Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Arsinergi Graha Cipta

Ria Ayu Ningtias[1], Nuryadi[2], Komarun Zaman[3]
Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya
Email: riaayun9@gmail.com[1], nuryadi@stiepemuda.ac.id[2], komarunzaman55@gmail.com[3]

Article History:
Received: 20 September 2024
Revised: 10 Oktober 2024
Accepted: 13 Oktober 2024

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

Abstract: *This research aims to determine Motivation, Discipline, Satisfaction and Work Environment on Employee Performance at PT Arsinergi Graha Cipta. The type of research used in this research is quantitative research with a descriptive approach. The sample in this study was 33 respondents. This research uses multiple linear regression analysis techniques using the IBM SPSS Statistics version 26 software program and all respondents have the status of employees at PT Arsinergi Graha Cipta. The results of the multiple linear regression test obtained Y= -41.349 + 0.274 + 0.294 + 0.295 + 0.349, which means that the direction of influence of variables X1, X2, X3, X4 on Y is positive and the value is sig. < 0.05 which means that Motivation, Discipline, Satisfaction and Work Environment have a significant effect on Employee Performance at PT Arsinergi Graha Cipta.*

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Baik besar maupun kecil, jumlah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak dijadikan sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan, karena sumber daya manusia suatu perusahaan mempunyai peranan dalam melaksanakan, merencanakan dan mengendalikan berbagai aspek yang terlibat.

Menurut (Nurul Ichsan et al., 2021) manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu bidang penting dalam organisasi/perusahaan bukan hanya tentang bahan mentah, alat produksi, atau modal kerja saja. Tetapi juga tentang masalah sumber daya manusia atau tenaga kerja yang pada dasarnya merupakan pihak yang menjalankan dan mengelola faktor produksi sekaligus tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya (Sunyoto & Wagiman, 2023). Dapat dijelaskan bahwa pentingnya motivasi kerja karyawan atau sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat mempengaruhi output pekerjaan mereka. Motivasi yang tepat dapat menimbulkan semangat dan gairah karyawan ketika menjalankan pekerjaannya sehingga menimbulkan keikhlasan kerja dalam diri seseorang.

Disiplin kerja menurut (Dwi Partika et al., 2020) adalah peraturan yang telah ditetapkan perusahaan untuk dijalankan seluruh pegawai sesuai dengan prosedur, apabila ada yang melanggar maka akan dikenakan sanksi yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sebuah konsep di tempat kerja atau suatu aturan manajemen yang berlaku secara teratur bagi karyawan. Diharapkan dengan adanya kedisiplinan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerja yang terus meningkat (Bhastary, 2020). Kepuasan kerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berbeda seperti lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, peluang berkembang, pengakuan atas kinerja dan apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan minat individu atau tidak.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rijanti & Tristiana, 2020). Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor pencipta gairah kerja karyawan. Bekerja dengan orang-orang yang dapat memberikan motivasi yang baik akan menjadikan sebuah pekerjaan selesai dengan tepat.

Kinerja merupakan hal-hal yang dikerjakan oleh karyawan dan berpengaruh pada seberapa besar tingkat kontribusi mereka pada organisasi atau perusahaan (Rosalia Sukma Indayani et al., 2023). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya pada periode tertentu.

PT Arsinergi Graha Cipta merupakan perusahaan bergerak dibidang Arsitektur dan Kontraktor. Selama 20 tahun berdiri PT Arsinergi Graha Cipta mendapat banyak kepercayaan untuk menangani banyak klien baik itu di proyek perumahan, ruko, gudang serta apartemen. Ada beberapa karyawan PT Arsinergi Graha Cipta yang mengalami kendala saat ada konflik dalam lingkungan kerja, sehingga motivasi menurun hal ini berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan target awal.

Dari permasalahan tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Arsinergi Graha Cipta".

LANDASAN TEORI

Manajemen dan Organisasi

Manajemen sebagaimana dijelaskan oleh (Widiana, 2020) merupakan suatu ilmu secara luas, menyeluruh serta teliti tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan latar belakang berbeda-beda dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan". Dapat diartikan bahwa manajemen adalah bentuk kerja sama beberapa orang demi mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen memiliki peran penting dalam sebuah organisasi untuk mengelola proses berlangsungnya kegiatan sebuah organisasi agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Organisasi merupakan sekelompok individu yang memiliki tujuan yang sama sehingga berkumpul dalam suatu organisasi untuk secara kolektif memenuhi kebutuhan hidup mereka (Dewi & Rodli, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Pamungkas, 2021) MSDM merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia atau men. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan secara efektif dan efisien. Aktivitas pengelolaan sumber daya manusia perusahaan erat hubungannya dengan strategi perusahaan dalam menjalankan kegiatan, adanya MSDM di suatu perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif dan kompeten.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau sebagai kekuatan yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan sesuatu (Sutrisno et al., 2022). Banyak hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, faktor-faktor tersebut tergantung bagaimana sebuah perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan tujuan memberikan motivasi kerja yang baik kepada sumber daya manusia yang ada di sebuah perusahaan.

Disiplin Kerja

Biasa digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah kebiasaan serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan sangat berpengaruh kepada kualitas dan penilaian pada karyawan dalam sebuah perusahaan. Bisa dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan cermin sebuah tanggung jawab seseorang terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kepuasan Kerja

Sikap emosional yang menunjukan bahwa karyawan mencintai dan menyukai pekerjaannya, hal ini biasanya muncul apabila kebutuhan karyawan dipenuhi oleh perusahaan. Kepuasan kerja pada hakikatnya merupakan perasaan pegawai terhadap hasil yang diterimanya dalam perusahaan, berupa gaji, promosi, bonus serta hal-hal lain yang berdampak pada kejiwaan pegawai (Qurbani et al., 2021).

Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan faktor penting dalam proses kegiatan sebuah perusahaan. Tempat yang bersih, teman kerja yang saling memotivasi dan manajemen yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Chairunnisah, 2021). Jika segala aspek penting dalam sebuah perusahaan telah terpenuhi tidak menutup kemungkinan akan terciptanya kinerja karyawan yang baik. Sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif serta cepat dalam mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dasar pemikiran peneliti menggunakan metode kuantitatif adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh motivasi, disiplin, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Arsinergi Graha Cipta. Populasi dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi jenuh, dikarenakan jumlah populasi yang relatif sedikit. Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh atau Total Sampling. Teknik sampling ini dipilih karena jumlah populasi karyawan di PT Arsinergi Graha Cipta hanya sebanyak 33 orang, adapun pertimbangan peneliti karena perusahaan ini memiliki beberapa masalah yang terkait dengan variabel yang peneliti gunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Tujuan uji ini adalah untuk menilai apakah kuesioner yang disebarkan valid atau tidak. Pernyataan kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner dapat dilakukan dengan membandingkan rhitung (nilai korelasi item total yang dikoreksi menggunakan rumus kor.pearson atau dikenal juga dengan korelasi product moment. Software yang dimanfaatkan untuk mengolah data ialah SPSS versi 26.00, penelitian ini dikumpulkan dari 33 responden maka nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = N-2 = 33-2=31 hingga angka rtabel = 0.355. Informasi dinilai valid apabila r.hitung lebih besar dari r tabel dan nilai sig. lebih kecil dari 0.05 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	r.Hitung	r.Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)			
X1.1	0,744	0,355	**Valid**
X1.2	0,865	0,355	**Valid**
X1.3	0,716	0,355	**Valid**
X1.4	0,765	0,355	**Valid**
X1.5	0,777	0,355	**Valid**
Disiplin (X2)			
X2.1	0,769	0,355	**Valid**
X2.2	0,765	0,355	**Valid**
X2.3	0,798	0,355	**Valid**
X2.4	0,765	0,355	**Valid**
X2.5	0,733	0,355	**Valid**
Kepuasan (X3)			
X3.1	0,736	0,355	**Valid**
X3.2	0,800	0,355	**Valid**
X3.3	0,776	0,355	**Valid**
X3.4	0,737	0,355	**Valid**
X4.5	0,879	0,355	**Valid**

Lingkungan Kerja (X4)			
X4.1	0,754	0,355	**Valid**
X4.2	0,734	0,355	**Valid**
X4.3	0,691	0,355	**Valid**
X4.4	0,801	0,355	**Valid**
X4.5	0,706	0,355	**Valid**
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,594	0,355	**Valid**
Y2	0,752	0,355	**Valid**
Y3	0,809	0,355	**Valid**
Y4	0,687	0,355	**Valid**
Y5	0,738	0,355	**Valid**

Sumber: Diolah penulis (2024)

Tabel diatas menjelaskan bahwa seluruh item dinyatakan valid karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0.355. Sehingga pernyataan dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah keteguhan dari rangkaian pengukuran atau alat ukur, dalam riset reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten hasil pengukuran dari tes yang dilakukan secara berulang terhadap subjek dan dalam situasi riset yang sama (Sanaky, 2021). Untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan teknik analisis formula Alpha Cronbach's pada penelitian ini jika nilai reability lebih besar dari 0,70 sedangkan apabila data memiliki nilai Alpha Cronbach < 0,70 akan dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi	0,785	**Reliabel**
Disiplin	0,794	**Reliabel**
Kepuasan	0,795	**Reliabel**
Lingkungan Kerja	0,885	**Reliabel**
Kinerja Karyawan	0,776	**Reliabel**

Sumber: Diolah penulis (2024)

Dari tabel diatas terlihat bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai > dari 0.70, yang dapat diartikan bahwa seluruh variabel bisa dikategorikan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilaksanakan untuk menguji apakah regresi variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak, asumsi regrasi linear ditunjukkan oleh nilai upnormal yang berdistribusi normal.

a) Jika probability > dari 0.05 maka distribusi dari regresi adalah normal
b) Jika probabilitas < dari 0.05 maka distribusi dari regresi adalah tidak normal
c)

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Disiplin	Kepuasan	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		33	33	33	33	33
Normal Parameters[a,b]	Mean	17.48	17.24	17.39	17.27	16.67
	Std. Deviation	2.048	1.921	1.983	1.875	2.273
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.226	.178	.194	.161
	Positive	.129	.226	.159	.194	.161
	Negative	-.163	-.184	-.178	-.169	-.141
Test Statistic		.163	.226	.178	.194	.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026[c]	.073[c]	.113[c]	.036[c]	.030[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Dari data diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0.05, dapat membuktikan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Metode statistik untuk menentukan adanya ketergantungan linier yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat terjadi ketika terdapat korelasi antar variabel independen dan dapat mempengaruhi interpretasi dan hasil regresi. Nilai VIF kurang dari 10,00 berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, nilai yang lebih besar dari 10,00 menunjukkan adanya multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

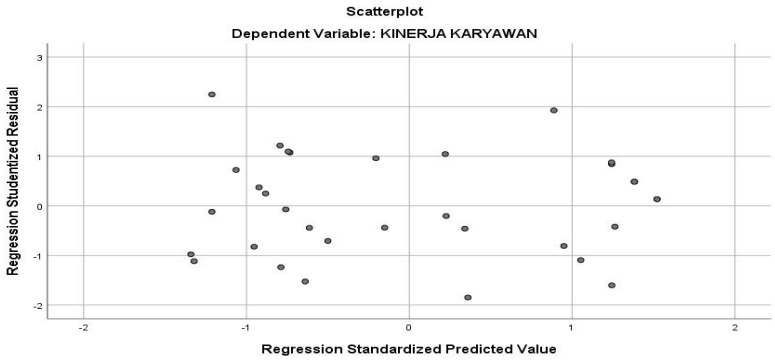
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.349	1.564		-2.780	.010		
	MOTIVASI	.274	.123	.247	2.226	.034	.387	2.586
	DISIPLIN	.294	.142	.248	2.070	.048	.330	3.031
	KEPUASAN	.295	.132	.258	2.236	.034	.358	2.793
	LINGKUNGAN KERJA	.349	.165	.288	2.118	.043	.257	3.884

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel-variabel tersebut mempunyai nilai toleransi lebih besar dari 0.1 dan VIF kurang dari 10.00, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi fenomena multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Bagian pengujian asumsi klasik dalam analisis regresi bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketimpangan variasi residu setiap observasi dalam analisis regresi.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar hasil output diatas, pengujian memenuhi asumsi dan syarat sebagai berikut:

a) Tidak ada pola yang jelas pada titik-titik (bergelombang, melebar lalu menyempit)
b) Titik sebar merata antara antara angka nol.

Apabila asumsi scatterplot telah terpenuhi, yang digunakan dipastikan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Berfungsi sebagai analisis untuk mengetahui pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y). Analisis ini juga dapat diterapkan untuk menguji aktualisasi hipotesis dalam suatu penelitian, syarat regresi linear berganda ialah melibatkan lebih dari satu variabel bebas dengan taksiran nilai naik atau turun di sepanjang garis linear. Berikut hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.349	1.564		-2.780	.010		
	MOTIVASI	.274	.123	.247	2.226	.034	.387	2.586
	DISIPLIN	.294	.142	.248	2.070	.048	.330	3.031
	KEPUASAN	.295	.132	.258	2.236	.034	.358	2.793
	LINGKUNGAN KERJA	.349	.165	.288	2.118	.043	.257	3.884

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan data diatas memiliki nilai constant awal sebesar -4.349 sebelum dipengaruhi variabel-variabel bebas. Setiap kenaikan satuan variabel nilai motivasi (X1) bertambah sebesar 0.274; disiplin (X2) bertambah sebesar 0.294; kepuasan (X3) bertambah sebesar 0.295; dan lingkungan kerja (X4) bertambah sebesar 0.394. Dapat dikatakan bahwa arah variabel bebas terhadap Y adalah positif dan signifikan. Uji hipotesis dilakukan berdasarkan signifikansi dengan ketentuan nilai sig. lebih kecil dari probabilitas 0.05. Dari tabel diatas dapat dilihat nilai dari simbol tersebut. Seluruh variabel bebas dan variabel terikat mempunyai nilai lebih besar dari 0,05

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, etika, kepuasan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji T

Partial T-test merupakan salah satu *statistic method* yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen tertentu berpengaruh secara spesifik terhadap variabel dependen disuatu regresi linear berganda, ketika dominasi terhadap variabel independen lainnya telah dilakukan. Metode parsial juga bisa digunakan untuk menilai dampak variabel bebas dengan variabel terikat, sambil mengendalikan variabel independen lainnya.

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.349	1.564		-2.780	.010		
	MOTIVASI	.274	.123	.247	2.226	.034	.387	2.586
	DISIPLIN	.294	.142	.248	2.070	.048	.330	3.031
	KEPUASAN	.295	.132	.258	2.236	.034	.358	2.793
	LINGKUNGAN KERJA	.349	.165	.288	2.118	.043	.257	3.884

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

α/2 ; N-k-1
0,05/2=0,025 ; 33-4-1=28
α= tingkat kepercayaan 95%

Berdatakan dari table output diatas dapat dilihat bahwa variabel bebas motivasi, disiplin, kepuasan dan lingkungan kerja mempunyai nilai positif berpengaruh cukup besar terhadap variabel terikat hasil kerja karyawan karena memiliki nilai sig. lebih kecil dari 0.05

Uji F

Uji F adalah teknik statistik yang diterapkan untuk pengujian bersamaan suatu variabel independen cukup mempengaruhi variabel dependen dalam model regresi linear berganda, uji ini memiliki tujuan menguji teori dan hukum nol bahwa koefisien regresi dari keseluruhan variabel independen adalah kosong secara bersama-sama.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.337	4	35.834	45.616	.000[b]
	Residual	21.996	28	.786		
	Total	165.333	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN, MOTIVASI, DISIPLIN

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut diperoleh nilai Sig. untuk hasil X1, X2, X3, X4 dengan cara simultan terhadap Y ialah 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai Fhitung 45.616 lebih besar dari nilai F tabel 2.66 yang berarti hipotesis 4 diterima, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara motivation, diciplin, rasa puas dan tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Uji analisa ini berguna untuk menginfasi seberapa besar pengaruh melalui variabel bebas terhadap variabel terikat, biasanya dikatakan dalam bentuk prosentase. Adapun formula untuk menghitung koefisien determinasi adalah:

Kd = r2 x 100%

Tabel 8 Hasil Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931[a]	.867	.848	.886

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN, MOTIVASI, DISIPLIN
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan output diatas hasil koefisien determinasi diperoleh determinasi (*R square*) sebesar 0,867 (86,7%) yang berarti bahwa pengaruh variabel X (Motivasi, disiplin, kepuasan, lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) adalah sebesar 78,7%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepuasan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Arsinergi Graha Cipta Surabaya dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi, disiplin, kepuasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Arsinergi Graha Cipta Surabaya.

DAFTAR REFERENSI

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *4*(1), 47–62.

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, *14*(1), 15–31.

Azizah. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, *4*, 61–69. https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as_

sdt=0,5

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 160–170. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO

Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, *2*(2), 214–221. https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86

Chairunnisah, R. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.

Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute*, *Sinambela*, 289–294.

Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. GUEPEDIA. https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAAQBAJ

Dewi, N. N., & Rodli, A. F. (2021). *PERILAKU ORGANISASI*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA. https://books.google.co.id/books?id=hSI-EAAAQBAJ

Dwi Partika, P., Ismanto, B., & Lelahester Rina, dan. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, *5*(2), 308–323.

Edward, Y. R. (2022). *DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA*. Jakad Media Publishing. https://books.google.co.id/books?id=FuhhEAAAQBAJ

Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(1), 369–373. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425

Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(1), 25. https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9469

Ghozali (2021:178) Anggreini, M. (2022). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, *3*(1), 10–27. https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf

Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, *2*(4), 330–335. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047

Idris, M. (2020). *Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Selawesi Selatan*. *01*(01), 121–130.

Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *18*(2), 218–222.

Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *5*(2), 95–106. https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79. https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561

Kamarudin, Konandi, W., & Hidayati, S. (2022). Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada

Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(3), 673–681.

Karim, A., & Wardana, M. A. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV. Intelektual Manifes Media. https://books.google.co.id/books?id=4NbpEAAAQBAJ

Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indah Respati Kusumari Program Studi Administrasi Bisnis FISIP. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, *21*(02), 186–204.

Marbun, H. S., & Jufrizen. (2022). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara*. *5*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617

Nasrum, A. (2018). untuk Penelitian. In *UJI NORMALITAS DATA untuk PENELITIAN*. Jayapangus Press. http://jayapanguspress.org

Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, *3*(1), 105–128. https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70

Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, *1*(2), 82–85. https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419

Nurul Ichsan, R., Nasution, L., & Sinaga, D. S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri. https://books.google.co.id/books?id=p1MXEAAAQBAJ

Pamungkas, I. B. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Widina. https://books.google.co.id/books?id=vaNREAAAQBAJ

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *18*(01), 22–38. https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375

Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). *KINERJA KARYAWAN: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera. https://books.google.co.id/books?id=tpZrEAAAQBAJ

Qurbani, D., Solihin, D., & Kurniawan, Makkira, M. Syakir, A. S. (2021). Amkop Management Accounting Review (AMAR). *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, *8*(1), 20–27. https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141

Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara. https://books.google.co.id/books?id=Ntw_EAAAQBAJ

Rijanti, C. S., & Tristiana. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, *2*(1), 85–91.

Rosalia Sukma Indayani, Nuryadi Nuryadi, & Komarun Zaman. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Waringin Group Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2* (3), 112–121. https://doi.org/10.55606/jimak.v3i3.2146

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, *9*(1), 23–29.

Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan

Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, *11*(1), 432–439. https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615

Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *10*(1), 178–190. https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan research & development*. Alfabeta. https://books.google.co.id/books?id=KU3MEAAAQBAJ

Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja*. 1–23.

Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau. *Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 24–36.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management …*, *3*(October), 3476–3482. https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/1198/809

Ulfa, R. (2019). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah : Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*.

Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. http://eprints.ubhara.ac.id/id/eprint/1291