

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA PLASTINDO DI DRIYOREJO GRESIKYogi Maulidia Nur Cahyati¹, Riyadi Nugroho²

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

cahyatilidia@gmail.com riyadi@untag-sby.ac.id

Abstract

PT. Surya Platisindo Driyorejo Gresik is a manufacturing company engaged in the plastic industry, particularly in the production of woven plastic bags. As the company continues to grow, employee performance becomes a critical factor in increasing productivity and maintaining the company's competitiveness. This study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at PT. Surya Platisindo Driyorejo Gresik. The background of this research highlights the importance of effective human resource management in achieving organizational goals optimally. This study employs a quantitative approach, in which data were collected through questionnaires developed based on indicators of each research variable. The questionnaires were distributed directly to employees, and 62 responses were deemed valid for analysis. The collected data were processed using SPSS version 26 through validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) test. The independent variables examined in this study include work motivation (X1), work discipline (X2), and work environment (X3), while the dependent variable is employee performance (Y).

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

Abstrak

PT Surya Platisindo Driyorejo Gresik merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri plastik, khususnya dalam produksi karung plastik (woven bag). Seiring berkembangnya perusahaan, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas serta menjaga daya saing perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Platisindo Driyorejo Gresik. Latar belakang penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada karyawan, dan sebanyak 62 jawaban responden dinyatakan valid untuk dianalisis. Data yang terkumpul diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2). Variabel independen dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia saat ini punya peranan krusial baik di perusahaan juga organisasi. SDM harus mampu menjadi tameng penggerak dalam perusahaan dengan wujud bekerja secara bersungguh-sungguh agar membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. PT. Surya Plastindo Gresik adalah perusahaan yang didirikan sejak tahun 1980 dan telah berkembang menjadi salah satu perusahaan packaging atau karung plastik yang ternama di Driyorejo, Gresik, Jawa Timur. Pada PT. Surya Plastindo masih terdapat karyawan yang menunjukkan gejala seperti cemas dan lebih suka menyendiri. Hal ini mencerminkan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pekerjaan yang dapat menjadi tantangan bagi setiap individu. Kinerja juga berdampak langsung pada hasil kerja, karena kinerja itu sendiri merupakan energi yang mampu mendorong karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting serta saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut apabila dikelola dengan baik akan menciptakan sumber daya manusia yang produktif, berkualitas, serta mampu mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada pemberian motivasi yang tepat, penerapan disiplin yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat dengan cara menemukan atau membuktikan bagaimana motivasi, disiplin, dan lingkungan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hidayat & A. Anwar, 2024) sumber daya manusia diartikan sebagai individu yang berperan sebagai penggerak utama dalam sebuah organisasi, baik dalam lingkup institusi maupun perusahaan, yang kedudukannya dipandang sebagai aset berharga. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah sistem yang terdiri atas serangkaian aktivitas yang saling terkait dan berkesinambungan, dimulai dari tahap perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengelolaan kinerja, hingga pengawasan yang memastikan bahwa sumber daya manusia dalam organisasi dapat dikelola secara optimal untuk mendukung keberhasilan organisasi sekaligus memberikan manfaat bagi karyawan dan masyarakat luas (Sherli, 2022).

Kinerja Karyawan

Menurut (Khaerana & Mangiwa, 2021) menjelaskan bahwa kinerja atau performance pada dasarnya merupakan hasil dari perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Artinya, untuk dapat mencapai kinerja yang optimal, seseorang perlu memiliki tingkat kemauan yang memadai serta kemampuan tertentu yang mendukung pelaksanaan tugas tersebut.

Motivasi Kerja

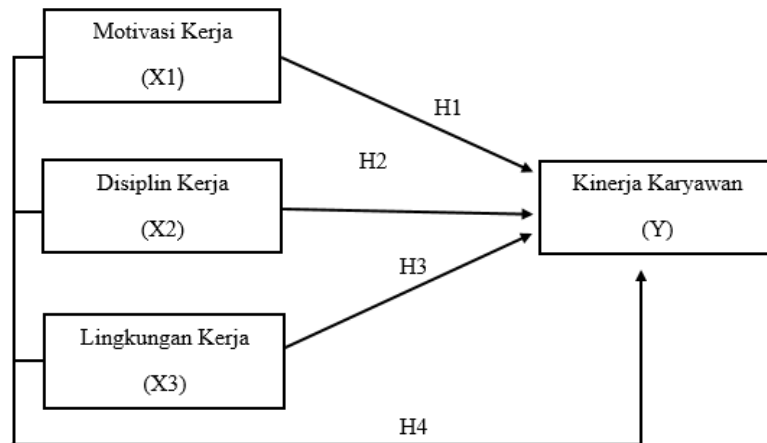
Menurut (Farhan & Kis Indriyaningrum, 2023), motivasi dapat dipahami sebagai suatu kondisi kejiwaan sekaligus sikap mental dalam diri seseorang yang berfungsi memberikan energi serta dorongan untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan.

Disiplin Kerja

Menurut (Samosir, 2023), disiplin kerja memiliki peran penting dalam membentuk pola kerja serta etos kerja yang produktif. Individu yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya menunjukkan keberhasilan karena mampu mengatur sekaligus mengendalikan diri dalam mengikuti tata cara bekerja. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi aspek yang wajib dimiliki setiap karyawan agar dapat mencapai target pekerjaan atau dengan kata lain mampu bekerja secara produktif.

Lingkungan Kerja

Menurut (Estiana et al., 2023), lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai menjalankan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman serta mendukung pegawai untuk bekerja secara optimal.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Plastindo Gresik

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Plastindo Gresik

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Plastindo Gresik

H₄ : Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Plastindo Gresik

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Surya Plastindo Gresik untuk mengukur motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2025 hingga selesai. Sumber data dari penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden, yaitu karyawan PT. Surya Plastindo Gresik, melalui penyebaran kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Populasi dan Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Surya Plastindo Gresik yang berjumlah 62 orang yang didasarkan pada pertimbangan bahwa karyawan merupakan pihak yang secara langsung mengalami kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, serta lingkungan kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Teknik survey dengan Instrumen penelitian skala Likert dengan lima alternatif jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Tahap pengolahan data dalam penelitian ini adalah editing, coding, tabulating, dan verifikasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, penelitian ini analisis data yang digunakan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS 25 (*Statistical Package for Sosial Sciences*). Proses penelitian dimulai dengan uji validitas dan reabilitas, pengujian regresi linier berganda, diikuti oleh uji hipotesis klasik. Untuk menganalisis hubungan antar variabel, diterapkan teknik pengujian hipotesis yang mencakup uji t, uji f, serta perhitungan koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai apakah sebuah kuesioner valid. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika setiap pertanyaan mampu mengukur aspek-aspek yang dimaksudkan oleh instrumen tersebut. Pengujian validitas dilakukan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan menggunakan teknik korelasi item-total. Metode ini membandingkan nilai r yang dihitung pada kolom korelasi item-total yang telah dikoreksi dengan nilai r tabel, dengan ketentuan derajat kebebasan (df) = $n-2$, di mana n adalah jumlah sampel. Dengan tingkat signifikansi 0,05 (uji dua arah), ukuran sampel 62, dan derajat kebebasan ($df = n-2 = 62$), nilai r tabel adalah 0,367. Hasil semua nilai r yang dihitung melebihi nilai r tabel, menunjukkan bahwa semua item pengukuran valid dan mampu mengukur variabel penelitian masing-masing.

Hasil Uji Realibilitas

Realibilitas bertujuan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran kuesioner tetap konsisten ketika digunakan berulang kali. Respons dianggap andal jika setiap pertanyaan dijawab secara konsisten dan tidak secara acak. Dalam penelitian ini, para peneliti menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi ambang batas 0,6.

**Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**

(One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)	
Keterangan	Nilai
N	62
Mean	0,0000000
Std. Deviation	1744,25223712
Most Extreme Differences (Absolute)	0,137
Most Extreme Differences (Positive)	0,137
Most Extreme Differences (Negative)	-0,074
Test Statistic	0,137
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,037
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,349
99% Confidence Interval (Lower Bound)	0,336
99% Confidence Interval (Upper Bound)	0,361

Keterangan:

- a. Distribusi uji adalah normal
- b. Dihitung dari data penelitian
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. Berdasarkan 10.000 tabel sampel dengan starting seed 2000000

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 1 menunjukkan bahwa hasil nilai *residual (Asymp.Sig 2-tailed)* bernilai 0.037 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0.05 ($0.05 > 0.090$), sehingga H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

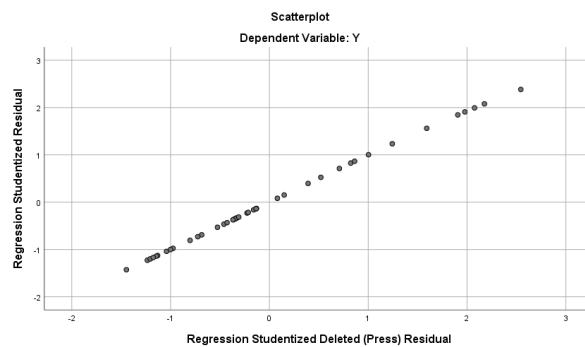
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF
1	X1	0,730	1,370
2	X2	0,605	1,653
3	X3	0,773	1,294

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki $VIF < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mengalami Multikolinearitas, yang mana di tunjukkan dengan:

1. X1 = 1.370 < 10
2. X2 = 1.653 < 10
3. X3 = 1.294 < 10

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar 2 *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu. Gambar titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi dan asumsi heteroskedastisitas terpenuhi

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,956	0,914	0,908	1808,47921	1,618

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa uji autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan statistik *Durbin-Watson* menghasilkan nilai sebesar 1,618. Dengan mengacu pada kriteria uji *Durbin-Watson (DW test)*, dapat dilihat bahwa nilai *DW* sebesar 1,696 berada dalam rentang $-2 < DW < +2$, atau dapat dinyatakan bahwa $-2 < 1,618 < +2$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* tersebut berada pada daerah yang tidak menunjukkan adanya autokorelasi pada residual model regresi. Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diuji tidak mengalami autokorelasi, sehingga asumsi independensi residual terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	1,869	1,371	1,672	0,102
Motivasi Kerja	0,170	0,120	1,411	0,016
Disiplin Kerja	0,335	0,119	4,912	0,000
Lingkungan Kerja	0,273	0,092	15,335	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1.869 + 0.170X_1 + 0.335X_2 + 0.273X_3 + e$. Persamaan regresi ini menggambarkan bagaimana variabel independen dipengaruhi oleh variabel dependen, di mana setiap variabel memberikan kontribusi sesuai dengan koefisien yang telah ditentukan. Dengan demikian, hubungan dan pengaruh antar variabel terhadap hasil penelitian menjadi semakin jelas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,956	0,914	0,908	1808,47921	1,618

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,914 atau 91,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 91,4% variasi pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Motivasi Kerja, disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, sebesar 8,6% ($100\% - 91,4\%$) sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Hasil T (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	1,869	1,371	1,672	0,102
Motivasi Kerja	0,170	0,120	1,411	0,016
Disiplin Kerja	0,335	0,119	4,912	0,000
Lingkungan Kerja	0,273	0,092	15,335	0,000

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.17 hasil uji t, terdapat penjelasan dari masing - masing variabel, yaitu:

- Variabel Motivasi Kerja nilai signifikan (*Sig.*) sebesar 0,016. Karena nilai $0,016 < 0,05$, hal ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000. Karena $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai signifikan (*Sig.*) sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 > 0,05$ variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	322,161	2	174,239	21,281	0,000
Residual	419,793	60	4,821		
Total	741,594	62			

Sumber: Output SPSS

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F tabel sebesar 21.281 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan dapat dikatakan bahwasanya variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.2 Pembahasan

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H_1)

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R tabel $< R$ hitung dengan nilai $0.197 < 0.756$. Dikarenakan adanya motivasi kerja yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan di PT. Surya Plastindo Driyorejo Gresik, kinerja karyawan semakin lama maka semakin membaik.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Berdasarkan pengujian variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R tabel $< R$ hitung yakni dengan nilai $0.197 < 0.372$. Dikarenakan sebuah kedisiplinan akan menambahkan suatu budaya baik yang ada pada dunia kerja, oleh karena itu jika kedisiplinan diterapkan pada suatu lembaga Perusahaan maka kinerja karyawan akan berkualitas. Kedisiplinan kerja ini bisanya dalam bentuk waktu dan juga peraturan-peraturan lain seperti SOP dalam pembuatan produk, SOP dalam keamanan kerja dan lain sebagainya. Dengan kedisiplinan waktu yang baik maka tidak ada pekerja yang bersantai

dan memakan gaji buta, dengan kedisiplinan dalam melaksanakan peraturan pembuatan produk, maka produk yang diolah akan menjadi maksimal, dan jika disiplin pada keamanan kerja, maka setiap karyawan akan merasa aman dan nyaman saat melaksanakan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H_3)

Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $R_{tabel} < R_{hitung}$ yakni dengan nilai $0.197 < 0.415$. Dikarenakan dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan akan meningkatkan kualitas produk yang di olah oleh PT. Surya Platisindo Driyorejo Gresik.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H_4)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pernyataan ini dapat dibuktikan oleh hasil uji F , yang mana nilai F_{tabel} sebesar 21.281 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang mana nilai signifikansi ini < 0.05 . Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Platisindo Driyorejo Gresik dapat diterima dan bernilai valid.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini meneliti Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Platisindo Driyorejo Gresik. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan, baik berupa penghargaan, kenaikan gaji, bonus, maupun dukungan moral, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan penting sebagai dorongan internal dan eksternal yang memacu karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih disiplin, dan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin yang dimaksud meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, serta sikap kerja yang tertib dan terarah. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana yang nyaman, aman, kondusif, serta mendukung hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Faktor lingkungan seperti fasilitas kerja, pencahayaan, keamanan, dan hubungan antar rekan kerja sangat menentukan kualitas kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, semakin besar peningkatan produktivitas dan motivasi karyawan dalam bekerja. Secara simultan, ketiga variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kombinasi dari motivasi yang baik, disiplin kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh gabungan dari berbagai faktor internal dan eksternal yang saling melengkapi dan memperkuat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Surya Platisindo Driyorejo Gresik disarankan untuk terus meningkatkan dan mengembangkan strategi motivasi kerja yang tidak hanya berfokus pada aspek material seperti bonus, insentif, dan kenaikan gaji, tetapi juga mencakup aspek non-material seperti pengakuan kinerja, apresiasi, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Perusahaan perlu melakukan pembinaan disiplin secara berkelanjutan, baik melalui pengarahan rutin, briefing harian, maupun evaluasi kedisiplinan secara periodik. Perusahaan perlu terus

menjaga kebersihan, keamanan, serta kelayakan fasilitas kerja agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Manajemen perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya melalui pelatihan, pembinaan, dan evaluasi berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Farhan, R. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dekael Semarang. *VISIONIDA Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 83.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387-396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 63. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.919>
- Samosir, E. S. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Pt Excelitas Technologies Batam. *SCIENTIA JOURNAL Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1-8.
- Sherli, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Mis Piladang. *Sabilarrasyad: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pendidikan*, 7(1), 10-15. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad>