2 untuk tidak setuju, dan skor 1 untuk sangat tidak setuju.

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada hal ini pengujian data dapat diukur melalui program SPSS *(Statistical Package for the Social Science)* versi 25.0.

G. Kerangka Konseptual

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 21 (2023): January
DOI: 10.21070/ijins.v21i.772 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

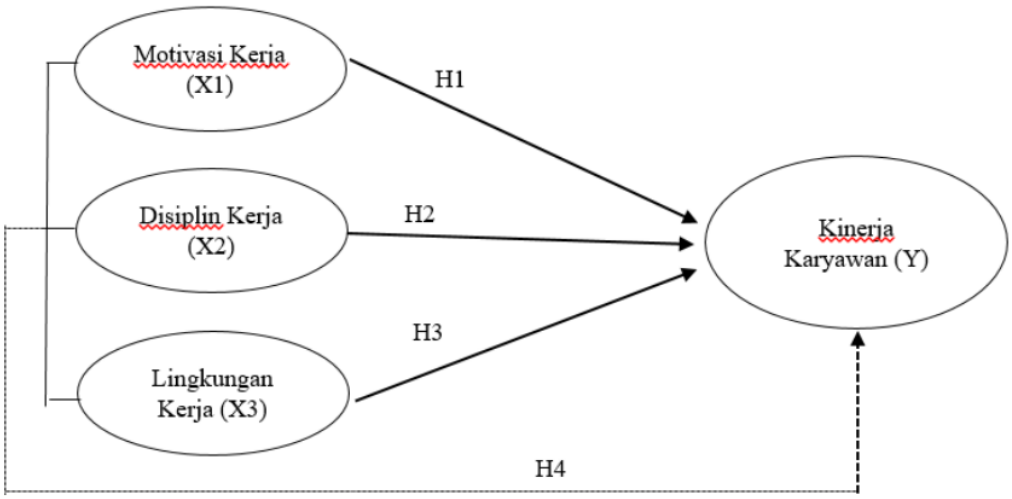


Figure 3. *Kerangka Konseptual*

H. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan pokok permasalahan di atas, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung.

H_2 = Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung

H_3 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung.

H_4 = Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung

Hasil dan Pembahasan

Hasil

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada tabel di atas, berdasarkan persamaan regresi linier berganda dengan rumus :

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

$Y = 4{,}489 + 0{,}173\ X_1 + 0{,}409\ X_2 + 0{,}189\ X_3$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 4,489. Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 4,489 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja = 0 atau konstan, maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,489.

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 21 (2023): January
DOI: 10.21070/ijins.v21i.772 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4.489	2.843	
Motivasi Kerja	.173	.114	.188
Disiplin Kerja	.409	.143	.337
Lingkungan Kerja	.189	.124	.190

Figure 4.

2) Koefisien regresi untuk X1 0,173. Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) yaitu 0,173 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika motivasi kerja (X1) naik sebesar satu satuan, sedangkan disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) tetap/konstan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,173. Namun sebaliknya apabila jika terjadi penurunan pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan pula pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,173, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) tetap atau konstan.

3) Koefisien regresi untuk X2 0,409. Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) yaitu 0,409 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika disiplin kerja (X2) naik sebesar satu satuan, sedangkan motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) tetap/konstan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,409. Akan tetapi, sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,409, dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) tetap atau konstan.

4) Koefisien regresi untuk X3 0,189. Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X3) yaitu 0,189 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika lingkungan kerja (X3) naik sebesar satu satuan, sedangkan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tetap/konstan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,189. Sebaliknya, apabila jika terjadi penurunan pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,189, dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tetap atau konstan.

B. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Model	t	Significance
(Constant)	1.579	.120
Motivasi Kerja	3.523	.003
Disiplin Kerja	2.853	.006
Lingkungan Kerja	2.521	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Figure 5. *Hasil Uji t*

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (α= 0,05) dengan degree of freedom sebesar k = 4 dan df2= n-k (60-4=56) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,67252 maka disajikan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dari yang paling besar pengaruhnya yakni sebagai berikut :

a. Motivasi Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 2,243 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67252. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,853 > 1,67252) dan dengan nilai signifikan (0,245 < 0,05) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 21 (2023): January
DOI: 10.21070/ijins.v21i.772 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

b. Lingkungan Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 2,521 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67252. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,521 > 1,67252) dan dengan nilai signifikan (0,000 < 0,05) dapat diartikan bahwa variabel independen lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

c. Disiplin Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 3,523 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67252. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,523 < 1,67252) dan dengan nilai signifikan (0,003 < 0,05) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
Regression	40.913	3	13.638	5.919	.001[b]
Residual	129.021	56	2.304		
Total	169.933	59			

Figure 6. *Hasil Uji F*

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi25. Bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tunas Baru Lampung, sebagai berikut :

A. H_1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarkan menunjukkan bahwasanya pada PT. Tunas Baru Lampung memiliki *teamwork* yang sangat rekat. Dimana kerjasama tim tersebut dapat memberikan motivasi pada para karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pekerjaan pada perusahaan bisa terselesaikan bila terdapat kerja sama tim yang baik. Apabila solidaritas yang dimiliki oleh sesama rekan kerja sudah baik maka meningkatkan pula tingkat kenyamanan para pekerja karena tidak terdapat konflik antar karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas ataupun *jobdesk*nya maka semakin baik pula kinerja karyawan itu sendiri. Pada PT. Tunas Baru Lampung pemberian motivasi dilakukan untuk memberikan rasa percaya diri dan semangat para karyawan, sehingga karyawan dengan motivasi yang kuat di harapkan supaya bisa meningkatkan kinerjanya, agar tujuan atau harapan perusahaan tercapai.

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi ialah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan dengan kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap profuktivitas kerja karyawan serta terdapat hubungan kausal antara motivasi dengan disiplin dengan produktivitas kerja karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi. Kemudian penelitian dengan kesimpulan pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. H_2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarkan, penelitian berikut memperlihatkan bahwasanya para karyawan sudah menyadari dan memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi tugas mereka. Para pekerja menunjukkan kedisiplinan mereka paling utama yakni pada pekerjaan yang dibebankan kepada para pekerja. Hal tersebut dikarenakan pekerja menyadari bahwa akan terdapat akibat yang tidak baik ketika pekerjaan mereka tidak diselesaikan secara tepat waktu. Misalnya pekerjaan menjadi menumpuk dan memiliki kemungkinan mendapat teguran atau bahkan *punishment* dari atasan mereka.

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 21 (2023): January
DOI: 10.21070/ijins.v21i.772 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan semakin memiliki tingkat rasa disiplin yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas ataupun *jobdesk*nya maka semakin baik pula kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung pula oleh penelitian yang membuktikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

C. H_3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarkan, menunjukkan bahwa PT. Tunas Baru Lampung sudah memberikan perhatian kepada para karyawannya mengenai fasilitas kerja yang terdapat pada perusahaan yang menjadikan lingkungan pekerjaan untuk para karyawan menjadi baik. Fasilitas itu sendiri bisa terdapat pada berbagai aspek missal untuk aspek kerohanian terdapat mushola untuk para karyawan menunaikan ibadah sholat. Kemudian pada aspek kesehatan dan keamanan disediakan kotak P3K dan berbagai alat keselamatan lainnya yang terdapat pada lingkungan PT. Tunas Baru Lampung.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya jika lingkungan tersebut membawa dampak yang buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam satu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai bagi karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Bagi PT. Tunas Baru Lampung, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan karyawan akan berpikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan dengan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan karyawan BRI Syariah KCP Genteng.

D. H_4 : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarkan, menunjukkan bahwa para karyawan PT. Tunas Baru Lampung telah bekerja dengan maksimal selama 26 hari perbulan. Para karyawan sadar akan tanggung jawab pada pekerjaan mereka dan tidak izin tidak masuk kerja kecuali terdapat keperluan mendesak dan sakit. Dengan optimalnya durasi kerja maka kinerja para karyawan juga akan maksimal setiap harinya.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya jika motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja tersebut membawa dampak yang buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu pula lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan disiplin kerja yang baik maka hal tersebut juga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

4. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

References

1. D. Sulistiawan, S. S. Riadi, and S. Maria, "Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II Kutai Kartanegara," Kinerja, vol. 14, no. 2, pp. 61–69, 2018.
2. A. R. Rizaldi, "Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus)," SEIKO J. Manag. Bus., vol. 2, no. 2, pp. 131–144, 2019, [Online]. Available: https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/368.
3. H. Subariyanti, "Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan," J. Ecodemica, vol. 1, no. 2, pp. 224–232, 2017, [Online]. Available: http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf.
4. Susanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK," 2021.
5. D. Sunarsi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin," Inovasi, vol. 5, no. 1, p. 1, 2018, doi: 10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18.
6. A. Ningsih, S. Syachrul, and T. Ratnasari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam Samarinda," E-BISMARK J. Ekon. Bisnis Dan Mark., vol. 1, no. 1, p. 01, 2020, doi: 10.46964/jebm.v1i1.354.
7. Halim and F. Andreani, "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera," J. Komun., vol. 5, no. 1, pp. 1–8, 2017.
8. T. Anisah and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam," J. Bening, vol. 6, no. 2, p. 295, 2019, doi: 10.33373/bening.v6i2.2016.
9. A. dan Tirtayasa, "The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance," Maneggio J. Ilm. Magister Manaj., vol. 2, no. 1, pp. 45–54, 2019.
10. A. Hendarawan, H. Sucahyowati, A. Rayendra, and Indriyani, "Berbagi Pengetahuan Dan Pembelajaran Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan," J. Ilmu Komun. dan Bisnis, vol. 5, no. 2, pp. 172–1863, 2020.

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Work Motivation, Work Discipline

ORIGINALITY REPORT

18%	2%	15%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Mataram Student Paper	2%
2	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	2%
3	Ian Yeoman, Albert Postma, Jeroen Oskam. "Editorial", Journal of Tourism Futures, 2015 Publication	1%
4	Desy Laelasari, Qowaid Qowaid, Efrita Norman. "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR NEGERI CEMPLANG KECAMATAN CIBUNGBULANG KABUPATEN BOGOR", Jurnal Dirosah Islamiyah, 2020 Publication	1%
5	Viola Amdya Rifqi, Hermin Endratno. "PENGARUH PERCEIVED QUALITY, PERCEIVED SACRIFICE, PERCEIVED VALUE, DAN PRICE FAIRNESS TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION TAMAN SARI RASA WATERPARK CILACAP", Media Ekonomi, 2015	1%

Publication

6	Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah Student Paper	1 %
7	Normansyah Normansyah. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran", Innovative: Journal Of Social Science Research, 2022 Publication	1 %
8	Allana Christina Fortunato Maciel. "Descrição de nova técnica para o fechamento da parede abdominal com o uso do curativo à vácuo associado a incisões relaxadoras no transplante de intestino", Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA), 2022 Publication	1 %
9	Yuli Tri Cahyono. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENERIMAAN PAJAK (Studi Empirik di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta)", Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia, 2017 Publication	1 %
10	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	1 %

11	M Rifki Asra, Yenni Samri Julianti Nasution, Muhammad Lathief Ilhamy Nasution. "Pengaruh Keunikan, Kualitas, dan Kesesuaian Harga pada Produk Tabungan terhadap Keunggulan Bersaing di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Katamso", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023 Publication	1 %
12	Niken Kusumawardani. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyusunan Laporan Keuangan Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) Pada Usaha Barbershop", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2021 Publication	1 %
13	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	1 %
14	Hana Diawati, Kokom Komariah, Nor Norisanti. "Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019 Publication	1 %
15	Submitted to Landmark University Student Paper	1 %

16	Fika Fibriyanita. "Analisis Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Selatan", Jurnal Humaniora Teknologi, 2018 Publication	<1 %
17	Submitted to Great Oak High School Student Paper	<1 %
18	Queen Amalani Saragih, Ika Mary Pasaribu, Muhammad Amri Nasution. "PENGARUH DESAIN VISUAL, INFLUENCER MARKETING, DAN NILAI EMOSIONAL TERHADAP MINAT BELI PRODUK VIRTUAL PADA GAME ONLINE MOBILE LEGENDS (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Negeri Medan)", Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2023 Publication	<1 %
19	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	<1 %
20	Alfiani Rosyadah. "PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADI RAYA CONSTRUCTION GRESIK", MANAJERIAL, 2019 Publication	<1 %
21	Muazza Muazza, Marzul Hidayat, Riscky Fitri Wahyuni, Mohamad Muspawi. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan	<1 %

Fasilitas Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2020
Publication

22	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1%
23	Submitted to President University Student Paper	<1%
24	Didin Hikmah Perkasa, Budi Satria. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot", Jurnal Kajian Ilmiah, 2020 Publication	<1%
25	Muhammad Ezar Al Rivan, Angella Octavia, Irvan Wijaya. "DESAIN MODEL FUZZY-TSUKAMOTO UNTUK PENENTUAN KUALITAS BUAH PEPAYA CALIFORNIA (CARICA PAPAYA L.) BERDASARKAN BENTUK FISIK", Jurnal SAINTEKOM, 2021 Publication	<1%
26	Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN FARMASI", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019 Publication	<1%

27	I Wayan Sudana, IAP Widani Sugianingrat. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1%
28	Anggun Novita Sari, Reni Oktavia, Pigo Nauli. "PENGARUH KARAKTERISTIK SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA BPR DI KOTA BANDAR LAMPUNG", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2020 Publication	<1%
29	Danang Firmansyah, Ika Ratna Indra Astutik. "Website-Based Information System for Posyandu Services (Case Study of Posyandu Kemuning 1, Prasung Village)", Procedia of Engineering and Life Science, 2021 Publication	<1%
30	Deddy Rakhmad Hidayat, Peridawaty. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020 Publication	<1%
31	Mukhlizar Mukhlizar. "Bauran Promosi Mempengaruhi Pengambilan Keputusan	<1%

Mahasiswa Memilih Universitas Muhammadiyah Bengkulu", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2021
Publication

---

32 Susan Rondonuwu, Agustinus Salle, Paulus K. Allo Layuk. "THE INFLUENCE OF UNDERSTANDING OF ACCOUNTING SYSTEM, GOVERNMENT FINANCIAL MANAGEMENT AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF WORK UNITS", KEUDA (Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah), 2017 <1%
Publication

---

33 Prima Utama Wardoyo Putro, Risma Nanda. "PENGARUH STATUS PEKERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI MODERASI (Studi pada PT. INKA)", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021 <1%
Publication

---

34 Rini Oktaviani Najib, Ramlawati Ramlawati. "Analisis Dampak Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar.", JURNAL MANAJEMEN BISNIS, 2018 <1%
Publication

---

35 Aan Rubiyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <1%

Kepemimpinan dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi", Majalah Ilmiah Gema Maritim, 2019
Publication

36	Sri Harini, Sudarijati, Muhamad Andri Yani. "OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT CONDITIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE", Indonesian Journal of Social Research (IJSR), 2019 Publication	<1 %
37	Yuliana Yuliana, Yasir Arafat, Mulyadi Mulyadi. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2020 Publication	<1 %

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		