

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Delta Dunia Sandang Tekstil)

Muhammad Hussein Fathin Hidayatullah¹, Awanis Linati Haziroh², Kusni Ingsih³, Agus Prayitno⁴

^{1,2,3,4} Universitas Dian Nuswantoro, Indonesia

E-mail: 211202006350@mhs.dinus.ac.id¹, awanislinati@dsn.dinus.ac.id²,
kusni.ingsih@dsn.dinus.ac.id³, agus.prayitno@dsn.dinus.ac.id⁴

Article History:

Received: 03 Juni 2026

Revised: 09 Juni 2026

Accepted: 03 September 2026

Keywords:

Work Discipline, Work Motivation, Work, Environment, Employee Performance.

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak bertujuan, kuesioner diberikan kepada 100 karyawan divisi Pemintalan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil untuk mengumpulkan data. Kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, menurut studi regresi linier berganda. Untuk memaksimalkan kinerja staf, PT. Delta Dunia Sandang Tekstil khususnya dan semua pelaku bisnis yang terlibat dalam sektor tekstil pada umumnya harus terus menjaga dan mengembangkan motivasi kerja, suasana kerja, dan disiplin kerja.

PENDAHULUAN

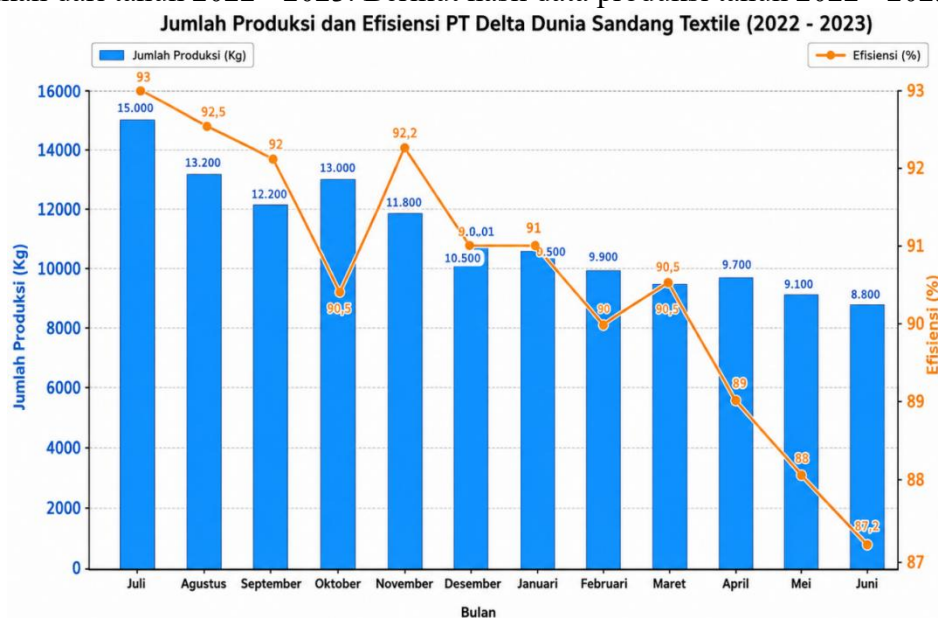
Suatu organisasi membutuhkan orang-orang untuk berhasil dalam semua aktivitasnya. Manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa aktivitas penting untuk efisiensi organisasi. Dalam konteks organisasi bisnis, peran sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, seperti pengelolaan organisasi, perencanaan, dan pengembangan sistem informasi, hingga manajemen proses bisnis dan perancangan *Enterprise Architecture*. Semua fungsi ini menunjukkan betapa vitalnya peran sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan dan keberlangsungan organisasi bisnis. Dalam pengelolaan organisasi, sumber daya manusia memiliki peran memengaruhi dan mengatur struktur organisasi yang dapat memengaruhi kinerja unit bisnis, baik dalam industri manufaktur maupun jasa (Sawitri, 2012). Mengenai aspek perencanaan dan perancangan, sumber daya manusia terlibat dalam merancang, merencanakan, serta mengembangkan strategi arsitektur bisnis organisasi, termasuk dalam penerapan model *Enterprise Architecture* (EA) (Thaib & Emanuel, 2020).

Enterprise Architecture Planning, yang melibatkan pendefinisian dan pendokumentasian struktur organisasi dan proses bisnis, digunakan oleh sumber daya manusia dalam desain sistem informasi (Yudhana dkk., 2018). Pemodelan Proses Bisnis Sumber daya manusia memahami dan memantau proses bisnis menggunakan BPMN (Hamzah & Hariyanto, 2021). SDM menyelaraskan sektor bisnis dan TI dalam desain Arsitektur Perusahaan (Murti dkk., 2017).

Kinerja karyawan meningkatkan disiplin dan motivasi di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil (Jufrisen & Hadi, 2021). "Motivasi kerja dan kinerja bersifat searah dan tidak penting. Lingkungan kerja memiliki pengaruh minimal terhadap kinerja dan berbanding terbalik. Namun, menganalisis lingkungan kerja dan motivasi meningkatkan kinerja karyawan" (Linawati dkk., 2018). Sumber daya manusia dibutuhkan untuk semua tugas perusahaan. Terlepas dari organisasinya, keberhasilan perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya kecerdasan, keterampilan, dan kemampuan untuk bertindak. Dengan demikian, untuk meningkatkan produktivitas dan memenuhi tujuan organisasi, organisasi harus terus meningkatkan sumber daya manusianya (Karmaley, 2023).

Sebuah perusahaan di sektor tekstil, PT. Delta Dunia Sandang Tekstil, memulai kegiatan produksinya dengan pengolahan kapas mentah dan berakhir dengan pemintalan benang menjadi kain. Bisnis ini merupakan divisi dari perusahaan induk manufaktur tekstil, Duniatex Group. "Berlokasi di Jalan Raya Semarang-Demak KM 14, Desa Tambakroto, Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak, Provinsi Jawa Tengah, PT Delta Dunia Sadang Tekstil didirikan pada tahun 2010." Sejak awal di dirikan, Perusahaan ini memiliki tiga divisi utama dalam prosesnya, yaitu : divisi *front*, *back* dan *finishing*.

Permasalahan yang terjadi di PT Delta Dunia Sandang Tekstil adalah penurunan produksi yang signifikan dari tahun 2022 - 2023. Berikut hasil data produksi tahun 2022 - 2023:



Gambar 1. Diagram Batang Jumlah Produksi Tahun 2022 - 2023

Jumlah produksi perusahaan mengalami penurunan signifikan. Pada tahun 2022, jumlah produksi tercatat sebesar 15.071,81 benang. Namun, pada tahun 2023 jumlah ini turun drastis menjadi 8.978,65 benang, menunjukkan penurunan sebesar hampir 40%. Penurunan ini mengindikasikan adanya kendala pada proses produksi, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti gangguan pada rantai pasokan bahan baku, efisiensi mesin yang menurun, atau mungkin juga berkurangnya kapasitas tenaga kerja. Penurunan ini perlu diteliti lebih lanjut untuk menentukan faktor-faktor penyebab secara spesifik.

Efisiensi produksi juga mengalami penurunan pada periode ini. Pada tahun 2022, efisiensi tercatat sebesar 92,85%, sementara pada tahun 2023 turun menjadi 87,38%. Penurunan efisiensi

menunjukkan bahwa perusahaan tidak lagi mampu mempertahankan output maksimal dengan sumber daya yang tersedia seperti tahun sebelumnya. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya peningkatan downtime mesin, kualitas bahan baku yang menurun, atau permasalahan dalam manajemen tenaga kerja yang mengakibatkan penurunan produksi.

Keefektifan operasional kerja suatu organisasi terutama bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Pencapaian kinerja yang optimal hanya dapat diwujudkan apabila pengelolaan tenaga kerja dilakukan secara sistematis dan berorientasi pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara konsisten melakukan pengembangan serta penguatan pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Karyawan adalah sumber daya dan aset strategis perusahaan yang paling berharga karena mereka berpikir, merencanakan, dan mengendalikan (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Performa tinggi dalam SDM dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, karena kontribusi signifikan dari SDM. Selain itu, dukungan dari berbagai faktor seperti peralatan produksi yang canggih, fasilitas yang memadai, dan infrastruktur yang baik juga berperan penting dalam mendukung pencapaian tersebut. (Ramdhani & Indiyati, 2023). Selain berkualifikasi dan terampil, karyawan di suatu perusahaan juga dituntut untuk memiliki kemauan dan motivasi untuk bekerja secara efektif. Tanpa etika kerja dan disiplin staf, keahlian dan bakat tidak berguna dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia membantu bisnis mencapai tujuan dengan menjaga ketertiban staf (Fahmi dan Wardani, 2023).

Kinerja merupakan komponen kunci dari kesuksesan profesional, menurut Mona dan Kurniawan (2022). Kinerja ini dapat mencakup kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Meningkatkan kinerja individu dan kelompok melalui manajemen yang efektif akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tingkat pencapaian yang diraih seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas umumnya disebut sebagai kinerja. Kepatuhan terhadap protokol atau standar mendefinisikan kinerja yang baik. "Hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, dengan tetap menjunjung tinggi hukum serta standar moral dan etika, membantu mencapai tujuan organisasi." Tinjauan kinerja objektif dapat memotivasi karyawan, dan sebaliknya.

Kinerja adalah ketika seorang karyawan memenuhi standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan (Karmaley, 2023). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal. Motivasi kerja mendorong kinerja karyawan. Fahmi dan Wardani (2023) mendefinisikan motivasi di tempat kerja sebagai membujuk karyawan untuk berperilaku dengan cara tertentu. Karena perilaku manusia biasanya berorientasi pada tujuan dan dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, motif berfungsi sebagai kekuatan pendorong bagi seseorang untuk bertindak. Motivasi di tempat kerja, di sisi lain, adalah dorongan yang bertindak sebagai pengingat bagi karyawan untuk berkinerja sesuai dengan tujuan organisasi (Ramdhani & Indiyati, 2023). Karena mereka menghargai dan menyukai pekerjaan mereka, karyawan termotivasi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan sebagai faktor kedua. Fahmi dan Wardani (2023) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh peralatan, perlengkapan, dan lingkungan sekitarnya, termasuk praktik dan proses kerja individu dan kelompok. Salah satu hal yang dipertimbangkan pekerja adalah tempat kerja. Karyawan dapat bekerja secara efisien dan memberikan hasil terbaik mereka di tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat.

Menurut Ramdhani dan Indiyati (2023), "lingkungan kerja, di sisi lain, mencakup segala sesuatu yang mengelilingi tempat kerja karyawan, termasuk peralatan, fasilitas, perlengkapan,

praktik kerja, jadwal, dan interaksi antara pekerja dan manajemen." Kinerja karyawan dapat dimaksimalkan di tempat kerja yang lebih baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi ketiga kalinya oleh disiplin kerja. Disiplin kerja meliputi mengikuti aturan organisasi tertulis dan tidak tertulis, termasuk prosedur kerja, sikap, dan perilaku (Fahmi & Wardani, 2023). Semangat dan etika kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja mendorong karyawan untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas serta membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Namun, Karmaley (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk pengetahuan karyawan dan kepatuhan terhadap semua aturan dan standar organisasi. Disiplin kerja juga melibatkan kepatuhan yang teliti terhadap aturan bisnis.

Antara dkk., 2023, Karmley, 2023, Farhan & Indriyaningrum, 2023, Fahmi & Wardani, 2023, dan Ramdhani & Indiyati, 2023 telah mempelajari kinerja karyawan. Lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja juga sedikit berpengaruh. Mona dan Kurniawan (2022) mengamati tidak ada pengaruh lingkungan kerja atau motivasi terhadap kinerja.

"Disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan, menurut Antara dkk., Karmaly, dan Farhan & Indriyaningrum. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan," menurut Fahmi dan Wardani (2023).

Data PT Delta Dunia Sandang Tekstil dan hasil yang bertentangan dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan dan perlu penelitian lebih lanjut.

Maka judul penelitian ini adalah "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)". Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah: 1) Menilai motivasi kerja, 2) lingkungan kerja, dan 3) kinerja karyawan. Penelitian ini juga membahas apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Motivasi Kerja

Motivasi kerja memotivasi orang untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2016), motivasi mendorong orang untuk mencapai tujuan melalui perilaku positif. Motivasi di tempat kerja sangat penting karena berdampak pada kinerja karyawan dan tujuan organisasi.

Menurut David McClelland, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi adalah tiga persyaratan utama yang memengaruhi motivasi di tempat kerja. Pekerja yang memiliki dorongan kuat untuk sukses biasanya mengerahkan lebih banyak upaya untuk memenuhi tujuan mereka dan menghasilkan pekerjaan berkualitas. Semangat kerja karyawan juga dapat ditingkatkan oleh kebutuhan akan pengaruh dan hubungan sosial di dalam perusahaan.

Lingkungan Kerja

"Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang memengaruhi kinerja. Bantuan di tempat kerja meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua infrastruktur dan fasilitas yang memengaruhi karyawan," menurut Sedarmayanti (2017). Terdapat dua lingkungan kerja: fisik dan non-fisik.

Lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen yang secara langsung dirasakan oleh indra, seperti pengaturan ruang, pencahayaan, suhu, tingkat kebisingan, dan kenyamanan fasilitas. Menurut Nitisemito (2013), ruang kerja fisik yang dirancang dengan baik akan membantu pekerja menyelesaikan tugas mereka dan mengalami lebih sedikit kelelahan. Sebagai contoh, pencahayaan yang memadai dapat membantu mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan fokus karyawan. Penataan ruang yang efektif juga dapat mempengaruhi interaksi antar karyawan, sehingga mempermudah komunikasi dan koordinasi dalam tim.

Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik mencakup elemen-elemen seperti hubungan antar karyawan, dukungan dari supervisor, budaya kerja, dan kebijakan perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak besar pada komitmen dan motivasi karyawan, menurut Robbins dan Judge (2015). Interaksi positif antara manajer dan staf dapat menumbuhkan kepercayaan dan kenyamanan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kebahagiaan dan loyalitas karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja berarti mengikuti peraturan perusahaan. Disiplin kerja mencakup sikap dan tindakan yang menunjukkan dedikasi dan akuntabilitas terhadap tugas dan pekerjaan (Robbins & Judge, 2013). Tingkat disiplin kerja sering dianggap sebagai penentu utama kualitas sumber daya manusia suatu organisasi. Produktivitas dan disiplin kerja sangat terkait. Karyawan yang disiplin biasanya bekerja lebih produktif, mengikuti aturan, dan bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Peningkatan disiplin kerja berdampak positif pada produktivitas staf dan total output organisasi, menurut beberapa penelitian (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2000).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah memotivasi karyawan untuk mengambil tindakan organisasi. Motivasi mendorong perilaku karena orang berorientasi pada tujuan dan terdorong untuk mencapainya (Fahmi & Wardani, 2023).

Motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan antusiasme dan semangat karyawan, moral dan kepuasan kerja, produktivitas, stabilitas perusahaan, disiplin dan absensi, perekrutan karyawan, lingkungan kerja dan hubungan yang positif, kreativitas dan partisipasi, serta kesejahteraan secara keseluruhan.

Hipotesis penelitian ini didukung oleh faktor eksternal seperti pemahaman tentang perilaku individu terhadap peristiwa lingkungan dan alasannya. Ini berarti karyawan akan berubah karena insentif mengubah pemikiran mereka dan pekerjaan yang terarah memengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, menurut Antara dkk. (2023), Karmaley (2023), Farhan dan Indriyaningrum (2023), Fahmi dan Wardani (2023), dan Ramdhani dan Indiyati (2023). Hal ini bertentangan dengan temuan Mona dan Kurniawan (2022), yang tidak menemukan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Teori berikut ini sesuai dengan deskripsi tersebut:

H1: "Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan."

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja, menurut Fahmi dan Wardani (2023), mencakup segala sesuatu yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk pengaturan kerja individu dan kelompok, peralatan, sumber daya, dan prosedur. Saat menjalankan pekerjaan mereka, personel harus mempertimbangkan tempat kerja. Tempat kerja yang menguntungkan, aman, nyaman, dan sehat

dapat membantu pekerja beroperasi secara optimal, yang akan meningkatkan hasil kerja mereka.

Meningkatkan moral staf, kebahagiaan kerja, dan produktivitas dalam suatu perusahaan sangat bergantung pada lingkungan kerja. Tempat kerja yang produktif menumbuhkan keharmonisan dan memudahkan anggota staf untuk memenuhi kewajiban mereka. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan moral dan kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan interpersonal, komunikasi manajemen, gaji, stres kerja, dan work-life balance (Siagian & Khair, 2018).

Perubahan di tempat kerja dapat memengaruhi pola pikir, perilaku, dan pendekatan kerja karyawan. Karyawan perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja, budaya, dan proses. Akibatnya, lingkungan kerja yang suportif akan memudahkan pekerja untuk beradaptasi, yang akan meningkatkan produktivitas.

Menurut Rahmania dan Indirasari (2023), Antara dkk. (2023), Karmaley (2023), Farhan dan Indriyaningrum (2023), Fahmi dan Wardani (2023), dan Ramdhani dan Indiyati (2023), tempat kerja meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan pendapat Mona dan Kurniawan (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Studi ini mengusulkan hipotesis berikut berdasarkan deskripsi teoritis dan penelitian sebelumnya:

H2: "Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan."

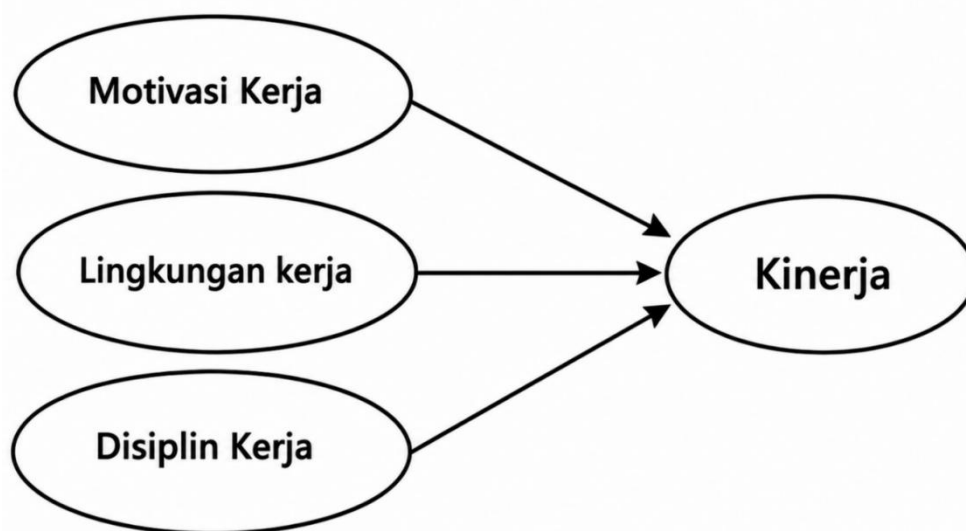
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fahmi dan Wardani (2023) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kepatuhan individu terhadap peraturan organisasi tertulis dan tidak tertulis dalam hal aturan, prosedur kerja, perilaku, sikap, dan tindakan. Antusiasme dan etos kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuannya, tetapi juga menginspirasi karyawan untuk berkinerja baik.

Teori atribusi yang berkaitan dengan faktor eksternal yaitu, memahami respons individu terhadap kondisi dan hukum di sekitarnya dengan memahami penyebab peristiwa yang mereka hadapi juga memberikan kredibilitas pada konsep penelitian ini. Oleh karena itu, kinerja karyawan juga akan bervariasi karena kinerja mereka dapat dipengaruhi oleh kondisi dan aturan yang mereka hadapi.

Karmaley, Antara dkk., dan Farhan dan Indriyaningrum (2023) menemukan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin meningkatkan kinerja staf. Hal ini bertentangan dengan Fahmi dan Wardani (2023), yang mengatakan bahwa disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja. Penelitian ini merumuskan hipotesis berikut berdasarkan uraian temuan penelitian sebelumnya:

H3: "Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan."



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menghubungkan variabel independen dan dependen. “Lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin merupakan faktor independen; sedangkan kinerja karyawan merupakan faktor dependen. Panah pada gambar menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja, insentif, dan disiplin yang lebih baik meningkatkan kinerja karyawan. Kerangka ini menciptakan hipotesis penelitian dan menjelaskan korelasi dalam investigasi PT Delta Dunia Sandang Tekstil.”

METODE PENELITIAN

Populasi

Penelitian ini menggunakan data dari 146 personel produksi (spinning) PT. Delta Dunia Sandang Tekstil.

Sampel

“Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk penelitian berdasarkan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel acak dasar, memberikan setiap anggota populasi kesempatan yang sama untuk dipilih” (Sugiyono, 2017:87). Pengambilan sampel acak sederhana memiliki manfaat menurunkan potensi bias dalam pemilihan sampel, menghasilkan hasil yang lebih objektif. Ukuran sampel, menurut perhitungan, adalah 100 pekerja di departemen pemintalan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil.

Jenis dan Sumber data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data penelitian diperoleh dari kuesioner tentang motivasi kerja, suasana kerja, disiplin, kinerja, dan karakteristik responden. Skala Likert digunakan untuk mengumpulkan dan menilai respons.

Masing-masing variabel mengacu pada model skala likert lima poin yaitu: “1) Pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju 2) Pilihan 2 = Tidak Setuju 3) Pilihan 3 = Netral 4) Pilihan 4 = Setuju 5) Pilihan 5 = Sangat Setuju.”

Variabel Penelitian

Kinerja karyawan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas-tugas organisasi adalah variabel dependen dalam penelitian ini. Kinerja yang lebih baik ditunjukkan oleh peringkat 1–5 yang lebih tinggi. Kinerja ini membutuhkan keahlian, usaha, dan ketepatan waktu.

Faktor independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan, dan motivasi. Motivasi kerja mendorong orang untuk memenuhi harapan. Dorongan mental untuk mencapai tujuan terkait dengan motivasi ini. Karyawan berkinerja lebih baik dan menciptakan hasil yang lebih baik di tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat. Lingkungan kerja juga sangat penting. Disiplin kerja, variabel ketiga, mengacu pada kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan yang tertulis dan tidak tertulis. Pada akhirnya, disiplin ini berkontribusi pada pencapaian tujuan dan kinerja bisnis dengan meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan.

Uji Dalam Skema SPSS

Faktor-faktor ini diukur menggunakan instrumen penelitian yang sudah ada. Antara dkk. (2023) menyertakan alat-alat berikut untuk menganalisis kinerja karyawan, motivasi kerja, suasana kerja, dan disiplin kerja:

1. Kuantitas pekerjaan,
2. Kualitas kerja,
3. Ketetapan waktu,
4. Inisiatif,
5. Kerja sama.

Lalu variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel Motivasi Kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator menurut (Antara et al., 2023), yaitu:

1. Balas jasa,
2. Kepuasan kerja,
3. Kenaikan jabatan,
4. Prestasi kerja,
5. Pengakuan dari atasan.

Sedangkan variabel Lingkungan Kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator menurut (Antara et al., 2023), yaitu:

1. Penerangan,
2. Suhu udara,
3. Suara bising,
4. Fasilitas kerja,
5. Hubungan karyawan dengan karyawan lain.

Sedangkan variabel Disiplin Kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator menurut (Antara et al., 2023), yaitu:

1. Kepatuhan peraturan,
2. Efektivitas waktu,
3. Tanggung jawab,
4. Tingkat absensi,
5. Kepatuhan instruksi atasan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji sebagai berikut:

Analisis data deskriptif menggambarkan ciri-ciri dan identitas responden sambil

menyajikan atau menunjukkan data tanpa membuat generalisasi atau penilaian menyeluruh terhadap komunitas. Lalu menggunakan

1. Uji Instrument penelitian yang terdiri dari uji Validitas dan uji Realibitas, lalu
2. Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji Normalitas, uji Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas, lalu
3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda, lalu
4. Pengujian hipotesis dengan pengujian model menggunakan uji F (simultan), Koefisien determinasi (R²), dan uji Parsial (uji t).

Penelitian ini menganalisis data dengan SPSS 23. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = \alpha + \beta_1.\text{Motivasi Kerja} + \beta_2.\text{Lingkungan Kerja} + \beta_3.\text{Disiplin Kerja} + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam survei ini adalah personel PT. Delta Dunia Sandang Tekstil di Semarang. Mereka diberikan kuesioner secara langsung untuk diisi guna mengumpulkan data. Seratus pekerja terdaftar yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian dan dipekerjakan oleh perusahaan tersebut merupakan sampel. Bagian berikut memberikan penjelasan tambahan tentang temuan penelitian:

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	100	5	25	16,68	4,490
Motivasi Kerja	100	5	25	15,88	6,702
Disiplin Kerja	100	5	25	16,65	3,971
Kinerja Karyawan	100	5	25	16,25	4,808

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa suasana kerja, motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan memiliki nilai yang mirip dengan rata-rata, berkisar antara 15,88 hingga 16,68. Rata-rata tertinggi (16,68) menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyukai tempat kerja mereka. Rata-rata terendah (15,88) dan deviasi standar terbesar (6,702) menunjukkan bahwa perspektif karyawan tentang motivasi kerja lebih bervariasi dibandingkan faktor lainnya. Disiplin kerja konsisten di antara responden, dengan skor rata-rata 16,65 dan deviasi standar 3,971. Sementara itu, kinerja karyawan memiliki rata-rata 16,25 dan standar deviasi 4,808, yang berarti terdapat perbedaan yang cukup signifikan dalam performa individu karyawan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen variabel “Motivasi Kerja (X1) dari lima pertanyaan, diikuti oleh Lingkungan Kerja (X2) dari lima pertanyaan, Disiplin Kerja (X3) dari lima pertanyaan, dan Kinerja Karyawan (Y) dari lima pertanyaan.” Dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	R-	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
	Hitung			
Motivasi Kerja	0,859	0	< 0,05	Valid
	0,823	0	< 0,05	Valid
	0,781	0	< 0,05	Valid
	0,817	0	< 0,05	Valid
	0,815	0	< 0,05	Valid
Lingkungan Kerja	0,944	0	< 0,05	Valid
	0,961	0	< 0,05	Valid
	0,939	0	< 0,05	Valid
	0,955	0	< 0,05	Valid
	0,935	0	< 0,05	Valid
Disiplin Kerja	0,685	0	< 0,05	Valid
	0,812	0	< 0,05	Valid
Variabel	R-	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
	Hitung			
	0,778	0	< 0,05	Valid
	0,813	0	< 0,05	Valid
	0,779	0	< 0,05	Valid
Kinerja	0,847	0	< 0,05	Valid
	0,843	0	< 0,05	Valid
	0,819	0	< 0,05	Valid
	0,873	0	< 0,05	Valid
	0,835	0	< 0,05	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item dalam variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan adalah valid (nilai $p < 0,05$, nilai $R > 0,5$). Karena memenuhi standar validitas, semua pertanyaan penelitian layak untuk diselidiki lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Kriteria Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,894	> 0,70	Reliable
Lingkungan Kerja	0,900	> 0,70	Reliable
Disiplin Kerja	0,890	> 0,70	Reliable
Kinerja Karyawan	0,859	> 0,70	Reliable

Semua variabel penelitian motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0,70, menurut hasil uji reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semuanya dapat diandalkan. Karena variabel yang diteliti dapat diukur secara konsisten menggunakan semua instrumen penelitian, hasilnya dapat dipercaya dan mudah dipahami.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Alat Ukur	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
Uji Normalitas	Uji KS		Sig.0,200	
Uji Multikolinearitas	<i>Tolerance</i>	0,447	0,354	0,351
	<i>VIF</i>	2,238	2,828	2,851
Uji Heterokedastisitas	Uji <i>Glesjer</i>	0,343	0,111	0,290

Uji Normalitas

Pada Tabel 4, nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov (KS) adalah 0,200, di atas 0,05. Data terdistribusi secara konsisten, sesuai dengan asumsi normalitas analisis regresi.

Uji Multiolineratitas

“Variabel motivasi kerja (X1), lingkungan (X2), dan disiplin (X3) memiliki nilai toleransi masing-masing 0,447, 0,354, dan 0,351, di atas nilai minimum 0,10. Nilai VIF untuk variabel 2,238, 2,828, dan 2,851 berada di bawah batas 10 poin.” Karena tidak ada multikolinearitas, model regresi berfungsi karena variabel independen tidak berhubungan secara linier.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 menunjukkan tidak adanya gangguan heteroskedastisitas. Nilai signifikan untuk X1, X2, dan X3 dalam uji Glejser adalah 0,343, 0,111, dan 0,290, semuanya di atas 0,05. Karena tidak adanya heteroskedastisitas, model regresi dapat digunakan dengan lebih tepat dan variabel independen dalam penelitian ini memiliki varians yang serupa.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	Hasil
Kontanta	0,890	
Motivasi Kerja	0,346	Berpengaruh Positif
Lingkungan Kerja	0,407	Berpengaruh Positif
Disiplin Kerja	0,220	Berpengaruh Positif

Berdasarkan tabel 5. diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,890 + 0,346X_1 + 0,407X_2 + 0,220X_3$$

1. Bahkan ketika motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin berada pada tingkat terendah, kinerja karyawan tetap 0,890.
2. Motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan (0,346).
3. Skor lingkungan kerja 0,407 menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Skor disiplin kerja 0,220 menunjukkan bahwa orang yang disiplin memiliki kinerja yang lebih baik.

Uji Hipotesis

Uji T – Parsial

Tabel 6. Uji T – parsial

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Kesimpulan
Motivasi Kerja	4,780	0,676	0,001	H1 Diterima
Lingkungan Kerja	5,001	0,676	0,001	H2 Diterima
Disiplin Kerja	2,701	0,676	0,008	H3 Diterima

Pengujian hipotesis berikut dilakukan dengan menggunakan temuan perhitungan signifikansi uji-t pada tabel 6 di atas:

1. Nilai T motivasi kerja adalah 4,780, lebih besar dari nilai tabel 0,676, dengan tingkat signifikansi 0,001. H1 direkomendasikan karena motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Tingkat signifikansi lingkungan kerja adalah 0,001, dan nilai T estimasi adalah 5,001, lebih besar dari nilai tabel 0,676. Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mendukung H2.
3. Disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi 0,008 dan nilai T hitung 2,701, lebih besar dari 0,676. Disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, mendukung H3.

Uji F - Simultan

Tabel 7. Uji Simultan F

Model	F-hitung	F-tabel	Sig.	Kesimpulan
Regresi Residual	110,613	2,70	0,00	Berpengaruh Bersama-sama

Uji F simultan menunjukkan bahwa “nilai F estimasi sebesar 110,613 jauh lebih tinggi daripada nilai F tabel sebesar 2,70 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin berdampak pada kinerja. H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga model regresi yang digunakan untuk mengkarakterisasi variabel independen dan kinerja karyawan adalah valid.”

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,881	0,776	0,769

Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa “lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan ($R = 0,881$). Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin menjelaskan 77,6% varians kinerja karyawan, sedangkan faktor tambahan di luar model penelitian menjelaskan 22,4%.”

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja PT Delta Dunia Sandang Tekstil yang termotivasi memiliki kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja menginspirasi orang untuk berkinerja baik dan mencapai tujuan organisasi.

Pekerja yang sangat termotivasi dalam bekerja biasanya menunjukkan etos kerja,

akuntabilitas, dan dedikasi yang lebih kuat untuk menyelesaikan tugas mereka. Selain itu, produktivitas staf, kualitas kerja, disiplin, dan loyalitas perusahaan semuanya dapat ditingkatkan dengan insentif kerja. Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan penghargaan, peluang pertumbuhan karir, dan pengakuan dari supervisor, yang semuanya memiliki efek yang menguntungkan pada peningkatan kinerja.

Studi ini mendukung gagasan Fahmi dan Wardani (2023) bahwa motivasi kerja memotivasi orang untuk mencapai tujuan. Studi ini mengkonfirmasi Antara dkk. (2023) bahwa motivasi kerja meningkatkan hubungan di tempat kerja, etika, kepuasan kerja, dan produktivitas.

Studi ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya oleh Karmaley (2023), Farhan dan Indriyaningrum (2023), dan Ramdhani dan Indiyati (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus secara konsisten memotivasi karyawan melalui insentif, bantuan kerja, dan pengembangan pribadi untuk memaksimalkan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis mendukung H2 karena tempat kerja meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT Delta Dunia Sandang Tekstil bekerja lebih baik dalam kondisi yang lebih baik. Tempat kerja sangat penting untuk kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas karyawan.

Tempat kerja yang ramah meningkatkan “moral, produktivitas, dan kepuasan kerja. Produktivitas karyawan meningkat dengan kondisi kerja yang baik, fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang solid, tempat kerja yang nyaman, dan komunikasi manajer-staf. Tempat kerja yang tidak mendukung dapat merusak moral dan kinerja.”

Temuan ini mengkonfirmasi tesis Fahmi dan Wardani (2023) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka, baik secara fisik maupun non-fisik. Siagian dan Khair (2018) menemukan bahwa tempat kerja yang aman dan nyaman meningkatkan produktivitas dan kepuasan.

Studi ini mendukung temuan Rahmania dan Indirasari (2023), Antara dkk., Karmaley, Farhan dan Indriyaningrum, Fahmi dan Wardani, dan Ramdhani dan Indiyati (2023) bahwa tempat kerja meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus menciptakan tempat kerja yang nyaman, aman, dan mendukung agar karyawan dapat berkinerja baik dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan, sehingga H3 diterima. Personel PT Delta Dunia Sandang Tekstil yang disiplin berkinerja lebih baik, menurut penelitian. Disiplin kerja membantu orang berkinerja baik dalam suatu organisasi. Pekerja dengan disiplin kerja yang kuat biasanya lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mereka, mematuhi kebijakan perusahaan, dan mengelola waktu mereka dengan baik. Pengetahuan karyawan tentang penyelesaian tugas sesuai dengan proses dan standar organisasi yang telah ditetapkan merupakan indikator lain dari disiplin. Prosedur operasional perusahaan dapat berfungsi lebih efisien dengan disiplin kerja yang kuat, yang memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini mendukung definisi disiplin kerja menurut Fahmi dan Wardani (2023) sebagai kepatuhan individu terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis, proses kerja, dan norma yang sesuai dalam suatu organisasi. Disiplin kerja meningkatkan moral, akuntabilitas, dan kualitas, sehingga

meningkatkan kinerja. Disiplin kerja juga melibatkan pemahaman dan keinginan pekerja untuk mematuhi peraturan organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, menurut Karmaley (2023). Studi ini mengkonfirmasi temuan Antara dkk. (2023), Karmaley (2023), dan Farhan dan Indriyaningrum (2023) bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memaksimalkan kinerja staf, perusahaan harus memperkuat disiplin kerja melalui peraturan yang jelas, pemantauan pekerjaan yang efektif, serta konsekuensi dan penghargaan yang adil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka bisa ditarik kesimpulan yaitu:

1. Motivasi kerja meningkatkan kinerja pada PT. Delta Dunia Sandang Tekstil.
2. Di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil, lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. PT. Karyawan Delta Dunia Sandang Tekstil berkinerja lebih baik jika disiplin.

Saran

Untuk memaksimalkan kinerja staf di PT Delta Dunia Sandang Tekstil, organisasi harus meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin, yang telah terbukti dapat meningkatkan kinerja.

Organisasi didorong untuk meningkatkan penghargaan karyawan, baik berupa uang maupun non-uang, untuk meningkatkan motivasi kerja. Pihak perusahaan dapat menunjukkan apresiasi atas kontribusi karyawan dengan menawarkan bonus, insentif, dan penghargaan kepada staf yang berkinerja baik di tempat kerja. Untuk membuat karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi, organisasi juga harus menawarkan peluang pertumbuhan karir, pelatihan kerja, dan promosi yang adil. Antusiasme dan produktivitas karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi kerja.

Dalam hal tempat kerja, disarankan agar organisasi membuatnya lebih ramah, aman, dan nyaman bagi para pekerja. Untuk menjamin bahwa pekerja dapat bekerja dengan lebih nyaman, perusahaan dapat meningkatkan fasilitas ruang kerja, membersihkan area kerja, memperhatikan pencahayaan dan sirkulasi udara, serta menurunkan tingkat kebisingan. Organisasi juga harus mempromosikan hubungan kerja yang baik dan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan untuk menciptakan tempat kerja yang produktif.

Perusahaan didorong untuk memantau kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan secara lebih cermat terkait dengan hukuman kerja. Ketepatan waktu, penggunaan jam kerja yang efisien, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang relevan hanyalah beberapa contoh norma kerja yang jelas dan seragam yang harus ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan juga dapat memberikan penghargaan kepada pekerja yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi dan menerapkan hukuman berat untuk pelanggaran disiplin. Karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka jika disiplin kerja yang baik diterapkan, yang akan memaksimalkan kesuksesan bisnis.

DAFTAR REFERENSI

- Ananda, F., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3).
- Febriani, D. (2021). Pengaruh motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*

- Kesatuan, 9(2), 91–100.
- Fahmi, A., & Wardani, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 101–112.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (10th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 410–420.
- Hamzah, M., & Hariyanto, E. (2021). Business Process Modeling Notation dalam pengelolaan proses bisnis organisasi. *Jurnal Sistem Informasi*, 7(1), 15–24.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Irawan, A. W., & Prijati, P. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(9).
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 95–106.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Hadi, P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 87–95.
- Karmaley, L. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 55–64.
- Kholilah, K., Masdaini, E., & Kelvin, K. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1).
- Linawati, N., dkk. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 120–130.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mona, S., & Kurniawan, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Modern*, 6(2), 70–79.
- Murti, A., dkk. (2017). Perancangan enterprise architecture pada fungsi sumber daya manusia. *Jurnal Teknologi Informasi*, 13(1), 25–34.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmania, R., & Indirasari, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 14(1), 88–97.
- Ramdhani, R., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Organisasi*, 15(2), 140–151.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sawitri, D. (2012). Peran sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi bisnis. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 10–18.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thaib, F., & Emanuel, A. W. R. (2020). Pengembangan enterprise architecture dalam organisasi bisnis. *Jurnal Informatika*, 14(2), 95–104.
- Winata, D. (2026). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Teknik Dinamika. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1).
- Yudhana, A., dkk. (2018). Perancangan sistem informasi menggunakan enterprise architecture planning. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 5(3), 211–220.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing. Buku ini membahas konsep motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan indikator kinerja karyawan dalam perusahaan.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education. Buku ini menjelaskan pengelolaan sumber daya manusia modern yang berkaitan dengan peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Buku ini membahas pengelolaan tenaga kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan dalam organisasi.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat. Buku ini membahas strategi pengelolaan SDM untuk meningkatkan motivasi dan performa kerja karyawan.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. Buku ini menjelaskan konsep motivasi, disiplin kerja, dan peningkatan kinerja dalam perusahaan.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara. Buku ini membahas teori motivasi serta indikator pengukuran motivasi kerja pada karyawan.