

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba)

Andhita Putri Pradani *¹

Riska Fii Ahsani ²

^{1,2} Universitas Slamet Riyadi Surakarta

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: andhitapradani789@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba) yang berjumlah 300 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel simple random sampling. Hasil perhitungan jumlah sampel yang dapat digunakan sebanyak 75 responden dengan menggunakan rumus slovin. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis jalur (path analysis), uji t, uji pengaruh tidak langsung (uji sobel), uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Kuesioner telah diuji validitas dan reabilitas menunjukkan bahwa hasil valid dan reliabel serta memenuhi uji asumsi klasik. Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba) melalui motivasi sebagai variabel mediasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba) melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan

Abstract

This research aims to analyze the significance of the influence of work discipline and work environment on employee performance through motivation as a mediating variable at PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba). This type of research is quantitative research. The data source in this research is primary data using a questionnaire distributed to respondents. The population in this study were all employees of PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), totaling 300 employees. In this study, a simple random sampling technique was used. The results of calculating the number of samples that can be used are 75 respondents using the Slovin formula. The data analysis methods used are descriptive analysis, path analysis, t test, indirect influence test (Sobel test), F test and coefficient of determination test (R^2).

The questionnaire has been tested for validity and reliability, showing that the results are valid and reliable and meet the classical assumption test. The results of data analysis show that work discipline has a significant effect on motivation at PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), the work environment does not have a significant effect on motivation at PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), motivation has a significant effect on employee performance at PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba). Baru Toserba), work discipline has no significant effect on employee performance at PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), work environment has no significant effect on employee performance at PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), work discipline has a significant effect on employee performance at PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba) through motivation as a mediating variable, the work environment has no significant effect on employee performance at PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba) through motivation as a mediating variable

Keywords: work discipline, work environment, employee motivation and performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk mengelola operasionalnya secara optimal agar keberlanjutan dan perkembangan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Perusahaan harus responsif terhadap perbaikan dan inovasi agar tetap kompetitif. Dalam hal ini, peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting karena SDM adalah aset utama yang mendukung perkembangan perusahaan. Manajemen SDM, yang mencakup pengaturan hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai efisiensi dan efektivitas, menjadi kunci untuk mewujudkan tujuan perusahaan serta memenuhi kebutuhan karyawan dan masyarakat. Perkembangan SDM saat ini dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, pendidikan, dan ilmu pengetahuan, yang mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan harus memiliki sistem manajemen SDM yang baik untuk menghadapi persaingan bisnis yang ketat.

PT Bahagia Rejeki Utama, yang dikenal dengan nama Baru Toserba, merupakan contoh perusahaan yang telah mengalami transformasi signifikan sejak didirikan pada tahun 1960 sebagai toko kecil oleh Bapak Soenarto. Pada tahun 2023, perusahaan ini berubah status menjadi Perseorangan Terbatas (PT) dan memperbarui namanya dari Baru Swalayan menjadi Baru Toserba, dengan penambahan layout dan variasi produk. Sampai dengan saat ini Baru Toserba memiliki komitmen untuk melakukan penyerapan tenaga kerja dari daerah sekitar Kabupaten Wonogiri namun tidak menutup kemungkinan untuk adanya penambahan tenaga kerja dari luar Kabupaten Wonogiri. Upaya yang telah dilakukan Baru Toserba sebagai penunjang dalam memberikan kepercayaan dan pelayanan yang terbaik untuk konsumen. Observasi awal di PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba) menunjukkan penurunan kinerja karyawan, meskipun kinerja sangat penting untuk mencapai target perusahaan. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja di perusahaan ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, terutama jika motivasi rendah. Disiplin kerja membantu karyawan mematuhi peraturan dan meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan motivasi. Di PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), masalah komunikasi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif mengganggu suasana kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, namun penelitian menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruhnya terhadap motivasi. Motivasi kerja sangat penting untuk mendorong karyawan melaksanakan tugas dengan baik. Motivasi yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan, sementara motivasi rendah dapat mengurangi kenyamanan dan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun ada juga studi yang menyatakan sebaliknya. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan, tetapi hasil penelitian mengenai pengaruhnya bervariasi.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan; lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sering kali berpengaruh positif pada kinerja, meskipun ada studi yang menunjukkan sebaliknya. Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja saling terkait. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi, namun hasilnya tidak konsisten. Lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi, meskipun beberapa penelitian tidak menemukan hubungan signifikan.

METODE

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba) melalui motivasi. Alasan lokasi ini

menjadi objek penelitian karena peneliti melakukan observasi pendahuluan dan menemukan permasalahan yang dapat diteliti serta ketersediaan objek untuk dilakukan penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif pada penelitian ini merupakan data tabulasi hasil kuesioner tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner yang dilakukan oleh karyawan PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba) dengan jumlah populasi sebanyak 300 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan di dapat dari rumus Slovin dengan menggunakan teknik pengambilan sampel simple random sampling pada karyawan PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Hasil uji validitas memperlihatkan kalau seluruh elemen pernyataan X1.1 sampai X1.5, X2.1 sampai X2.5, X3.1 sampai X3.5 dan Y1 sampai Y5 yang menggambarkan disiplin kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) motivasi (Y₁) pada kinerja karyawan (Y₂) yakni valid, sebab < 0,05. Hasil uji reliabilitas disiplin kerja (X₁) sebesar 0,886, lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,853, motivasi (Y₁) sebesar 0,814, kinerja karyawan (Y₂) sebesar 0,833 sehingga besarnya nilai Cronbach Alpha > 0,60, maka variabel penelitian adalah reliable.

Tabel I. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	<i>Tolerance</i> : X ₁ (Disiplin kerja) = 0,387, X ₂ (Lingkungan kerja) = 0,660 dan Y ₁ (Motivasi kerja) = 0,395 > 0,10 dan nilai VIF X ₁ (Disiplin kerja) = 2,581, X ₂ (Lingkungan kerja)= 1,516, Y ₁ (Motivasi kerja) = 2,534 < 10	Lulus Uji
Uji autokorelasi	<i>p-value</i> = 0,201 > 0,05	Lulus Uji
Uji heteroskedastisitas	<i>p-value</i> : variabel X ₁ (Disiplin kerja) = 0,805, X ₂ (Lingkungan kerja) = 0,128 dan Y ₁ (Motivasi kerja) = 0,063 > 0,05	Lulus Uji
Uji normalitas	<i>p-value</i> = 0,200 > 0,05	Lulus Uji

Sumber : Data primer diolah, 2024

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel II. Hasil Pengujian Regresi 1 (Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.384	1.530		4.172	.000
	Disiplin Kerja	.588	.078	.670	7.541	.000
	Lingkungan Kerja	.129	.067	.171	1.921	.059

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 6,384 + 0,588 X_1 + 0,129 X_2 + e$$

Intrepretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

a = 6,384 (positif)

Artinya jika X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Lingkungan Kerja) konstan maka Y_1 (Motivasi) adalah positif.

b1 = 0,588 (pengaruh positif)

Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi

Artinya: jika Disiplin Kerja meningkat maka Y_1 (Motivasi) akan meningkat, dengan asumsi variabel jika X_2 (Lingkungan Kerja) konstan/tetap.

b2 = 0,129 (pengaruh positif)

Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi

Artinya: jika Lingkungan Kerja meningkat maka Y_1 (Motivasi Kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel jika X_1 (Disiplin Kerja) konstan/tetap.

Tabel III. Hasil Regresi 2 (Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan)

Coefficients^a					
---------------------------------	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.829	1.842		.993	.324
	Disiplin Kerja	.219	.113	.230	1.948	.055
	Lingkungan Kerja	.031	.075	.037	.414	.680
	Motivasi	.624	.127	.573	4.904	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = 1,829 + 0,219 X_1 + 0,031 X_2 + 0,624 Y_1 + e$$

Intrepretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

a = 1,829 (positif)

Artinya jika X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Lingkungan Kerja) dan Y_1 (Motivasi) konstan maka Y_2 (Kinerja Karyawan) adalah positif.

b3 = 0,219 (pengaruh positif)

Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Artinya: jika Disiplin Kerja meningkat maka Y_2 (Kinerja Karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 (Lingkungan Kerja) dan Y_1 (Motivasi) konstan/tetap.

b4 = 0,031 (pengaruh positif)

Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Artinya: jika Lingkungan Kerja meningkat maka Y_2 (Kinerja Karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan Y_1 (Motivasi) konstan/tetap.

b5 = 0,624 (pengaruh positif)

Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Artinya: jika Motivasi meningkat maka Y_2 (Kinerja Karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Lingkungan Kerja) konstan/tetap.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 diperoleh t hitung sebesar 7.541 dengan p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_1) terhadap motivasi (Y_1) pada karyawan PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi di PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), terbukti kebenarannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kondisi tersebut disebabkan dari disiplin kerja yang diterapkan dengan baik dan dipengaruhi dari motivasi yang diberikan oleh pimpinan setiap divisi maupun perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 diperoleh t hitung sebesar 1.921 dengan p value $0,059 > 0,05$ maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi (Y_1) pada karyawan PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi di PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kondisi tersebut disebabkan lingkungan kerja yang tidak memadai sehingga dapat menurunkan motivasi kerja pada karyawan, hal ini disebabkan hubungan antar rekan kerja kurang harmonis. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan dengan nyaman, sehat dan optimal.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi model 2 diperoleh t hitung sebesar 4.904 dengan p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada karyawan PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), terbukti kebenarannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut disebabkan karena karyawan mendapatkan dorongan untuk berperilaku dan bertidak dalam melaksanakan tugasnya. Semakin besar motivasi yang dimiliki seseorang karyawan maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada karyawan itu sendiri.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi model 2 diperoleh t hitung sebesar 1.948 dengan p value $0,055 > 0,05$ maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada karyawan PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), sehingga hipotesis 4 yang menyatakan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut disebabkan kedisiplinan karyawan tidak telaksana dengan baik sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Frekuensi kehadiran dan ketaatan peraturan yang dilakukan karyawan dapat mempengaruhi berlangsungnya proses pekerjaan yang sudah disusun sesuai *jobdesk*.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi model 2 diperoleh t hitung sebesar 0,414 dengan p value $0,580 > 0,05$ maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan

lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada karyawan PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), sehingga hipotesis 5 yang menyatakan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba), tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut disebabkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan suasana kerja yang buruk sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila terdapat rasa nyaman, aman, dukungan antar rekan kerja dan saling menghargai.

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel mediasi

Hasil analisis Sobel Test diperoleh t hitung $4,090 > t$ tabel $(0,025; 73) = 1,993$ maka dapat disimpulkan bahwa Y_1 (Motivasi) memediasi pengaruh X_1 (Disiplin Kerja) terhadap Y_2 (Kinerja Karyawan), sehingga Hipotesis 6 yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh X_1 (Disiplin Kerja) terhadap Y_2 (Kinerja Karyawan) PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba) dengan Y_1 (Motivasi) sebagai Variabel mediasi terbukti kebenarannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, hal ini disebabkan oleh tujuan dan kemampuan karyawan yang akan dicapai dari perusahaan jelas dan ditetapkan secara ideal sehingga motivasi yang dimiliki karyawan terpenuhi secara maksimal dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel mediasi

Hasil analisis Sobel Test diperoleh t hitung $1,765 < t$ tabel $(0,025; 73) = 1,993$ maka dapat disimpulkan bahwa Y_1 (Motivasi) tidak memediasi pengaruh X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y_2 (Kinerja Karyawan), sehingga Hipotesis 7 yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y_2 (Kinerja Karyawan) PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba) dengan Y_1 (Motivasi) sebagai Variabel mediasi tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja, hal ini disebabkan komunikasi yang kurang baik dan kondisi lingkungan yang kurang kondusif. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang rendah disebabkan oleh kedisiplinan dan lingkungan kerja yang kurang baik secara tidak langsung akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba) melalui motivasi sebagai variabel mediasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bahagia Rejeki Utama (Baru Toserba) melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafra. Pekanbaru.

- Amalia, N. dan Indartono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*.
- Anonim. (2019). *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi*. Unisri Press. Surakarta
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Cetakan 18). Rineka Cipta. Jakarta.
- Aryani, V. dan Fauzan, R. (2021). *Pengaruh Implementasi Kebijakan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank yang Beroperasi Secara WFO di Masa Pandemi Covid-19 dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi*. 63–72.
- Asfar, A. H. dan Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29.
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 24(1).
- . 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 23(3).
- .Dermawan, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Edison, Emron., Anwar, Y., dan Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Efendi, S. dan Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA. Manajemen Press.
- Famdan, F. dan Hartono, A. (2022). The Influence of Leadership Style & Environment on Employee Performance With Work Motivation as a Mediation Variable PT. Unilab Perdana. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 2(03), 301–310.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hartono, Umi. F. dan Sri. (2016). *Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press. Ponorogo.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermanto, H., Muhinghar, M. dan Kartika, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Panggungrejo Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 2(03), 294–301.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Mittra Candana, D., Putra, R. B. dan Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–60.
- Muhammad Algessa Pratama dan Pontjo Bambang Mahargiono. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Srbagai Variabel Intervening Pada PT Surya Bangun Persada Indah Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(11).
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Personal*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Noverahman, M., Putra, R. B. dan Ramadhan, M. F. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPBD Kabupaten Agam*. 4(2), 170–179.
- Pane, I., Indarti, S. dan Hendriani, S. (2022). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Denga Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

- Pada Karyawan Pt. Nagamas Agro Mulia Talikumain Kab. Rokan Hulu. *JOM FEB: Universitas Riau*, 9 (2).
- Prihatini, D. dan Setyorini, N. (2023). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) Di Desa Wanarejan Utara. *Equivalent: Journal Of Economic, Accounting and Management*, 2(1), 8-21.
- Putri, M. P., Widyanti, R. dan Rina, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT Essa Putera Margasana Banjarmasin. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Riyanto, S. dan Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Robbins, Stephen P dan Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Sadarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- _____. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sinambela, Lijan, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranamedia Group. Jakarta.
- Syahrudin, E., Daud, I. dan Shalahuddin, A. 2023. *Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Salesman di PT KT & G. 10, 257-267*.
- Yuniawati, A. dan Safaria, S. (2023). *The Influence of Work Discipline and Career Development on Employee Performance with Motivation as a Mediating Variable (Case Study at PT . PNM Regional Probolinggo 2). 2(8), 1999-2010*.