



Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Indomitra Cipta Pangan)

Ricky Putra Dwiyatsa^{1*}, Setyani Dwi Lestari²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: rickypdp@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

*Penulis Korespondensi

Abstract. *This study aims to determine the influence of Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), and Work Environment (X3) on Employee Performance (Y) at CV. Indomitra Cipta Pangan. The sample in this study consisted of 51 employees of CV. Indomitra Cipta Pangan. Data were collected through questionnaires using a Likert scale, and the data were processed using Microsoft Excel 2019 and SPSS version 27 software. The sampling technique used was a saturated sampling method, where all employees in the company were selected as respondents. The research method applied in this study is multiple linear regression analysis, which allows for the identification of the relationships between independent variables (Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment) and the dependent variable (Employee Performance). The results of the study indicate that the Work Discipline variable has a significant effect on Employee Performance, suggesting that employees who adhere to rules and regulations are likely to perform better. On the other hand, the Work Motivation variable does not have a significant effect on Employee Performance, indicating that motivation, in this case, may not play a major role in influencing performance. Furthermore, the Work Environment variable has a significant effect on Employee Performance, highlighting that a conducive and supportive work environment is crucial for improving employee performance. This study provides valuable insights into the factors that contribute to employee performance and can serve as a reference for improving human resource management strategies at CV. Indomitra Cipta Pangan.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resource Management; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Indomitra Cipta Pangan. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 51 karyawan CV. Indomitra Cipta Pangan. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert, dan data tersebut diproses menggunakan Microsoft Excel 2019 serta perangkat lunak SPSS versi 27. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh, di mana seluruh karyawan perusahaan dipilih sebagai responden. Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang memungkinkan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa karyawan yang mematuhi aturan dan regulasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, variabel Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa motivasi, dalam hal ini, mungkin tidak memainkan peran utama dalam mempengaruhi kinerja. Selain itu, variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menyiratkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan dapat menjadi referensi untuk meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia di CV. Indomitra Cipta Pangan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah salah satu elemen utama untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sulit bagi organisasi untuk berkembang dan menghadapi tantangan global tanpa adanya pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia (Maulana & Andani, 2024). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Amelia et al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Fika & Zohriah, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia sebagai seni untuk mengelola antara hubungan dan peranan tenaga kerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan/lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Dari berbagai pengertian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk mengelola atau mengatur tentang hubungan tenaga kerja dengan peranannya melalui perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja dan penggunaan sumber daya manusia untuk manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi maupun masyarakat (Sidabutar et al., 2023).

CV. Indomitra Cipta Pangan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 21 Januari 2022 oleh Saldy Jay Pitono. Hingga sekarang CV. Indomitra Cipta Pangan tetap konsisten dalam memproduksi makanan *Frozen Food*. CV. Indomitra Cipta Pangan memproduksi bermacam-macam jenis makanan berupa *Frozen Food* seperti, Dimsum, Hakau, Cikao, Bakpao, Lumpia Ayam, Bakso, dan lain-lain. CV. Indomitra Cipta Pangan berlokasi di Jl.Mushola RT.03/RW.001 No. 59/27, Gaga Setu, Larangan, Tangerang. Berdasarkan hasil observasi langsung dan wawancara informal dengan beberapa karyawan CV. Indomitra Cipta Pangan, ditemukan beberapa gejala yang menunjukkan adanya potensi masalah dalam aspek sumber daya manusia. Beberapa karyawan menyatakan sering

mengalami kejenuhan kerja, kurangnya penghargaan atas pencapaian, serta ketidaknyamanan dalam komunikasi dengan atasan atau rekan kerja. Selain itu, tingkat keterlambatan masuk kerja serta absensi juga cukup sering terjadi dalam beberapa bulan terakhir. Hal ini mengindikasikan adanya masalah pada disiplin dan motivasi kerja, serta ketidakefektifan lingkungan kerja secara fisik maupun non-fisik. Fenomena ini bertentangan dengan teori-teori manajemen yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman, memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan memiliki kedisiplinan kerja yang baik. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan tetap menunjukkan kinerja yang fluktuatif, meskipun telah diberikan fasilitas kerja dan instruksi tugas yang cukup jelas.

Kinerja karyawan adalah sekelompok orang dalam suatu perusahaan yang telah menyelesaikan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing. Sebab pada dasarnya, setiap lembaga atau perusahaan sangat membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas (Arista & Nurlaila, 2022). Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi perusahaan. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan (Geralt et al., 2020).

Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Basyit et al., 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor dari dirinya sendiri dan dari luar. Faktor dari dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempunyai pengaruh pada kinerja. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja (Adinda et al., 2023).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya (Gorang et al., 2022).

Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Putri & Winarningsih, 2020). Sedangkan dari hasil

penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Muna & Isnowati, 2022).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Hustia, 2020). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Farras, 2022).

Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Agustriani et al., 2022). Sedangkan dari hasil penelitian lain hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Hidayat, 2021).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Apsari & Syarif, 2022). Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional (Millah, 2020).

Dari hasil penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sembiring, 2020). Sedangkan dari hasil penelitian lain menunjukkan bahwa menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sarip & Mustangin, 2023).

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa orang-orang yang dipekerjakan di dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Maulana & Andani, 2024). Sumber daya manusia (SDM) secara sederhana adalah personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi. Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus serasi dan dapat

memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari makhluk yang berpredikat manusia (Sidabutar et al., 2023).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan (Adinda et al., 2023). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Basyit et al., 2020).

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan satu hal yang harus ditempuh perusahaan untuk mencapai tujuan yang di mana diperlukan alat yang efektif yaitu dengan membuat peraturan. Disiplin merupakan suatu proses yang negatif (Gorang et al., 2022), yaitu suatu yang memaksa tingkah laku karyawannya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat (Mashudi et al., 2020).

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku (Farras, 2022). Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang tinggi akan membuat seseorang mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat (Rahayu & Dahlia, 2023).

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992:183) dalam (Apsari & Syarif, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (sugiono, 2017:13) (Astuti et al., 2023). Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner yang diajukan kepada karyawan dengan skala pengukuran berupa skala Likert yang terdiri dari lima tingkat jawaban, yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Total populasi yang ada di CV. Indomitra Cipta Pangan adalah 52 populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada CV. Indomitra Cipta Pangan di Larangan Utara sebanyak 51 orang karyawan. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana sampel diambil dari jumlah populasi yang ada.

4. HASIL PENELITIAN

A. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1_1	30.22	10.653	.652	.761
x1_2	30.00	12.000	.572	.777
x1_3	30.08	11.714	.510	.785
x1_4	30.14	11.321	.536	.781
x1_5	30.16	12.135	.494	.787
x1_6	29.94	12.496	.479	.789
x1_7	30.14	12.321	.504	.786
x1_8	30.08	12.314	.410	.800

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada table 1 di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item- Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-8, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2759.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2_1	38.25	17.834	.690	.770
x2_2	37.90	21.090	.502	.795
x2_3	38.02	18.900	.667	.774
x2_4	37.75	20.594	.486	.796
x2_5	37.90	20.650	.481	.797
x2_6	37.86	20.961	.568	.790
x2_7	37.88	21.946	.362	.809
x2_8	38.45	20.893	.323	.820
x2_9	37.80	22.601	.325	.811
x2_10	37.76	20.824	.571	.789

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada table 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item- Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-10, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2759.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3_1	30.12	9.586	.560	.725
x3_2	29.90	11.170	.386	.756
x3_3	30.08	11.514	.278	.773
x3_4	30.04	10.478	.534	.732
x3_5	30.04	9.758	.619	.715
x3_6	29.86	10.121	.523	.733
x3_7	30.04	11.078	.415	.752
x3_8	29.98	10.660	.421	.751

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada table 3 di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item- Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-8, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2759.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y_1	21.57	7.890	.716	.807
y_2	21.49	6.975	.779	.792
y_3	21.37	8.798	.529	.842
y_4	21.55	9.413	.416	.859
y_5	21.39	8.563	.635	.824
y_6	21.45	7.573	.723	.805

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada table 4 di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item- Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-6, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2759.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	8

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Berdasarkan tabel 5, menunjukan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,805 > 0,6$. Maka dapat dikatakan bahwa *item – item* pernyataan dalam variabel disiplin kerja memiliki reliabilitas yang dapat di terima.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Berdasarkan tabel 6, menunjukan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,812 > 0,6$. Maka dapat dikatakan bahwa *item – item* pernyataan dalam variabel motivasi kerja memiliki reliabilitas yang dapat di terima.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	8

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,768 > 0,6$. Maka dapat dikatakan bahwa *item – item* pernyataan dalam variabel lingkungan kerja memiliki reliabilitas yang dapat di terima.

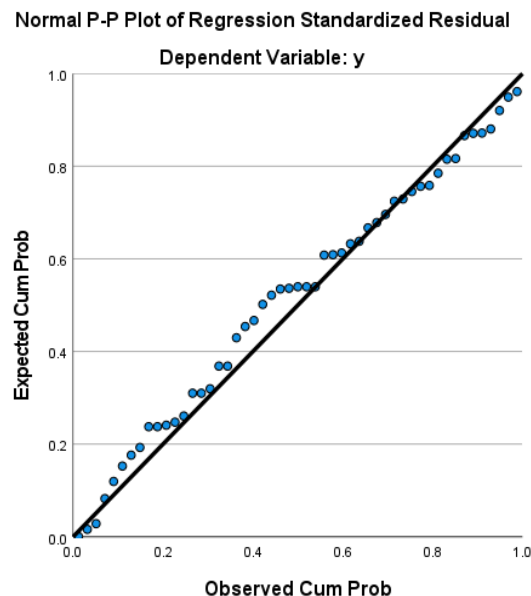
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	6

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,849 > 0,6$. Maka dapat dikatakan bahwa *item-item* pernyataan dalam variabel kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Uji Normalitas Data Grafik Normal P-P Plot Dependen Variabel Y.

Pada gambar 1 dilihat hasil output SPSS Normal P-P Plot, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Jika Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.51652345
Most Extreme Differences	Absolute		.091
	Positive		.053
	Negative		-.091
Test Statistic			.091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.351
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.338
		Upper Bound	.363

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas.

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	x1	.282	3.546
	x2	.327	3.061
	x3	.323	3.091

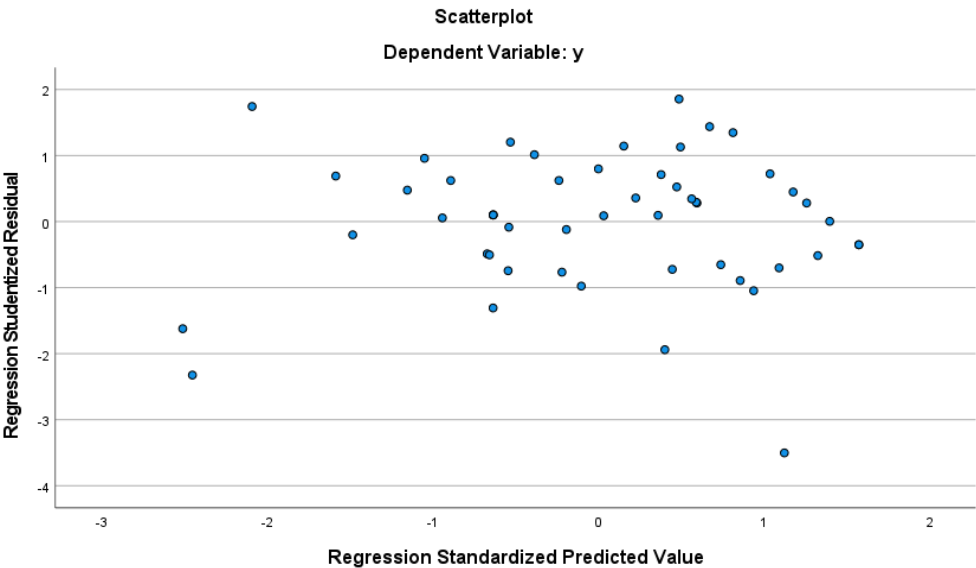
a. Dependent Variable: y

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Hasil dari *output* SPSS *Coefficient* adalah tidak terdapat multikolinieritas berdasarkan pada tabel 10 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki:

- Disiplin Kerja (X1)
 - Tolerance : 0,282 > 0,1
 - VIF : 3,546 < 10
- Motivasi Kerja (X2)
 - Tolerance : 0,327 > 0,1
 - VIF : 3.061 < 10
- Lingkungan Kerja (X3)
 - Tolerance : 0,323 > 0,1
 - VIF : 3.091 < 10

Dari tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.



Sumber: SPSS V.27 (2025)

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar baik diatas maupun dibawah. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau data berdistribusi secara normal dan layak digunakan.

Alat Analisis Data

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Pearson.

Correlations					
		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.793**	.796**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.793**	1	.758**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.796**	.758**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.877**	.763**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Dalam menentukan koefisien korelasi terdapat klasifikasi sebagai berikut:

- a. Korelasi 0 : Tidak ada korelasi antara kedua variabel
- b. $>0 - 0,25$: Korelasi sangat lemah
- c. $>0,25 - 0,5$: Korelasi Cukup
- d. $>0,5 - 0,75$: Korelasi Kuat
- e. $>0,75 - 0,99$: Korelasi sangat kuat
- f. 1 : Korelasi sempurna

Berdasarkan keterangan pada output mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Variabel Disiplin Kerja (X1): dengan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan tabel 4.20 koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,877, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja (X2): dengan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan tabel 4.20 koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,763, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat, antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja (X3): dengan Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.20 Koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,797, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat, antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 12. Pearson Correlation.

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja ^b		.Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.883	2.162		.189
	Disiplin Kerja	.532	.107	.611	.000
	Motivasi Kerja	.068	.077	.100	.384
	Lingkungan Kerja	.218	.107	.235	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Dari data tabel 13 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,883 + 0,532 X_1 + 0,68 X_2 + 0,218 X_3 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Konstanta -2,883 artinya jika disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja 0 (tidak ada penambahan), maka kepuasan kerja karyawan bernilai sebesar -2,883.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 53,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,068. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 6,8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,218. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 21,8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinan (Adjusted R2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.787	1.564

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika variabel bebas lebih dari satu gunakan *Adjust R Square*. Berdasarkan tabel 14 terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan/Kd/Adjusted R Square menunjukkan 0,787 artinya sebesar 78,7% dari nilai kinerja karyawan dipengaruhi variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 21,3% (100% - 78,7%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Uji T.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-2.883	2.162		-1.334
	Disiplin Kerja	.532	.107	.611	4.963
	Motivasi Kerja	.068	.077	.100	.879
	Lingkungan Kerja	.218	.107	.235	2.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS V.27 (2025)

Aturan dalam Uji t sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H1 diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H1 ditolak
- Jika $Sig. < 0,05$ H1 diterima
- Jika $Sig. > 0,05$ H1 ditolak

Hasil Uji t pada table :

Disiplin Kerja (X1)

- T_{hitung} disiplin kerja (4.963) $> t_{tabel}$ (2.011), maka H1 diterima dan H0 ditolak.
- Sig. disiplin kerja (0,000) $< \alpha$ (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel disiplin kerja (X1), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Motivasi Kerja (X2)

- T_{hitung} motivasi kerja (0,879) $< t_{tabel}$ (2.011), maka H2 ditolak dan H0 diterima.
- Sig. motivasi kerja (0,384) $> \alpha$ (0,05), maka H2 ditolak dan H0 diterima. Artinya, variabel motivasi kerja (X2), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Lingkungan Kerja (X3)

- T_{hitung} lingkungan kerja (2,044) $> t_{tabel}$ (2.011), maka H3 diterima dan H0 ditolak.
- Sig. lingkungan kerja (0,047) $< \alpha$ (0,05), maka H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya, variabel lingkungan kerja (X3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

B. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Indomitra Cipta Pangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, seperti ketaatan terhadap aturan, kehadiran yang tepat waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Disiplin menjadi fondasi dalam menjaga konsistensi dan efektivitas kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mashudi & Wijayanti, 2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsistensi hasil ini menunjukkan bahwa pada konteks perusahaan atau organisasi dengan sistem manajemen dan budaya kerja yang menekankan kedisiplinan, disiplin kerja memang menjadi faktor kunci yang mendorong peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Muna Nailul & Isnawati Sri, 2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, lingkungan kerja, atau variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Indomitra Cipta Pangan. Artinya, dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja baik yang bersifat intrinsik seperti kebutuhan aktualisasi diri, maupun yang bersifat ekstrinsik seperti gaji dan fasilitas, tidak cukup mempengaruhi hasil kerja karyawan secara langsung. Hal ini bisa disebabkan karena motivasi karyawan relatif homogen atau karena faktor motivasi bukan menjadi pendorong utama kinerja di CV. Indomitra Cipta Pangan.

Dalam hal ini bukan berarti motivasi kerja di CV. Indomitra Cipta Pangan kurang baik, namun perusahaan harus meningkatkan rasa motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hustia & Maslow (2020) Hasil penelitian secara individual diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Syahrial, 2021) Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Indomitra Cipta Pangan. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari sisi fisik (pencahayaan, ventilasi, kenyamanan tempat kerja) maupun non-fisik (hubungan antar karyawan, suasana kerja yang kondusif), memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Karyawan akan merasa lebih fokus dan termotivasi saat bekerja dalam lingkungan yang mendukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Apsari & Syarif, 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Kesamaan temuan ini menunjukkan adanya konsistensi bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sarip & Mustangin, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini kemungkinan besar disebabkan oleh konteks organisasi yang berbeda, termasuk budaya kerja, fasilitas, dan sistem manajemen yang diterapkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Indomitra Cipta Pangan. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV. Indomitra Cipta Pangan. 2) Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV. Indomitra Cipta Pangan. 3) Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV. Indomitra Cipta Pangan.

B. Saran

Saran Untuk CV. Indomitra Cipta Pangan

Hasil penelitian dari kuisioner menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan dalam pernyataan variabel motivasi kerja “Perusahaan memberi ruang untuk menunjukkan kemampuan dan dipercaya dalam tanggung jawab” memiliki nilai paling rendah dari nilai pernyataan lainnya. Manajemen sebaiknya tidak mengabaikan pentingnya aspek motivasi dalam jangka panjang. Disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi terhadap bentuk, pendekatan, dan strategi motivasi yang selama ini diterapkan. Bisa jadi, program motivasi yang ada belum sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan, sehingga belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Manajemen perlu menggali lebih dalam faktor-faktor yang benar-benar memotivasi karyawan secara personal, seperti kebutuhan akan pengakuan, peluang pengembangan karir, rasa keterlibatan atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan menyesuaikan pendekatan motivasi yang lebih relevan dan personal, diharapkan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang lebih nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penulis akan memberikan saran untuk para penelitian selanjutnya: 1) Bagi mahasiswa atau mahasiswi yang ini melakukan penelitian ditempat yang sama oleh peneliti, disarankan untuk menambahkan atau mengganti variabel yang telah peneliti gunakan saat ini. 2) Manfaatkan waktu yang ada dengan efisien dan efektif perbanyak membaca buku yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, agar wawasan dan pengetahuan anda lebih terbuka dan luas. 3) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas objek penelitian dan menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil dari penelitian yang lebih akurat dan relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Adinda, & Wenny. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(04), 1010-1022.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 8-15. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Arista, R., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh sistem pencatatan laporan keuangan terhadap optimalisasi kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah (PUD) Pasar Kota Medan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(5), 585-594. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i5.66>
- Astuti, D., Kristiyanti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Smec Denka Indonesia. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70-82.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMA-Jurnal Manajemen Akutansi*, 5. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Farras, A. M. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Tafidu Jurnal*, 1. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A. M., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA*, 8(2), 89-98. <https://doi.org/10.32493/JEE.v2i2.4169>
- Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

- Mashudi, I., Wijayanti, R., & Efendi, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1227>
- Maulana, S., & Andani, A. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). PT. Penamuda Media.
- Millah, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nadura Guano Industri. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo, 26, 27.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119-1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Muna Nailul, & Isnowati Sri. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *JURNAL EKONOMI & EKONOMI SYARIAH*, 5. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/652>
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Putri, D. R., & Winarningsih. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kedaung Group. *Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8), 1-16.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jesya*, 6(1), 370-386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95-111. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.32054>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10-23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
<https://doi.org/10.47709/jumansi.v1i2.2081>
- Sidabutar, T., Amini, Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2023). Manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5.
- Syarif, S. H., & Hiya, N. (2021). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan restoran Sari Laut Nelayan Medan. *Jurnal Ekonomika*, 13(2), 7-12. <https://doi.org/10.51179/eko.v13i2.645>