

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTIYASA ABADI SENTOSA DI SUKOHARJO

Sandi Candra Utama^{1*}, Istiatin², Fithri Setya Marwati³
Mahasiswa FE UNIBA¹, Dosen FE UNIBA², Dosen FE UNIBA³,
*E-mail Penulis Korespondensi: sandicandrautama@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Multiyasa Abadi Sentosa Sukoharjo. Metode dalam penelitian ini menggunakan sampel karyawan dari PT. Multiyasa Abadi Sentosa, sejumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Analisis data dengan menggunakan SPSS 26. 0 for Windows. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simlutan variabel motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan, sehingga seluruh hipotesis yang dinyatakan dalam penelitian terbukti.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to test and determine the impact that incentives, job satisfaction, The objective to be achieved in this study is to know and analyze the influence of motivation, work environment, competence and work discipline both partially and jointly on the performance of PT Multiyasa Abadi Sentosa Sukoharjo employees. The method in this study used a sample of employees from PT. Multiyasa Abadi Sentosa, a total of 50 people. This study used questionnaires as a data collection tool. Data analysis by using SPSS 26. 0 for Windows. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which serves to prove the research hypothesis. The results showed that partially or in a simuted manner the variables of motivation, work environment, competence and work discipline had a positive and significant influence, so that all hypotheses stated in the study were proven.

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

diterima	29 Oktober 2025	direview	31 Oktober 2025	diterbitkan	17 November 2025
----------	-----------------	----------	-----------------	-------------	------------------

I. PENDAHULUAN

Karena persaingan ketat untuk mendapatkan pangsa pasar, bisnis harus

menggunakan berbagai kemampuan karyawannya untuk bersaing dan unggul dari para pesaingnya. Ini

memungkinkan bisnis untuk bertahan dalam pasar ketat (Vannisa; dan Nainggolan, 2021). Perusahaan tidak dapat mencapai tujuan jika karyawannya tidak bekerja sama dengan baik. Untuk mencapai tujuan bisnis. Sumber daya manusia (SDM) tidak hanya penting tetapi juga diperlukan. Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari organisasi dibandingkan dengan bagian sumber daya lain, seperti modal dan teknologi, karena SDM mengendalikan sumber daya lain. Sumber daya manusia yang baik pasti akan menguntungkan perusahaan (Pratama & Suhaeni, 2018).

Perusahaan harus mengawasi semua tindakannya, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, serta penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dan targetnya (Prasada et al., 2020). Dengan pekerja yang banyak, Nasmoco Magelang sering mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan. Peran manajemen sangat penting untuk mendorong karyawan untuk bekerja sama secara sinergis untuk mencapai tujuan ini. Ini membutuhkan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja, dan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Elshifa et al., (2023), kinerja didefinisikan sebagai serangkaian hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan (Octavianus & Adolfina, 2018). Menurut (Sudarmi, 2017), kinerja didefinisikan sebagai serangkaian hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab mereka (Cais Kinerja juga dapat berarti kemampuan, prestasi, atau kerja yang ditunjukkan seseorang kepada orang lain. Kinerja baik didefinisikan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dengan cara yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi (Efendi et al., 2020). Kinerja harus dicapai secara legal, tidak melanggar undang-undang, dan tidak bertentangan dengan nilai dan moral. Jika kinerja karyawan dinilai secara objektif dan tidak ada pengukuran yang jelas, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Namun, jika dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas, karyawan akan menjadi tidak termotivasi dan tidak puas dengan pekerjaan mereka (Kaswan, 2019).

Ada empat faktor utama dapat mempengaruhi kinerja karyawan: lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja, serta motivasi kerja. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor utama mendorong karyawan kepada bekerja dengan baik (Edy, 2019). Lingkungan kerja ialah merupakan tempat kerja seorang pekerja, seperti suhu, ventilasi, kelembapan, kebersihan tempat kerja, penerangan, serta cukupnya perlengkapan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memengaruhi kinerja pekerja (Sudarmi, 2017). Disiplin kerja ialah alat digunakan oleh atasan kepada mendorong karyawan kepada memperbaiki sikap serta meningkatkan kesadaran serta keikhlasan kepada mematuhi aturan perusahaan. Disiplin kerja juga menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab kepada menyelesaikan tugas diberikan kepada mereka. Menurut Sudarmi (2017) disiplin telah memengaruhi kinerja. Pengaruh disiplin kuat serta cenderung positif menunjukkan tingkat

kedisiplinan kuat, sehingga karyawan disiplin akan melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi serta motivasi tidak mempengaruhi kinerja. menunjukkan bahwa mereka belum dapat memberikan kontribusi diharapkan kepada meningkatkan kinerja. Manfaat disiplin kerja bagi perusahaan ialah memastikan bahwa tugas dilakukan dengan cara teratur serta lancar sehingga mencapai hasil optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan ialah membuat mereka merasa nyaman dengan satu sama lain sehingga mereka lebih termotivasi kepada melakukan pekerjaan mereka (Prasada et al., 2020).

Dengan menerapkan disiplin kerja, perusahaan dapat berharap banyak dari kontribusi karyawan kepada mendukung tujuan organisasi secara konsisten. Keterlibatan karyawan serta komunikasi efektif meningkatkan efisiensi kerja. Menurut Aisyah & Badrudin, (2019) penting bagi perusahaan kepada menerapkan kedisiplinan karena kedisiplinan mencakup aturan harus diikuti oleh karyawan. Kedisiplinan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Salah satu hal sangat bermanfaat bagi organisasi serta karyawan ialah disiplin kerja.

Kompetensi juga merupakan komponen penting lainnya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi ialah hal harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melakukan tugasnya dengan baik serta mencapai target perusahaan. Kompetensi pada umumnya didefinisikan sebagai kecakapan, keterampilan, serta kemampuan. Karakteristik mendasar dimiliki seseorang berpengaruh langsung terhadap kinerjanya dianggap kompetensi. serta dapat digunakan kepada membedakan kinerja tinggi dari

kinerja biasa (Aisyah & Badrudin, 2019).

PT. Multiyasa Abadi Sentosa pertama kali berdiri pada tahun 1998. Lokasi PT. Multiyasa Abadi Sentosa terletak di Jl. Merapi No. 23 Blok A6. Kelurahan Banaran. Kecamatan Grogol. Kabupaten Sukoharjo. Jawa Tengah 57552. Bangunan perusahaan terdiri dari gedung produksi, finishing, packing, stok, serta kantor administrasi. Perusahaan tersebut bergerak di bisertag eksportir peralatan rumah tangga. PT. Multiyasa Abadi Sentosa memenuhi order pertama diberikan oleh pembeli dari Inggris. Mark and Spancer, merupakan salah satu perusahaan importir terbesar di Inggris. Karena itu, PT. Multiyasa Abadi Sentosa mengikuti semua petunjuk diberikan oleh perusahaan tersebut. Selama ekspor, PT. Multiyasa Abadi Sentosa selalu mengirimkan permintaan kepada pemasok kepada diproduksi. PT Multiyasa Abadi Sentosa sekarang berekspansi ke pasar Asia (India. Hongkong. serta China) serta Eropa (Amerika serta Inggris). PT. Multiyasa Abadi Sentosa terkenal di seluruh dunia karena produknya unik serta berbeda dari produk kerajinan perusahaan lainnya. Ini karena PT. Multiyasa Abadi Sentosa menggunakan bahan baku dari serat alami. jarang digunakan oleh perusahaan kerajinan lainnya. PT. Multiyasa Abadi Sentosa juga memiliki hubungan kerja dengan agen pembelian beroperasi di Jakarta. Selain itu, PT. Multiyasa Abadi Sentosa membantu berbagai pihak dengan sistem pemasaran produknya karena keterlibatannya dalam komunitas bisnis kerajinan.

Sebagai hasil dari wawancara dilakukan oleh penulis dengan salah satu karyawan terlibat dalam penelitian ini meskipun PT. Multiyasa Abadi Sentosa memiliki banyak motivasi. beberapa karyawan merasa tidak ada

motivasi kepada bekerja. Mereka merasa tidak ada penghargaan kepada karyawan telah bekerja secara maksimal. serta mereka tidak menerima bimbingan dari atasan. seperti diberikan tugas. Faktor lain menyebabkan rendahnya motivasi karyawan ialah bahwa perusahaan jarang memberikan rekreasi atau kegiatan outbond kepada karyawan setiap waktu. Akibatnya, tidak ada rasa persahabatan, kekeluargaan, serta hubungan harmonis serta kompak antar sesama karyawan. Karena itu. karyawan PT. Multiyasa Abadi Sentosa tidak merasakan motivasi perusahaan.

Selain itu, kinerja karyawan PT. Multiyasa Abadi Sentosa dipengaruhi oleh disiplin. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa karyawan sering meninggalkan kantor mereka sebelum jam kerja selesai serta bahwa karyawan datang terlambat serta pulang lebih awal. Selain itu, karyawan kurang disiplin karena pimpinan perusahaan tidak mengawasi mereka. Dalam hal mengambil tindakan. seperti memberi sanksi kepada karyawan melanggar aturan. para pemimpin masih tidak dianggap tegas.

PT. Multiyasa Abadi Sentosa masih memiliki lingkungan kerja tidak nyaman di tempat kerja. Ini disebabkan oleh peralatan serta peralatan sudah tua serta kusam. serta pencahayaan ruangan kurang optimal karena watt lampu kecil serta cat sudah memudar. Karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja di tempat kerja mereka. Pemimpin serta rekan kerja harus memiliki hubungan baik. Namun. beberapa karyawan kurang kooperatif. Misalkan beberapa karyawan memiliki banyak tugas belum diselesaikan serta pimpinan tidak memperhatikan pekerjaan bawahannya. Mereka juga mungkin mengalami keterlambatan serta kurangnya fokus. Ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

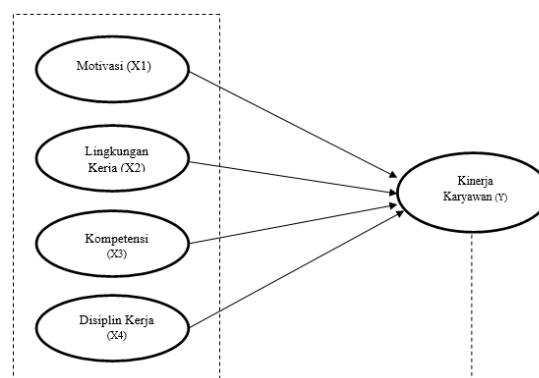
Kerangka dalam pemikiran merupakan bentuk konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan terhadap faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu masalah penting :

1. Penelitian Pitri Andriyani. Dedi Muhammad Siddiq, Dharliana Hardjowikarto, Nia Dwi Elyani (2021) Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja secara individual memiliki hubungan positif serta signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian Hafizh Zul Fahmi. Deni Warsertai. (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja divisi marketing.
2. Penelitian Syaharuddin. Muhammad Fachrunaufal (2023) menunjukkan: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Penelitian Rizky Atika Murtia, Hestin Mutmainah(2022) menunjukkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kiki Lestari & Agung Budiarmo(2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan Penelitian Ading Sunarto ; Derita Qurbani ; Shelby Virby. (2020) menunjukkan. Terdapat pengaruh positif serta signifikan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y). Penelitian Dwi Retno Sari, Abdul Haris, Dedi Joko Hermawan, (2023) menampakkan lingkungan kerja tak berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian Hafizh Zul Fahmi. Deni Warsertai. (2023) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja.
3. Penelitian Syaharuddin. Muhammad Fachrunaufal (2023) menunjukkan: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Rizky Atika Murtia, Hestin Mutmainah (2022) menunjukkan Kompetensi, memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian Nurlindah... Abdul Rahman Rahim (2018) menunjukkan bahwa, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Ading Sunarto ; Derita Qurbani ; Shelby Virby. (2020) menunjukkan. Terdapat pengaruh positif serta signifikan Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y).. Penelitian Elva Lestari. Mohammad Benny Alexandri (2020) menunjukkan bahwa. kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dwi Retno Sari, Abdul Haris, Dedi Joko Hermawan, (2023) menampakkan kompetensi berdampak pada kinerja karyawan Penelitian Pitri Andriyani, Dedi Muhammad Siddiq, Dharliana Hardjowikarto, Nia Dwi Elyani(2021) menunjukkan kompetensi, memiliki hubungan positif serta signifikan dengan kinerja karyawan.

4. Penelitian Rizky Atika Murtia, Hestin Mutmainah (2022) menunjukkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kiki Lestari & Agung Budiarmo (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan Penelitian Nurlindah Abdul Rahman Rahim) (2018) menunjukkan bahwa. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Penelitian Ading Sunarto ; Derita Qurbani ; Shelby Virby. (2020) menunjukkan. Terdapat

pengaruh positif serta signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)". Penelitian Elva Lestari. Mohammad Benny Alexandri (2020) menunjukkan bahwa. disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahmat Hidayat (2021) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Dwi Retno Sari. Abdul Haris. Dedi Joko Hermawan. (2023)menampakkan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian Pitri Andriyani. Dedi Muhammad Siddiq. Dharliana Hardjowikarto. Nia Dwi Elyani (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara individual memiliki hubungan positif serta signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian Hafizh Zul Fahmi. Deni Warsertai. (2023) menunjukkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga marketing



Gambar 1. Kerangka Penelitian

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif berlandaskan data statistik dipakai dalam studi ini. Penelitian ini dijalankan di PT.Multiyasa Abadi Sentosa. Waktu penelitian dijalankan selama 3 (tiga) bulan mulai November 2023 sampai dengan Januari 2024. Populasi dalam

studi ini sejumlah 205 dengan teknik sampling berdasarkan teori Arikunto (2017) dimana jumlah sampel sebesar 20% dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini sejumlah 50 responden.

Proses memprediksi bagaimana dua atau lebih variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen dan memperlihatkan apakah dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan fungsional bisa dilakukan dengan memakai analisis regresi berganda. (Ghozali, 2018)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian 50 orang responden yang diteliti, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel berikut:

Tabel 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20 tahun	8	16.00
20 – 30 tahun	18	36.00
31 – 40 tahun	16	32.00
41 – 50 tahun	5	10.00
> 50 tahun	3	6.00
Total	50	100

Sumber: Diolah Penulis (2024)

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	24	48.00
Perempuan	26	52.00
Total	50	100

Sumber: Diolah Penulis (2024)

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/ Sederajat	15	30.00
Diploma	18	36.00
S1	9	18.00
S2	6	12.00
Lainnya	2	4.00
Total	50	100

Sumber: Diolah Penulis (2024)

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Karyawan/ Staff	29	58.00
Supervisor	14	28.00
Ka. Bagian	7	14.00
Total	50	100

Sumber: Diolah Penulis (2024)

Tabel 5
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
< 3 tahun	8	16.00
3 – 7 tahun	17	34.00
8 – 12 tahun	12	24.00
12 – 16 tahun	9	18.00
> 16 tahun	4	8.00
Total	50	100

Sumber: Diolah Penulis (2024)

Uji Normalitas

Metode Kolmogorov-Smirnov kepada uji normalitas digunakan kepada menentukan apakah sebaran data dalam penelitian terdistribusi dengan normal (Ghozali, 2019).

Tabel 6
Uji Normalitas

	Asymp. Sig	Keterangan
Unstandardized Res	0.165	Berdistribusi Normal

Sumber: Diolah dari SPSS (2024)

Terlihat adanya distribusi normal pada data yang dipakai dalam studi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dijalankan dengan maksud agar ada tidaknya hubungan korelasi yang terjadi pada tiap-tiap variabel independen bisa diuji dan diketahui dengan melihat nilai VIF di bawah 10 (Ghozali, 2019).

Tabel 6
Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Kesimpulan
Motivasi	0.217	5.635	tidak multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.451	1.617	tidak multikolinearitas
Kompetensi	0.819	3.907	tidak multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.951	1.052	tidak multikolinearitas

Sumber: Diolah dari SPSS (2024)

Tiap-tiap variabel independen dalam model regresi tidak memperlihatkan adanya peristiwamultikolonieritas.

Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi ialah kepada menentukan apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t serta kesalahan pengganggu pada periode t-1 dalam model regresi linear (sebelumnya) (Ghozali, 2017).

Tabel 7
Uji Autokorelasi

Nilai DW-hitung	dL	dU	4-dU
1.447	1.678	2.795	1.259

Sumber: Diolah dari SPSS (2024)

Tiap-tiap variabel independen dalam model regresi tidak memperlihatkan adanya autokorelasi.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai RSquare (R²) 0,963 serta nilai Adjusted RSquare (AdjustedR²) 0.959.

menurut hasil perhitungan dilakukan dengan lima puluh responden. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa model dengan variable bebasnya menyumbang 95.90% kontribusi positif pada variable terikat. Selain itu, ada variable tambahan 4.1% memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Multiyasa Abadi Sentosa. Tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F dijalankan dengan maksud agar bisa diketahui apakah variabel dependen bisa mendapat pengaruh dari semua variabel independen yang ada dalam model regresi secara berbarengan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} (289.979) lebih besar dari pada (3.18). dengan nilai signifikansi 0.000. Variabel bebas serta variable terikat memiliki pengaruh bersama signifikan. Karena H₀ serta H_a ditolak (H₅ diterima)

Uji T

Uji T dijalankan dengan maksud agar sebesar apa pengaruh yang diterima oleh variabel dependen dari variabel independen secara individual bisa diketahui.

1. Nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel (4.485 lebih besar dari pada 1.676). serta nilai signifikansi ialah 0.030. Oleh karena itu, H₀ ditolak serta H_a diterima. Menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara motivasi serta kinerja karyawan di PT. Multiyasa Abadi Sentosa (H₁ diterima)
2. Nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel (3.468 lebih besar dari pada 1.676). serta nilai signifikansi ialah 0.042. Oleh karena itu, H₀ ditolak serta H_a diterima. Menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara lingkungan kerja serta kinerja

karyawan di PT. Multiyasa Abadi Sentosa (H2 diterima)

3. Nilai t hitung lebih tinggi dari pada nilai t tabel (2.470 lebih besar dari pada 1.676). serta nilai signifikansi ialah 0.040. Dengan demikian. H₀ ditolak serta H_a diterima. Menunjukkan bahwa kompetensi serta kinerja karyawan PT. Multiyasa Abadi Sentosa sangat terkait (H3 diterima)
4. Nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel (3.500 lebih besar dari pada 1.676). serta nilai signifikansi ialah 0.000. Dengan demikian. H₀ ditolak serta H_a diterima. Menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara disiplin kerja serta kinerja karyawan di PT. Multiyasa Abadi Sentosa (H4 diterima)

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kuantitatif motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kuantitatif lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kuantitatif kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kuantitatif disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kuantitatif serta bersama-sama motivasi, lingkungan kerja, kompetensi serta disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran yang bisa peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya Penelitian selanjutnya dapat dilakukan tentang variable lain. Seperti tekanan kerja, kompensasi. Serta kepemimpinan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian. Dapat dilihat bagaimana berbagai factor selain factor dibahas dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Pradnya Paramita.
- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Aswaja Pressindo.
- Aisyah, S., & Badrudin, B. (2019). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif Pada Sekolah Inklusif. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 1(1), 67–76. <https://doi.org/10.15575/isema.v1i1.4986>
- Apriani, J., & Handoyo, S. E. (2020). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Bidang Fashion. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 439. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7937>
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid Dua. Alih Bahasa Agus Dharma*. Surakarta: Erlangga Mathis dan Sakson.
- Doni Martius, L. M. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa*, volume 3(10.46306/vls.v3i1), 462–477.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Depok: Kencana Perdana Media Group.
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). The Mediation Of Work Motivation On The Effects Of Work Discipline and Compensation On Performance Batik Msmes Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Elshifa, A., Perdana, M. A. C., Matiala, T. F., Yasin, F., & Mokodenseho, S. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Dukungan Kelembagaan terhadap Keberhasilan Usaha Mikro. *Sanskara Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(03), 123–134. <https://doi.org/10.58812/sek.v1i03.118>
- GEDE, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Ghozali. Imam. (2018). *Structural Equation Modelling*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan Adnan. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas* (3rd ed.). Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasyim, E. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening The influence of work environment and communication on employee performance with knowledge sharing as an intervening. *17(3)*, 430–438.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Jesi, T., & Sentoso, A. (2023). Analisis Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Freight Forwarder Kota Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 102–113. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.899>
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, Konsep, Sejarah, Model Strategi dan Kontribusi SDM*.
- Loliana, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(1), 15–23. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i1.18330>
- Malik, J., Trisnamansyah, S., & Mulyanto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana Prasarana, dan Iklim Sekolah terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 81–94. <https://doi.org/10.31538/munaddhoma.h.v2i2.48>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi

- Kinerja SDM. In *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Eresco.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Remaja Rusdakarya.
- Octavianus, W. R., & Adolfini. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20445>
- Pasaribu, J. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. *Judicious*, 2(1), 34–41. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i1.203>
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi. (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*), 2017. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6787>
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Prawithasari, R. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–23.
- Ramadhan, M., & Satrio, R. B. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4213%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4213/4225>
- Ropi, A. (2017). Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(1), 92–103.
- Rosmini, R., Darmawati, D., & Fadlan, M. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Reward Dan Punishment Karyawan Bank Bri Menggunakan Metode Additive Ratio Assessment (Aras). *Sebatik*, 25(2), 748–755. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i2.1659>
- Sampunto, S., Sutomo, Y., & Darsono. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, XXVI(47), 75–90.
- Septianto, D. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan*.
- Simanjuntak, P., & J. (2017). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 62–76. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sudarmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. II*. Semarang: CAPS.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method*. Depok: Rajad Grafindo Persada Depok.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suyati, E. S., & Rozikin, A. Z. (2021). The

- Influence of Motivation and Self-Efficacy Towards The Students' Entrepreneurship Interest in Muhammadiyah University of Palangkaraya. *Jurnal Economia*, 17(1), 91–100. <https://doi.org/10.21831/economia.v17i1.33123>
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Unika Indonesia Atma Jaya.
- Vannisa; Nainggolan, N. P. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan organizational citizenship behaviour (ocb) terhadap kinerja karyawan pada pt cendana han wijaya*. 3(3).
- Willy, R. (2020). *Pengaruh Koordinasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Periode 2019*. 17(01), 50–60.
- Wiyanto, & Idruz, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yusuf, M. (2018). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. *Edisi, 1*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.