

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di PT. Varta Microbattery Batam

Dwi Astuti^{1*}, Hazriyanto², and Ary Prasetyo³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik simple random sampling. Dengan menggunakan derajat Kesalahan (Margin of Error) 10%, jumlah sampel yang diambil sebanyak 85 orang dari total populasi sebanyak 500 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equality model (SEM) dengan software Amos versi 24. Hasil penelitian ini antara lain disiplin kerja memiliki nilai positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja memiliki nilai negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki nilai negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja.*

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance through work motivation. The method used in this study is quantitative using a questionnaire as a research instrument. The data collection technique in this study is using a simple random sampling technique. Using a Margin of Error of 10%, the number of samples taken was 85 people from a total population of 500 people. The analysis used in this study is the structural equality model (SEM) with Amos software version 24. The results of this study include work discipline has a positive but insignificant value on work motivation. The work environment has a positive and significant influence on work motivation. Work discipline has a negative and insignificant value on employee performance. The work environment has a negative and insignificant value on employee performance and work motivation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Work Motivation and Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu aset yang sangat penting. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, dan dengan didukung oleh sumber daya yang lain, sebuah perusahaan dapat menghasilkan

produk yang berkualitas, sehingga dapat bersaing di dunia bisnis. Perusahaan harus terus mendorong kinerja sumber daya manusia atau karyawan untuk dapat membantu peningkatan produktivitas perusahaan sehingga implikasi yang luas terhadap kelangsungan bisnis perusahaan (Kirana et al, 2023).

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Anggraini et al, 2024). PT Varta Microbattery Batam, merupakan salah satu perusahaan PMA dari Jerman yang berada di kawasan Industri Batamindo Batam, provinsi Kepulauan Riau. Kenaikan upah minimum 6,5% yang di tetapkan pemerintah sangat berdampak bagi produktivitas kinerja karyawan di PT. Varta Microbattery Batam karena ada kelebihan karyawan di bagian produksi kisaran 40% -50% pada awal Januari 2025.

Selain itu pada akhir 2024, perusahaan menutup gedung di lot 23 dan menggabungkan karyawannya ke lot 308 - 310, sehingga ada penyesuaian lingkungan kerja bagi karyawan yang baru bergabung dari lot 23. Tentunya hal ini dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, tentunya perusahaan akan mengambil kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya aturan disiplin bagi karyawan dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Penelitian yang dilakukan oleh Irfan & Mahargiono menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dengan menerapkan aturan yang disiplin kepada karyawan, kinerja karyawan dapat meningkat. Selain itu dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan akan merasa tenang dalam bekerja, sehingga kinerja juga dapat meningkat (Irfan & Mahargiono, 2023).

Memotivasi karyawan dalam bekerja juga sangat diperlukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, karena menurut penelitian yang dilakukan oleh Maulana & Syukri, motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Maulana & Syukri, 2023). Dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, diharapkan karyawan dapat lebih giat lagi dalam bekerja, sehingga kinerja juga meningkat. Penelitian lain yang mendukung atau sejalan dengan pernyataan diatas antara lain: (Firman et al, 2024), (Prasetyo et al, 2023), (Nazara & Yuliana, 2024), dan (Hartati & Putra, 2022). Sedangkan penelitian yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh: (Rochim et al, 2023), (Bagis, 2023), (Pramestya et al, 2023), dan (Putra & Rosita, 2023).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku serta tindakan dari seorang pekerja yang sesuai dengan aturan dan prosedur dimana dia bekerja. Jadi dengan disiplin kerja, dapat membentuk karakter dari pekerja tersebut, sehingga akan melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal serta dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Baktiar et al, 2024). Menurut pendapat yang lain, disiplin kerja adalah perilaku seorang karyawan yang konsisten dalam menaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh manajemen (Maulyan & Sandini, 2024). Disiplin kerja merupakan sesuatu aturan yang dipergunakan oleh seorang pemimpin supaya karyawannya dapat menjalankan kegiatannya sesuai peraturan yang telah dibuat dan mampu untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Adapaun indikator-indikator disiplin kerja antara lain: menaati seluruh aturan perusahaan, menggunakan waktu dengan efektif, tanggung jawab saat mengerjakan tugas, dan tingkat absensi (Dewi et al, 2023).

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi seseorang bekerja dalam melakukan pekerjaannya seperti suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan, dan peralatan atau alat perkakas (Caraka & Azis, 2024). Menurut pendapat yang lain, Lingkungan kerja merupakan segala kondisi sekitar yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Arafah & Sari, 2024). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar yang mempengaruhi seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator lingkungan kerja meliputi: penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan, dan keamanan (Marwanto & Hasyim, 2023).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas dari suatu proses dan perilaku karyawan yang dilaksanakan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya (Saputra & Rahmat, 2024). Menurut pendapat yang lain, kinerja adalah hasil yang diperoleh pekerja atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, baik secara kualitas dan kuantitas, dalam masa periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Khafid & Astuti, 2024). kinerja karyawan adalah suatu hasil usaha yang telah dilakukan oleh seorang pekerja atau karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan *job description* dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan. Indikator dari kinerja karyawan: jumlah pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan Kemampuan kerja sama (Kawiana et al, 2023).

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menjadi alasan yang mendorong seorang pekerja melakukan suatu aktivitas atau tindakan secara sadar untuk dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya (Askila & Nuryani, 2024). Menurut pendapat yang lain motivasi kerja adalah suatu kekuatan (energi) seorang pekerja yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu pekerjaan, baik yang bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri (motivasi *intrinsik*) maupun dari luar pekerja itu (motivasi *ekstrinsik*) untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Indikator dari motivasi kerja antara lain: ketertarikan pada pekerjaan, kepuasan dalam diri, *integrated regulation* (harmonis/kesesuaian), *identified regulation* (kesadaran akan nilai dari aiktivitas), *introjected regulation* (keterlibatan ego, fokus pada persetujuan diri sendiri dan orang lain), dan *external regulation* (mementingkan *reward* dan *punishment*) (Marliana & Febrian 2023).

Disiplin kerja juga mampu meningkatkan motivasi pekerja dalam bekerja. Beberapa penelitian memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Hayat et al, 2024), (Nabilla et al, 2024) dan (Anggeraini et al, 2024). Sedangkan beberapa penelitian memberikan kesimpulan berkebalikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Nurhuda et al, 2018), (Bukit et al, 2023), dan (Kurniawati, 2020). Penelitian yang memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan antara lain: (Pranitasari, 2020), (Amalia, 2021) dan (Purnama et al, 2020). Sedangkan penelitian yang memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja antara lain: (Manao, 2022) dan (Nabilla et al, 2024).

Penelitian yang menyatakan bahawa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan antara lain: (Abdullah et al, 2023), (Anggraini et al, 2024), (Lestari & Febrian, 2024), dan (Anwar et al, 2023). Sedangkan penelitian yang

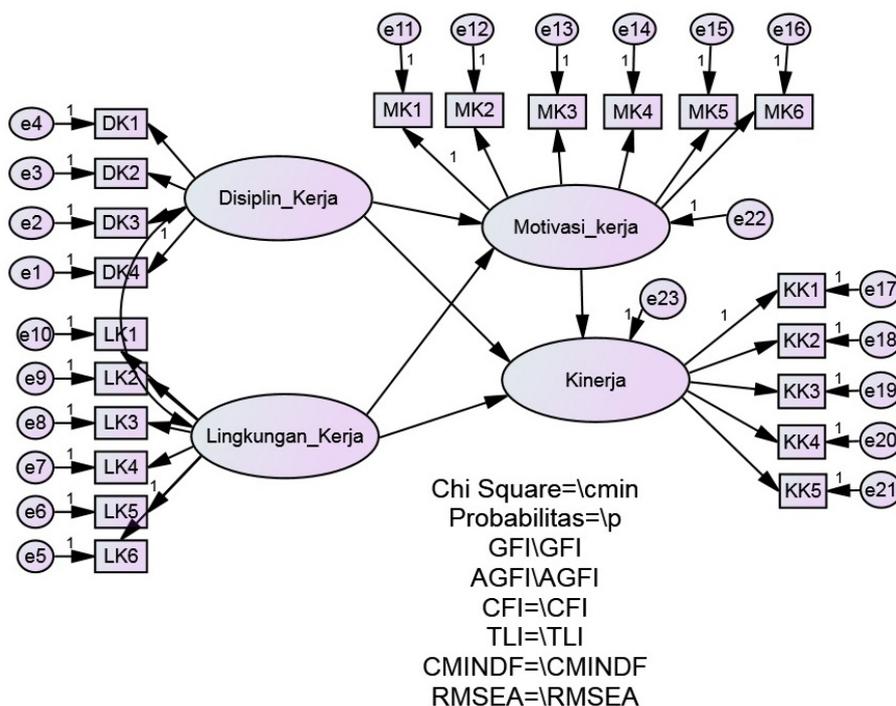
menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan antara lain: (Muna & Isnawati, 2022), (Farras, 2022), (Nurafni et al, 2024), dan (Basory et al, 2024). Penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan antara lain: (Putri & Musoli, 2024), (Farras, 2022), (Anggraini et al, 2024), dan (Winoto & Perkasa, 2024). Sedangkan penelitian yang memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan antara lain: (Saputra et al, 2025), (Hartati & Putra, 2022), (Nurafni et al, 2024), dan (Yustikasari, & Santoso, 2024).

Berdasarkan penelitian-penelitian yang terdahulu sebagaimana diatas, masih adanya perbedaan kesimpulan membuktikan masih ada *research gab* yang menjadi dasar peneliti melakukan penelitian lagi. Selain itu permasalahan-permasalahan yang terjadi di PT Varta Microbattery Batam, juga menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian ini.

METODOLOGI

Metode dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan *instrument* penelitian angket atau kuesioner. Data dalam penelitian ini ada 2 jenis yaitu data primer yang diambil langsung dari responden dan data sekunder yang didapat dari referensi dari jurnal penelitian yang terdahulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Varta microbattery Batam yang berjumlah 500 orang. Jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebanyak 84 orang. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *simple random sampling*, karena populasi dianggap homogen. Sedangkan untuk menganalisis data menggunakan *structural equation model* (SEM).

Pada model penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel eksogen yaitu Disiplin kerja dan Lingkungan kerja. sedangkan variabel endogen ada 2 yaitu kinerja dan Motivasi Kerja.



Gambar 1: Model penelitian pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi di PT. Varta Microbattery Batam

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₁= Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja di PT. Varta Microbattery Batam.

H₂= Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Varta Microbattery Batam

H₃= Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja di PT. Varta Microbattery Batam.

H₄= Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Varta Microbattery Batam

H₅= Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja di PT. Varta Microbattery Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Normalitas

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* menggunakan AMOS version 24. Dari hasil analisis normalitas data dapat dilihat pada tabel *Assessment of normality* dibawah ini:

Tabel 1 *Assessment of normality*

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK5	3.000	5.000	-.563	-2.121	-1.105	-2.080
KK4	3.000	5.000	-.367	-1.380	-1.008	-1.897
KK3	3.000	5.000	-.463	-1.742	-1.219	-2.293
KK2	3.000	5.000	-.615	-2.315	-1.038	-1.953
KK1	3.000	5.000	-.294	-1.108	-.654	-1.230
MK6	3.000	5.000	-.055	-.207	-1.065	-2.005
MK5	3.000	5.000	-.413	-1.554	-.977	-1.838
MK4	3.000	5.000	-.603	-2.271	-.787	-1.480
MK3	3.000	5.000	-.668	-2.514	-.962	-1.810
MK2	3.000	5.000	-.668	-2.514	-.962	-1.810
MK1	3.000	5.000	-.615	-2.315	-1.038	-1.953
LK1	3.000	5.000	-.615	-2.315	-1.038	-1.953
LK2	3.000	5.000	-.143	-.538	-1.078	-2.028
LK3	3.000	5.000	-.668	-2.514	-.962	-1.810
LK4	3.000	5.000	-.634	-2.385	-.555	-1.044
LK5	2.000	5.000	-.361	-1.360	-.710	-1.336
LK6	3.000	5.000	-.318	-1.195	-1.339	-2.519
DK1	3.000	5.000	-.653	-2.458	-.722	-1.358
DK2	3.000	5.000	-.668	-2.514	-.962	-1.810
DK3	3.000	5.000	-.513	-1.930	-1.165	-2.193
DK4	3.000	5.000	-.563	-2.121	-1.105	-2.080
Multivariate					125.775	18.655

Semua indikator untuk keempat variabel dapat dilihat pada tabel *Assessment of normality*. Pada tabel tersebut nilai c.r pada *skewness* paling kecil atau minimum pada indikator LK3, MK2, dan MK3 dengan nilai -2.514 dan paling tinggi atau maksimum ditunjukkan pada indikator MK6 dengan nilai -0.207, Dari nilai paling rendah dan

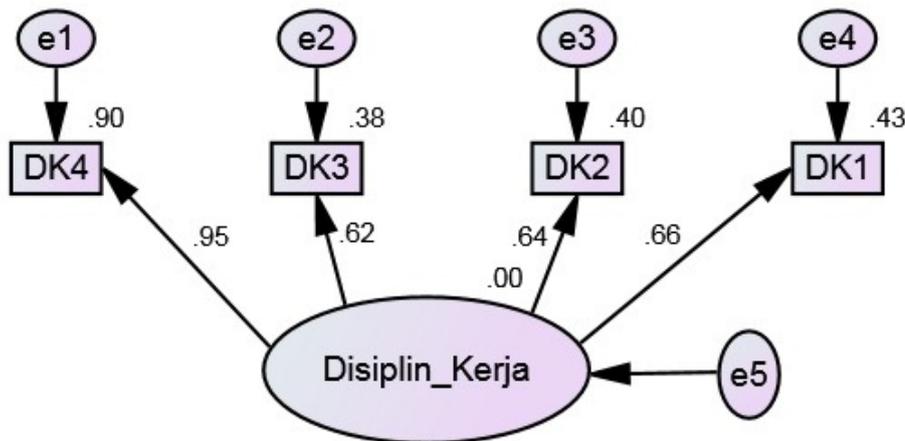
paling tinggi tersebut, tidak ada dari indikator keempat variabel yang mempunyai nilai c.r untuk *skewness* lebih kecil (<)-2.58 dan lebih besar (>) +2.58. dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa sebaran data untuk semua indikator dari keempat variabel adalah berdistribusi normal dilihat dari kecondongan data.

Sedangkan dari keruncingan data atau *kurtosis*, nilai c.r pada semua indicator dari variabel, paling rendah atau minimum pada indikator LK6 dengan nilai -2.519 dan paling tinggi atau maksimum pada indikator LK4 dengan nilai -1.044. Dari uraian diatas tidak ada dari indikator dari kelima variable yang mempunyai nilai c.r. untuk keruncingan atau *kurtosis* lebih kecil (<)-2.58 dan lebih besar (>) +2.58. dari nilai keruncingan data atau *kurtosis* diatas dapat disimpulkan bahwa penyebaran data pada semua indikator dari semua variable mempunyai penyebar normal (tidak runcing). Dengan demikian ditinjau dari nilai c.r *skewness* untuk kecondongan data dan c.r *kurtosis* untuk keruncingan data, dapat dikatakan, data semua indikator dari keempat variabel berdistribusi normal.

Analisis Faktor Konfirmatori

Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Disiplin Kerja

Confirmatory factor analysis atau analisis CFA variabel Disiplin Kerja hasilnya dapat dilihat pada gambar dan tabel-tabel berikut ini:



Gambar 2: Confirmatory factor analysis variabel disiplin kerja

Tabel 2. *Regression weights* variabel disiplin kerja

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DK4	<---	Disiplin_Kerja	1.000				
DK3	<---	Disiplin_Kerja	.651	.115	5.645	***	par_1
DK2	<---	Disiplin_Kerja	.665	.114	5.818	***	par_2
DK1	<---	Disiplin_Kerja	.726	.119	6.100	***	par_3

Tabel 3. *Standardized regression weights* variabel kompensasi

	Estimate	
DK4<---	Disiplin_Kerja	.949
DK3<---	Disiplin_Kerja	.616
DK2<---	Disiplin_Kerja	.636
DK1<---	Disiplin_Kerja	.657

Hasil *confirmatory factor analysis* atau uji CFA terhadap indikator-indikator dari variabel disiplin kerja, dapat dilihat pada Tabel *Regression weights* variabel disiplin

kerja pada table 2, Gambar *Confirmatory factor analysis* variabel disiplin kerja pada gambar 2, dan tabel *Standardized regression weights* variabel disiplin kerja pada table 3. Pada gambar dan tabel tersebut menunjukkan bahwa semua indikator signifikan dan semua *loading faktor* > 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa *Convergent validity* untuk semua indikator variabel disiplin kerja terpenuhi.

Dalam *confirmatory factor analysis* presentase rata-rata nilai *variance extracted* (AVE) antara indikator-indikator variabel disiplin kerja, dalam mempermudah perhitungannya diringkas dalam sebuah sebagai berikut:

Tabel 4. Perhitungan *Variance Extracted* Dan *Construct Reliabilty* variabel disiplin kerja

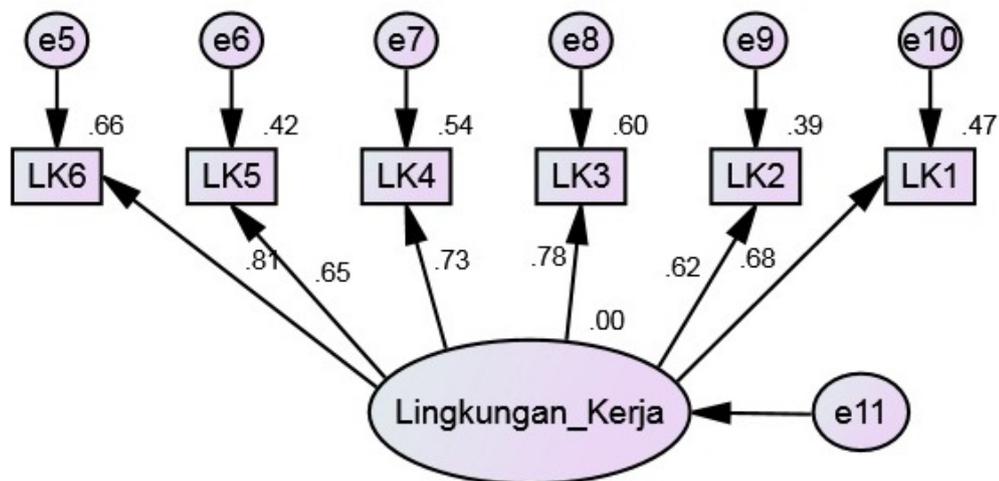
Indikator	Loading Faktor (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$
DK4	0.949	0.901	0.099
DK3	0.616	0.379	0.621
DK2	0.636	0.404	0.596
DK1	0.657	0.432	0.568
TOTAL	2.858	2.116	1.884

Tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty* variabel disiplin kerja sebagaimana ditunjukkan tabel 4 diatas, digunakan untuk membantu menghitung *variance extracted* (AVE) dan *Construct Reliabilty* (CR). Angka-angka dalam table tersebut, dimasukan kedalam rumus *variance extracted* (AVE) dan *Construct Reliabilty* (CR). Dari table bantu diatas, diperoleh $Ave = \frac{2.116}{2.116+1.884} = 0,529$. Hasil dari perhitungan *variance extracted* (AVE) variabel disiplin kerja lebih besar (>) 0.5 artinya kriteria *variance extracted* (AVE) terpenuhi.

Confirmatory factor analysis untuk *Construct Reliabilty* variabel disiplin kerja, angka-angka dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty* variable disiplin kerja sebagaimana table 4 diatas, dimasukan ke dalam rumus *Construct Reliabilty* (CR), $CR = \frac{(2.858)^2}{(2.858)^2+1.884} = 0,813$. Hasil dari perhitungan *Construct Reliabilty* (CR) variabel disiplin kerja lebih besar (>) 0.7 artinya kriteria *Construct Reliabilty* (CR) terpenuhi.

Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Lingkungan Kerja

Confirmatory factor analysis atau analisis CFA variabel Lingkungan Kerja hasilnya dapat dilihat pada gambar dan tabel-tabel berikut ini:



Gambar 3: *Confirmatory factor analysis* variabel lingkungan kerja

Tabel 5. *Regression weights* variabel lingkungan kerja

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
LK6	<---	Lingkungan_Kerja	1.000				
LK5	<---	Lingkungan_Kerja	1.161	.193	6.023	***	par_1
LK4	<---	Lingkungan_Kerja	1.074	.155	6.920	***	par_2
LK3	<---	Lingkungan_Kerja	.940	.130	7.212	***	par_3
LK2	<---	Lingkungan_Kerja	.791	.138	5.747	***	par_4
LK1	<---	Lingkungan_Kerja	.830	.130	6.381	***	par_5

Tabel 6. *Standardized regression weights* variabel lingkungan kerja

	Estimate	
LK6<---	Lingkungan_Kerja	.811
LK5<---	Lingkungan_Kerja	.649
LK4<---	Lingkungan_Kerja	.732
LK3<---	Lingkungan_Kerja	.776
LK2<---	Lingkungan_Kerja	.622
LK1<---	Lingkungan_Kerja	.683

Hasil *confirmatory factor analysis* atau uji CFA terhadap indikator-indikator dari variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada Tabel *Regression weights* variabel lingkungan kerja pada tabel 5, Gambar *Confirmatory factor analysis* variabel lingkungan kerja pada gambar 3, dan tabel *Standardized regression weights* variabel lingkungan kerja pada table 6. Pada gambar dan tabel tersebut menunjukkan bahwa semua indikator signifikan dan semua *loading faktor* > 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa *Convergent validity* untuk semua indikator variabel lingkungan kerja terpenuhi.

Dalam *confirmatory factor analysis prosentase* rata-rata nilai *variance extraced* (AVE) antara indikator-indikator variabel lingkungan kerja, dalam mempermudah perhitungannya diringkas dalam sebuah sebagai berikut:

Tabel 7. Perhitungan *Variance Extracted* Dan *Construct Reliabilty* variabel lingkungan kerja

Indikator	Loading Faktor (λ)	λ^2	1- λ^2
KEP8	0.660	0.436	0.564
LK6	0.811	0.658	0.342
LK5	0.649	0.421	0.579
LK4	0.732	0.536	0.464
LK3	0.776	0.602	0.398
LK2	0.622	0.387	0.613
LK1	0.683	0.466	0.534
TOTAL	4.273	3.070	2.930

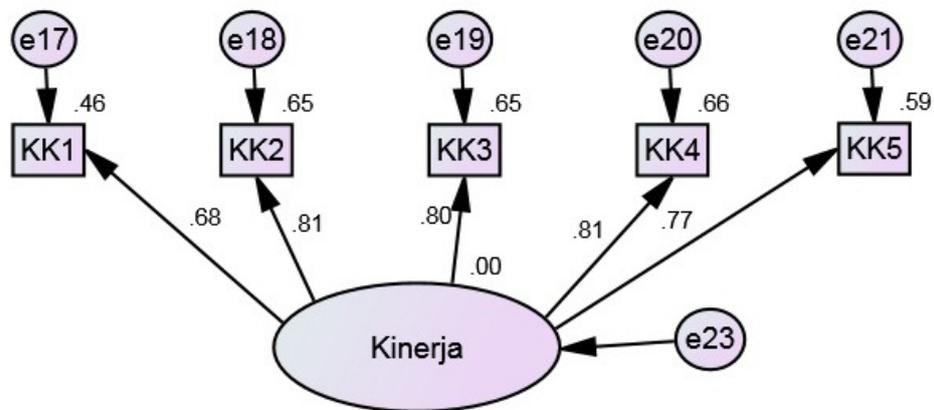
Tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty* variabel lingkungan kerja sebagaimana ditunjukkan tabel 7 diatas, digunakan untuk membantu menghitung *variance extraced* (AVE) dan *Construct Reliabilty* (CR). Angka-angka dalam table tersebut, dimasukan kedalam rumus *variance extraced* (AVE) dan *Construct Reliabilty* (CR). Dari table bantu diatas, diperoleh Ave = $\frac{3.070}{3.070+2.930} = 0,512$. Hasil dari

perhitungan *variance extracted* (AVE) variabel lingkungan kerja lebih besar (>) 0.5 artinya kriteria *variance extracted* (AVE) terpenuhi.

Confirmatory factor analysis untuk *Construct Reliability* variabel lingkungan kerja, angka-angka dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliability* variabel lingkungan kerja sebagaimana table 7 diatas, dimasukan ke dalam rumus *Construct Reliability* (CR), $CR = \frac{(4.273)^2}{(4.273)^2 + 2.930} = 0,862$. Hasil dari perhitungan *Construct Reliability* (CR) variabel lingkungan kerja lebih besar (>) 0.7 artinya kriteria *Construct Reliability* (CR) terpenuhi.

Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kinerja

Confirmatory factor analysis atau analisis CFA variabel kinerja hasilnya dapat dilihat pada gambar dan tabel-tabel berikut ini:



Gambar 4: Confirmatory factor analysis variabel kinerja

Tabel 8. Regression weights variabel kinerja

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK1	<---	Kinerja	1.000				
KK2	<---	Kinerja	1.015	.157	6.459	***	par_1
KK3	<---	Kinerja	1.022	.159	6.427	***	par_2
KK4	<---	Kinerja	1.080	.168	6.417	***	par_3
KK5	<---	Kinerja	.967	.155	6.249	***	par_4

Tabel 9. Standardized regression weights variabel kinerja

	Estimate
KK1<--- Kinerja	.680
KK2<--- Kinerja	.806
KK3<--- Kinerja	.804
KK4<--- Kinerja	.812
KK5<--- Kinerja	.766

Hasil *confirmatory factor analysis* atau uji CFA terhadap indikator-indikator dari variabel kinerja, dapat dilihat pada Tabel *Regression weights* variabel kinerja pada table 8, Gambar *Confirmatory factor analysis* variabel kinerja pada gambar 4, dan tabel *Standardized regression weights* variabel kinerja pada table 10. Pada gambar dan tabel

tersebut menunjukkan bahwa semua indikator signifikan dan semua *loading faktor* > 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa *Convergent validity* untuk semua indikator variabel kinerja terpenuhi.

Dalam *confirmatory factor analysis* prosentase rata-rata nilai *variance extracted* (AVE) antara indikator-indikator variabel kinerja, dalam mempermudah perhitungannya diringkas dalam sebuah sebagai berikut:

Tabel 10. Perhitungan *Variance Extracted* Dan *Construct Reliabilty* variabel kinerja

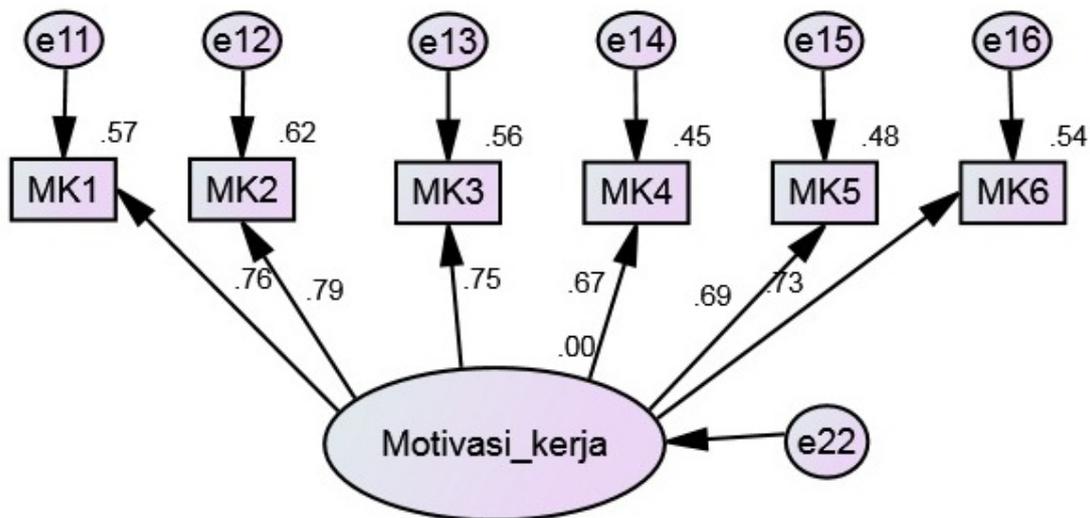
Indikator	Loading Faktor (λ)	λ^2	1- λ^2
KK1	0.68	0.462	0.538
KK2	0.806	0.650	0.350
KK3	0.804	0.646	0.354
KK4	0.812	0.659	0.341
KK5	0.766	0.587	0.413
TOTAL	3.868	3.005	1.995

Tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty* variabel kinerja sebagaimana ditunjukkan tabel 10 diatas, digunakan untuk membantu menghitung *variance extracted* (AVE) dan *Construct Reliabilty* (CR). Angka-angka dalam table tersebut, dimasukan kedalam rumus *variance extracted* (AVE) dan *Construct Reliabilty* (CR). Dari table bantu diatas, diperoleh $Ave = \frac{3.005}{3.005+1.995} = 0,601$. Hasil dari perhitungan *variance extracted* (AVE) variabel kinerja lebih besar (>) 0.5 artinya kriteria *variance extracted* (AVE) terpenuhi.

Confirmatory factor analysis untuk *Construct Reliabilty* variabel kinerja, angka-angka dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty* variable kinerja sebagaimana table 10 diatas, dimasukan ke dalam rumus *Construct Reliabilty* (CR), $CR = \frac{(3.868)^2}{(3.868)^2+1.995} = 0,882$. Hasil dari perhitungan *Construct Reliabilty* (CR) variabel kinerja lebih besar (>) 0.7 artinya kriteria *Construct Reliabilty* (CR) terpenuhi.

Analisis Faktor Konfirmatori Motivasi Kerja

Confirmatory factor analysis atau analisis CFA variabel motivasi kerja hasilnya dapat dilihat pada gambar dan tabel-tabel berikut ini:



Gambar 5: *Confirmatory factor analysis* variabel motivasi kerja

Tabel 11. *Regression weights* variabel motivasi kerja

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MK1	<---	Motivasi_kerja	1.000				
MK2	<---	Motivasi_kerja	1.037	.148	7.013	***	par_1
MK3	<---	Motivasi_kerja	.988	.143	6.890	***	par_2
MK4	<---	Motivasi_kerja	.930	.163	5.708	***	par_3
MK5	<---	Motivasi_kerja	.968	.162	5.983	***	par_4
MK6	<---	Motivasi_kerja	1.007	.158	6.380	***	par_5

Tabel 12. Standardized regression weights variabel kinerja

	Estimate
MK1<--- Motivasi_kerja	.757
MK2<--- Motivasi_kerja	.789
MK3<--- Motivasi_kerja	.751
MK4<--- Motivasi_kerja	.668
MK5<--- Motivasi_kerja	.693
MK6<--- Motivasi_kerja	.734

Hasil *confirmatory factor analysis* atau uji CFA terhadap indikator-indikator dari variable motivasi kerja, dapat dilihat pada Tabel *Regression weights* variabel motivasi kerja pada table 11, Gambar *Confirmatory factor analysis* variabel motivasi kerja pada gambar 5, dan tabel *Standardized regression weights* variabel motivasi kerja pada tabel 12. Pada gambar dan tabel tersebut menunjukkan bahwa semua indikator signifikan dan semua *loading faktor* > 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa *Convergent validity* untuk semua indikator variabel motivasi kerja terpenuhi.

Dalam *confirmatory factor analysis* prosentase rata-rata nilai *variance extraced* (AVE) antara indikator-indikator variabel motivasi kinerja, dalam mempermudah perhitungannya diringkaskan dalam sebuah sebagai berikut:

Tabel 12. Perhitungan *Variance Extraced* Dan *Construct Reliabilty* variabel motivasi kinerja

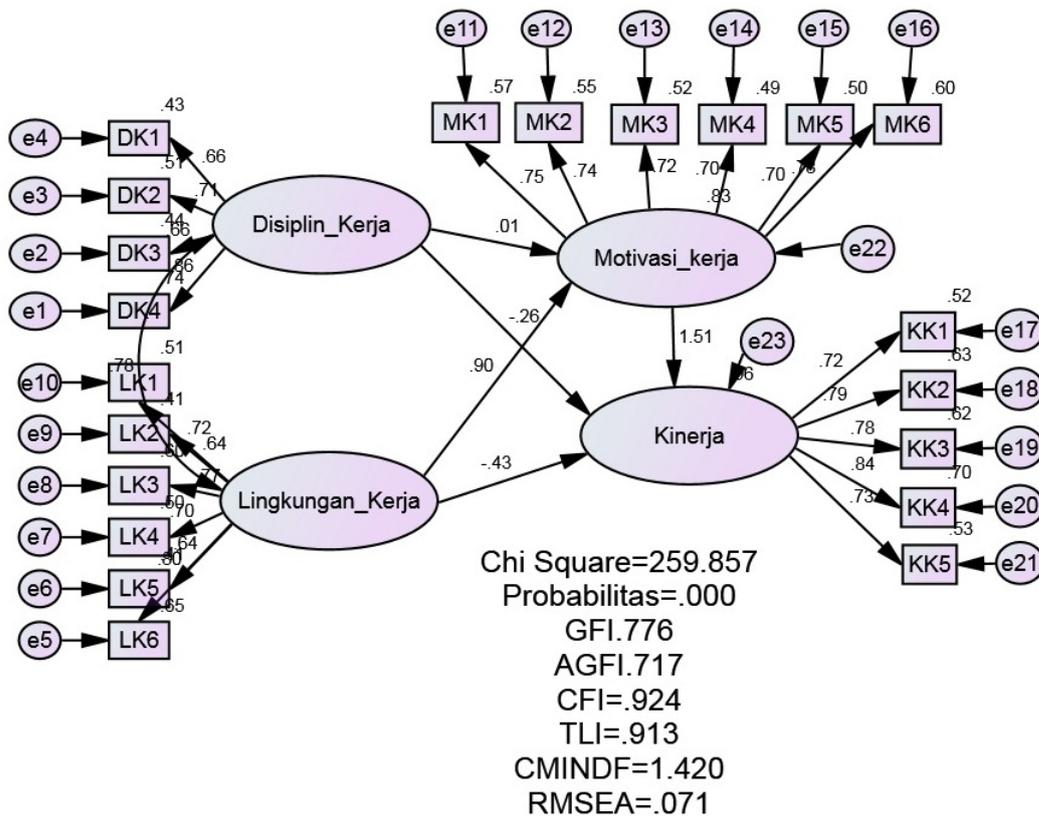
Indikator	Loading Faktor (λ)	λ ²	1- λ ²
MK1	0.757	0.573	0.427
MK2	0.789	0.623	0.377
MK3	0.751	0.564	0.436
MK4	0.668	0.446	0.554
MK5	0.693	0.480	0.520
MK6	0.734	0.539	0.461
TOTAL	4.392	3.225	2.775

Tabel perhitungan *variance extraced* dan *construct reliabilty* variabel motivasi kerja sebagaimana ditunjukkan tabel 12 diatas, digunakan untuk membantu menghitung *variance extraced* (AVE) dan *Construct Reliabilty* (CR). Angka-angka dalam table tersebut, dimasukkan kedalam rumus *variance extraced* (AVE) dan *Construct Reliabilty* (CR). Dari table bantu diatas, diperoleh Ave = $\frac{3.225}{3.225+2.775} = 0,537$. Hasil dari

perhitungan *variance extraced* (AVE) variabel motivasi kerja lebih besar (>) 0.5 artinya kriteria *variance extraced* (AVE) terpenuhi.

Confirmatory factor analysis untuk *Construct Reliabilty* variabel motivasi kerja, angka-angka dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty variable* motivasi kerja sebagaimana table 10 diatas, dimasukan ke dalam rumus *Construct Reliabilty* (CR), $CR = \frac{(4.392)^2}{(4.392)^2 + 2.775} = 0,874$. Hasil dari perhitungan *Construct Reliabilty* (CR) variabel motivasi kerja lebih besar (>) 0.7 artinya kriteria *Construct Reliabilty* (CR) terpenuhi.

Analisis dengan SEM (Stuctural Equation Model)



Gambar 5. Analisis Stuctural Equation Model Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di PT. Varta Microbattery Batam

Analisis Model Persamaan Struktural

Model persamaan struktur pengaruh disiplin kerja (x_1) dan lingkungan kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (Z), melalui motivasi kerja (y) adalah sebagai berikut:

- $H_1 : Y = \gamma_{y.x1}X_1 + e_1 \rightarrow$ berpengaruh positif dan signifikan X_1 terhadap Y
- $H_2 : Y = \gamma_{y.x2}X_2 + e_2 \rightarrow$ berpengaruh positif dan signifikan X_2 terhadap Y
- $H_3 : Z = Z_{z.x1}X_1 + e_3 \rightarrow$ berpengaruh positif dan signifikan X_1 terhadap Z
- $H_4 : Z = Z_{z.x2}X_2 + e_4 \rightarrow$ berpengaruh positif dan signifikan X_2 terhadap Z
- $H_5 : Z = Z_{z.y}y + e_5 \rightarrow$ berpengaruh positif dan signifikan Y terhadap Z

Tabel 13. Standardized Direct Effects

	Lingkungan_Kerja	Disiplin_Kerja	Motivasi_kerja
Motivasi_kerja	.898	.014	.000
Kinerja	-.431	-.257	1.507

Tabel 14. Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Motivasi_Kerja<---Lingkungan_Kerja	.829	.177	4.679	***
Motivasi_Kerja<---Disiplin_Kerja	.013	.139	.091	.927
Kinerja<---Motivasi_Kerja	1.686	.466	3.616	***
Kinerja<---Disiplin_Kerja	-.251	.176	-1.425	.154
Kinerja<---Lingkungan_Kerja	-.445	.423	-1.053	.292

Tabel 15. *Standardized Regression Weights*

	Estimate
Motivasi_Kerja<---Lingkungan_Kerja	.898
Motivasi_Kerja<---Disiplin_Kerja	.014
Kinerja<---Motivasi_Kerja	1.507
Kinerja<---Disiplin_Kerja	-.257
Kinerja<---Lingkungan_Kerja	-.431

Hasil analisis data, pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja, mempunyai *Standardized estimate (Regression Weights)* sebesar 0.013 dengan nilai CR (*Critical ratio*) = 0.091 dan *probability* = 0.927. Nilai CR 0.091 < 2,000 dan *Probability* = 0.927 > 0,05 berarti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja adalah bernilai positif tidak berpengaruh secara signifikan.

Hasil tersebut berarti peningkatan disiplin pekerja, tidak mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Nurhuda *et al*, 2018), (Bukit *et al*, 2023), dan (Kurniawati, 2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh: (Hayat *et al*, 2024), (Nabilla *et al*, 2024) dan (Anggraeni *et al*, 2024), memberikan kesimpulan yang berkebalikan, bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja

Dengan memperhatikan *Standardized estimate* variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja, maka model persamaan struktural adalah sebagaimana berikut ini:

$$H_1 : Y = \gamma_{y.x1}X_1 + e_1 \rightarrow = 0,013X_1 + e_1 \text{ (Positif, tidak signifikan)}$$

Hasil analisis data, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja, mempunyai *Standardized estimate (Regression Weights)* sebesar 0.829 dengan nilai CR (*Critical ratio*) = 4.679 dan *probability* = 0.000. Nilai CR 4.679 > 2,000 dan *Probability* = 0.000 < 0,05 berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja adalah bernilai positif berpengaruh secara signifikan.

Hasil tersebut berarti kenyamanan lingkungan kerja pekerja, mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Pranitasari, 2020), (Amalia, 2021) dan (Purnama *et al*, 2020). Sedangkan penelitian yang memberikan kesimpulan berkebalikan, bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja antara lain: (Manao, 2022) dan (Nabilla *et al*, 2024).

Dengan memperhatikan *Standardized estimate* variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja, maka model persamaan struktural adalah sebagaimana berikut ini:

$$H_2 : Y = \gamma_{y.x2}X_2 + e_1 \rightarrow = 0,829X_2 + e_2 \text{ (Positif, signifikan)}$$

Hasil analisis data, pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan, mempunyai *Standardized estimate (Regression Weights)* sebesar -0.251 dengan

nilai CR (*Critical ratio*) = -1.725 dan *probability* = 0.154. Nilai CR -1.725 < 2,000 dan *Probability* = 0.154 > 0,05 berarti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah bernilai negatif tidak berpengaruh secara signifikan.

Hasil tersebut berarti peningkatan disiplin pekerja, tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Muna & Isnowati, 2022), (Farras, 2022), (Nurafni *et al*, 2024), dan (Basory *et al*, 2024). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh: (Abdullah *et al*, 2023), (Anggraini *et al*, 2024), (Lestari & Febrian, 2024), dan (Anwar *et al*, 2023), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan memperhatikan *Standardized estimate* variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan, maka model persamaan struktural adalah sebagaimana berikut ini:

$$H_3 : Z = Z_{z,x1}X_1 + e_3 \rightarrow = -0.251X_1 + e_3 \text{ (Negatif, tidak signifikan).}$$

Hasil analisis data, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, mempunyai *Standardized estimate (Regression Weights)* sebesar -0.445 dengan nilai CR (*Critical ratio*) = -1.053 dan *probability* = 0.292. Nilai CR -1.053 < 2,000 dan *Probability* = 0.292 > 0,05 berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah bernilai negatif tidak berpengaruh secara signifikan.

Hasil tersebut berarti lingkungan kerja pekerja, tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Saputra *et al*, 2025), (Hartati & Putra, 2022), (Nurafni *et al*, 2024), dan (Yustikasari, & Santoso, 2024). Sedangkan penelitian yang memberikan kesimpulan berkebalikan, bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan antara lain: (Putri & Musoli, 2024), (Farras, 2022), (Anggraini *et al*, 2024), dan (Winoto & Perkasa, 2024)

Dengan memperhatikan *Standardized estimate* variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, maka model persamaan struktural adalah sebagaimana berikut ini:

$$H_4 : Z = Z_{z,x2}X_2 + e_4 \rightarrow = -1.053X_1 + e_4 \text{ (Negatif, tidak signifikan).}$$

Hasil analisis data, pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, mempunyai *Standardized estimate (Regression Weights)* sebesar 1.686 dengan nilai CR (*Critical ratio*) = 3.616 dan *probability* = 0.000. Nilai CR 3.616 > 2,000 dan *Probability* = 0.000 < 0,05 berarti bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah bernilai positif berpengaruh secara signifikan.

Hasil tersebut berarti bahwa motivasi kinerja pekerja, mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Firman *et al*, 2024), (Prasetyo *et al*, 2023), (Nazara & Yuliana, 2024), dan (Hartati & Putra, 2022). Sedangkan penelitian yang memberikan kesimpulan berkebalikan, bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh: (Rochim *et al*, 2023), (Bagis, 2023), (Pramestya *et al*, 2023), dan (Putra & Rosita, 2023).

Dengan memperhatikan *Standardized estimate* variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, maka model persamaan struktural adalah sebagaimana berikut ini: $H_2 : Z = Z_{zy}Y + e_5 \rightarrow = 1.686 + e_5$ (Positif, signifikan).

Analisis Model pengukuran dengan *Squared Multiple Correlations*

Analisis pengukuran dengan *koefisien determinasi* atau biasa dilambangkan dengan R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara langsung

variabel *disiplin kerja* dan variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pada analisis ini dapat dilihat pada hasil ditabel *squared multiple correlations* hasil dari pengolahan data dengan *stuctural equation model* (SEM).

Tabel 16. *Squared multiple correlations*

	Estimate
Motivasi_kerja	.827
Kinerja	.959

Nilai *Square Multiple Correlation* untuk motivasi kerja yang ditunjukkan oleh tabel *Squared multiple correlations* (Tabel 16) adalah sebesar 0,827. Jadi besarnya pengaruh secara langsung variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja adalah $0,827 \times 100\% = 82.7\%$. Hal ini berarti bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 82.7% dan sisanya yaitu 17.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai *Square Multiple Correlation* untuk kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh tabel *Squared multiple correlations* (Tabel 16) adalah sebesar 0,959. Jadi besarnya pengaruh secara langsung variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah $0,959 \times 100\% = 95.9\%$. Hal ini berarti bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 95.9% dan sisanya yaitu 4.1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Analisis goodness of fit

Berdasarkan kriteria uji, *Chi-square* (x^2), *Probabilitas*, GFI, AGFI, CFI, TLI, *Relatif Chi-square/ CMIN/DF* (x^2/df) dan RMSEA di atas dan nilai *Goodness of Fit* hasil pengolahan data *stuctural equation model* (SEM) dengan *software Amos verison 24*, maka dapat ditampilkan dalam sebuah tabel sebagaimana berikut ini:

Tabel 17. *Evaluasi Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-of Value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-square</i> (x^2)	Diharapkan kecil	259.857	Kurang baik
Probabilitas	>0,05	0,000	Kurang baik
GFI	≥ 0,90	0,776	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,717	Marginal
CFI	≥ 0,90	0,924	Baik
TLI	≥ 0,90	0,913	Baik
CMIN/DF	≤ 3,00	1.420	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,071	Baik

Nilai *cut-of-value* dan *goodness of fit* hasil model yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 8 kriteria, 4 kriteria yang terpenuhi atau baik, 2 marginal dan 2 kriteria kurang baik. 4 kriteria yang terpenuhi adalah CFI, TLI dan *Relatif Chi-square/ CMIN/DF* (x^2/df) dan RMSEA. 2 kriteria marginal adalah GFI dan AGFI, sedangkan 2 kriteria kurang baik adalah *Chi-square* (x^2) dan probabilitas. *Chi-square* (x^2) dengan nilai 259.857 dan probabilitas dengan nilai 0,00 menunjukkan model belum baik, akan tetapi nilai *Chi-square* (x^2) sensitif terhadap jumlah sampel. Jadi perlu kita lihat juga kriteria fit yang lain yaitu GFI, AGFI, CFI, TLI, *Relatif Chi-square/ CMIN/DF* (x^2/df) dan RMSEA. Karena sudah 4 kriteria yang sudah terpenuhi atau baik dan 2 yang marginal dari delapan kriteria yang disyaratkan, maka model analisis di atas dapat dinyatakan sebagai model yang baik. (Yasa et al, 2020).

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Varta Microbattery Batam.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Varta Microbattery Batam.
3. Disiplin kerja bernilai negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varta Microbattery Batam.
4. Lingkungan kerja bernilai negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varta Microbattery Batam.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varta Microbattery Batam.

Referensi :

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85-92.
- Amalia, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- ANGGERAINI, Masrurroh; ADNYANA, I. Made. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2024, 7.2: 363-378.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49-58.
- Anwar, S., Rusydi, M., & Muhdina, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja (Studi Empirik Pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan-Gombara Makassar). *Jurnal Mirai Management*, 8(3).
- Arafah, L. & Sari, E. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 90-99.
- Askila, W. O., & Nuryani, H. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomaret Di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(1), 121-131.
- Bagis, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 17(2), 177-185.
- Baktiar, R. O., Muttaqin, R., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 589-598.

- Basory, H. A., Broto, F. S. W. W., & Rossach, M. M. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tendik Universitas Ma Chung. *Upajiw Dewantara: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat*, 8(1), 11-19.
- Bukit, P., Sudirman, S., & Mayzura, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 360-366.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo utama kabupaten tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248-254.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.
- Farras, A. M. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pondok pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Jurnal Tafidu*, 1(4), 286-301.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512-524.
- Hayat, N., Sumarni, S., Mansyuri, M. I., & Samsudin, S. (2024). Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 41-47.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70-88.
- Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1-9.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53-71.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44-51.
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 104-109.
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 24-29.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.

- Nabilla, H. Y., Prawitasari, D., Oktavia, V., & Haziroh, A. L. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT APL SEMARANG. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 48-60.
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22-30.
- Nurafni, N., Hamzah, M. N., Muspa, M., & Pala, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin). *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 2(1), 49-59.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo-Sidoarjo. *IqtishadEQUITY jurnal MANAJEMEN*, 1(1).
- Kawiana, I. G. P., Cempaka, N. M. S., Supartha, W. G., & Dewi, L. K. C. (2023). Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Limajari Interbhuna Bali. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2024-2040.
- Khafid, A., & Astuti, F. Y. (2024). Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja, Organizational Based Self-Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kinerja*, 6(01), 107-116.
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi digital terhadap sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19-36.
- Kurniawati, A. Z. S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653-2665.
- Pranitasari, D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (S3)*.
- Prasetyo, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Structural Equation Model. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 7(3), 81-94.
- Prasetyo, A., Suratman, S., Sari, A. P., & Purba, D. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pademik Covid-19. *Maninvest: Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, dan Investasi*, 1(2), 21-31.

- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11-20.
- Putra, B. E., & Rosita, S. (2023). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(01), 65-77.
- Putri, S. A., & Musoli, M. (2024). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja, Reward, Dan Iklim Organisasi. *Jurnal Mirai Management*, 9(3), 77-88.
- Rochim, A. D. T., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 49-61.
- Saputra, I., Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(3), 187-194.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19-24.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1-11.
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928-939.