

Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang

by Afrisca Emiliya Rosa

Submission date: 13-Mar-2023 09:07AM (UTC+0700)

Submission ID: 2035654434

File name: Artikel_Skripsi_Afriscaa.docx (178.49K)

Word count: 4787

Character count: 30435

The Effect of Discipline and Work Environment on the Performance of Permanent Employees of the Kebon Agung Malang Sugar Factor

Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang

Afrisca Emiliya Rosa^{1*}, Priyo Sudibyo²

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

Jl. Terusan Dieng No. 62-64; Malang; 65115; Indonesia; (0341) 561-448.

*afriscaemiliya@gmail.com

*corresponding author

ABSTRACT

This research was conducted at the Kebon Agung Malang Sugar Factory. The location of the Kebon Agung sugar factory is located in Kebon Agung Village, Pakis Aji District, Malang Regency. This goal of this study is to ascertain how the discipline and work environment affect employees' performance at the Kebon Agung Malang sugar factory.

In this study, the population was all permanent Kebon Agung Malang Sugar Factory employees, totaling 255 people. However, the number of samples taken was only 72 samples. The data source utilized in this study is primary data in the form of a questionnaire. The data collection technique in this analysis is a questionnaire in which respondents will give a score with a Likert scale. The analytical method in this study was a statistical test using the Statistical Package for Social Science (SPSS).

According to this study's findings, it's possible to assert that there is a significant influence between work discipline on the performance of Kebon Agung Malang Sugar Factory employees. There is a significant influence between the work environment on the performance of the Kebon Agung Malang Sugar Factory employees. There is a significant influence between work discipline and work environment collectively on the performance of the employees of the Kebon Agung Malang Sugar Factory. The work environment factor is a factor that is more dominant in influencing employee performance than the work discipline factor for employees of the Kebon Agung Malang Sugar Factory.

Keywords: work discipline, work environment, employee performance

ABSTRAK

Riset ini dilaksanakan di Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Lokasi pabrik gula Kebon Agung terletak di Desa Kebon Agung, Kecamatan Pakis Aji, Kabupaten Malang. Studi ini tujuannya guna melihat dampak kedisiplinan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan pabrik gula kebon agung malang.

Pada penelitian ini populasi yang dimanfaatkan yakni semua pegawai tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang sebanyak 255 orang. Namun jumlah sampel yang diambil hanya 72 sampel. Sumber data yang dipakai di studi ini yakni data primer berupa kuesioner. Teknik pengumpulan data pada analisis ini yakni kuisioner yang responden akan beri nilai dengan skala likert. Metode analisa pada penelitian ini berupa uji statistik yang memakai Statistical Package for Social Science (SPSS).

Mengacu pada hasil yang diperoleh dpenelitian ini dapat disimpulkan bahwasannya ada dampak signifikan dari kedisiplinan kerja pada kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Ada dampak signifikan dari lingkungan kerja pada kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Ada dampak signifikan

kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan pada kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih dominan guna pengaruhi kinerja karyawan dibanding faktor kedisiplinan kerja pada karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Selain jumlah keuntungan yang diperoleh, yang menjadi faktor kesuksesan suatu organisasi ialah bergantung pada SDM. Untuk menambah profitabilitas aktivitas mereka, di era globalisasi ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia berkualitas tinggi. Jika kualitas karyawan organisasi meningkat, maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Naik turunnya kinerja dalam suatu organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Individu atau kelompok dalam perusahaan tertentu dapat menciptakan hasil kerja yang disesuaikan dengan tugas tiap-tiap individu demi meraih tujuan yang dipersyaratkan tanpa melanggar aturan (Pettalolo, 2013). Hal ini akan diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengamati tempat kerja. Sejumlah faktor mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah tempat bekerja. Jika tempat kerja kondusif, karyawan akan dapat bekerja seefisien mungkin. Ini menyiratkan bahwa ketika karyawan menikmati lingkungan kerja mereka, mereka akan merasa nyaman melakukan tugasnya dan waktu akan digunakan secara efisien. Di sisi lain, kinerja karyawan dapat menurun akibat dari lingkungan kerja yang tidak bersahabat.

Faktor disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Arda (2017) beranggapan bahwa tingkat akuntabilitas setiap karyawan terhadap tugasnya tercermin dari seberapa baik atau buruknya mereka menjaga disiplin kerja. Cerminan dari disiplinnya dapat dilihat berdasarkan tanggung jawab individu yang besar. Walaupun tidak diawasi langsung oleh atasan, pegawai dengan disiplin kerja yang baik tidak akan menunda-nunda dan akan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Berdasarkan data produksi gula di Indonesia periode 2011 -2021 yang didapat dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, pada 2021 di Indonesia, jumlah produksi gula tebu 2,42 juta ton. Meningkat 13,5% dari tahun sebelumnya. Produksi gula tebu di Indonesia cenderung menurun dalam satu dekade terakhir. Pada 2011, produksi gula tebu Indonesia tercatat sebesar 2,24 juta ton. Jumlahnya kemudian naik 15,52% menjadi 2,59 juta ton di 2012. Walaupun demikian, produksinya terus merosot hingga mencapai 2,13 juta ton pada 2020. Produksi gula tebu baru kembali meningkat cukup signifikan pada tahun lalu. Adapun, sebanyak 1.39 juta ton gula tebu berasal dari perkebunan rakyat. Sementara 1,03 juta ton gula tebu diproduksi perkebunan besar. Berlandaskan provinsinya, Jawa Timur menjadi provinsi produksi gula paling banyak, yakni 1,12 juta ton. Lampung menempati posisi kedua yakni 802,4 ribu ton.

Melihat perkembangan dan besarnya kapasitas giling pada pabrik gula ini, tentunya kinerja karyawan menjadi fokus utama guna menjaga kualitas serta kemampuan pabrik untuk menjaga kualitas produk gula yang dihasilkan. Berdasarkan observasi yang dilaksanakan peneliti di awal, diketahui dimana kondisi kedisiplinan dan lingkungan pabrik tersebut masih perlu mendapat perhatian. Rendahnya kedisiplinan ini dapat terlihat dari masih tinggi jumlah keterlambatan karyawan yang masuk kantor, bahkan terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan jelas. Selain itu, berdasarkan keterangan yang didapatkan dari atasan di pabrik tersebut, diketahui dimana masih ada karyawan yang tidak melakukan penyelesaian target tepat waktu. Karyawan yang bekerja masih sering tertinggal dalam memenuhi target yang diberikan perusahaan sehingga ini menunjukkan kinerja yang tidak maksimal.

Bukan hanya kedisiplinan kerja, lingkungan kerja pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang ini juga menarik perhatian peneliti saat melakukan observasi. Kondisi tempat kerja yang cukup sempit dan masih kurangnya pencahayaan membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman, selain itu kurangnya ventilasi udara membuat udara di area kerja menjadi lebih lembab. Bukan hanya lingkungan fisik, suasana dan hubungan antar karyawan juga tidak begitu hangat. Masih ada beberapa karyawan yang tidak bisa berkomunikasi antar rekan kerja, terutama bagi karyawan yang berasal dari luar kota yang merasa agak kesulitan menemukan suasana pertemanan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, riset ini tujuannya guna melihat bagaimana dampak kedisiplinan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

KAJIAN LITERATUR

Management Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2017) menyebutkan pengawasan, pelaksanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, serta perencanaan pada pengembangan tenaga kerjaguna pencapaian tujuan organisasi disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Secara umum definisinya yakni pendayagunaan serta pengelolaan sumber daya karyawan. Hal ini dilakukan pengembangan dengan maksimal guna mendapat tujuan organisasi serta pengembangan diri karyawan.

SDM adalah komponen perusahaan yang paling tepat digambarkan sebagai orang yang bekerja di sana. Kekuatan pendorong di belakang organisasi, para pekerjanya, dan staf tenaga kerja kadang-kadang disebut sebagai SDM. Potensi memiliki fungsi sebagai modal non-materi pada organisasi komersial ketika disadari bahwa organisasi itu ada.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan biasanya yaitu jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang berfungsi sebagai dasar evaluasi di beberapa bisnis. Untuk bergerak lebih dekat untuk mencapai tujuan, upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja staf. Dan kinerja juga berfungsi sebagai elemen penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Selama periode waktu tertentu, kinerja dinilai sesuai dengan persyaratan juga perjanjian yang sebelumnya sudah ditentukan.

Hasil kerja karyawan menurut Edy (2019) ditinjau melalui aspek kerja sama, jam kerja, kuantitas, serta kualitas guna pencapaian tujuan. Sedangkan, pendapat oleh Mangkunegara (2017) menyebutkan hasil kerja yang didapat individu dalam melakukan pekerjaannya disebut dengan kinerja. Sedangkan menurut Fahmi (2017) hasil proses yang sudah dilakukan pengukuran dalam jangka waktu tertentu berlandaskan aturan serta kesepakatan yang sudah ditetapkan disebut kinerja.

Dalam penjelasan Robbins (2016:260) instrumen guna melakukan pengukuran pencapaian kinerja karyawan disebut indikator kinerja. Berikut merupakan beberapa indikator guna melakukan pengukuran kinerja karyawan :

1) Kualitas Kerja

Melalui kualitas kerja, persepsi karyawan, serta kesempurnaan tugas. Gambaran dari kualitas kerja yakni melalui baik buruknya hasil kerja karyawan dalam melakukan penyelesaian pekerjaan serta kemampuannya dalam pengerjaan tugas.

2) Kuantitas

Kuantitas yakni jumlah aktivitas yang diberikan hasil pada istilah jumlah unit.

3) Ketepatan Waktu

Aktivitas yang diselesaikan pada waktu tertentu dapat dievaluasi dalam hal menyelaraskan hasil keluaran dan memanfaatkan waktu yang tersedia disebut ketepatan waktu.

4) Efektifitas

Efektifitas yakni pemanfaatan sumber daya dengan maksimal guna memberi peningkatan hasil tiap unit.

5) Kemandirian

Kemandirian yakni tingkat individu yang bisa menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima pengawas, bimbingan, serta bantuan.

Kedisiplinan

Kedisiplinan yakni kesanggupan karyawan guna bisa menaati aturan kerja pada organisasi (Wahyuni, S.I & Lubis, 2020). Menurut Edy (2019), disiplin merujuk pada sikap kesiapan dan kerelaan seseorang untuk patuh pada aturan. Tujuan perusahaan akan tercapai lebih cepat dengan disiplin staf yang baik daripada dengan disiplin yang menurun, yang akan bertindak sebagai penghalang jalan.

Melalui beberapa pendapat tersebut, bisa diambil simpulan dimana disiplin kerja yakni tindakan manajemen guna melakukan dorongan supaya anggota organisasi bisa patuh pada aturan yang sudah ditetapkan melalui adanya sanksi jika melanggar.

76 Penemuan oleh (Arisanti et al., 2019) diperoleh bahwasannya Motivasi kerja dan Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Penemuan tersebut juga disuport oleh Kristanti & Lestari disiplin kerja karyawan dan motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Hasibuan (2019:194), menyatakan terdapat berbagai indikator yang memberi pengaruh pada tingkat kedisiplinan pegawai organisasi yakni:

1) Tujuan dan kemampuan

Sasaran harus jelas, ditentukan secara ideal, dan cukup sulit untuk menguji keterampilan karyawan. Dengan artian tugas yang diberikan untuk karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan, memastikan dimana orang tersebut bekerja dengan tekun serta disiplin.

2) Teladan Pimpinan

Pemimpin diharuskan memberi contoh baik dengan menjaga ketertiban, serta bertindak sesuai perkataannya. Menjaga disiplin bawahan yang baik akan lebih mudah jika pemimpin memberikan contoh yang baik. Di sisi lain, jika pemimpin memberikan contoh buruk akan diikuti oleh bawahannya.

3) Balas jasa

Hal ini ikut memberi pengaruh kedisiplinan pegawai dikarenakan balas jasa akan memberi kepuasan karyawan pada perusahaan. Karyawan akan lebih disiplin jika lebih menikmati pekerjaannya. Disiplin karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Artinya, disiplin staf yang lebih baik dikaitkan dengan kompensasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, gaji yang buruk akan menghasilkan disiplin karyawan yang lemah. Karyawan merasa sulit untuk disiplin selama kebutuhan dasar mereka tidak disediakan dengan tepat.

4) Keadilan

Karena sifat kita ingin selalu merasa penting, keadilan juga mendorong penerapan hukuman karyawan. Keadilan dapat menyebabkan disiplin karyawan yang efektif.

5) Waskat

Dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, diperlukan tindakan nyata serta efektif. Dimana bisa diartikan pengawasan harus dilakukan langsung oleh atasan pada bawahannya.

6) Sanksi / hukuman

Sanksi dan denda sangat penting untuk menegakkan disiplin karyawan. Melalui denda, karyawan akan menjadi lebih enggan melanggar kebijakan organisasi.

7) Ketegasan

Disiplin karyawan di dalam perusahaan akan tergantung pada seberapa tegas pemimpin menegakkan keputusannya. Pemimpin harus tegas ketika menghukum bawahan sesuai dengan hukum. Jika pemimpin memiliki nyali untuk mengambil tindakan segera, mereka akan mendapatkan rasa hormat.

8) Hubungan kemanusiaan

Lingkungan kerja yang positif dengan disiplin yang baik merupakan hasil dari interaksi yang harmonis antar rekan kerja. Baik hubungan vertikal maupun horizontal harus berfungsi dengan baik. Untuk menciptakan tempat kerja yang menyenangkan, perusahaan perlu dapat membentuk hubungan yang harmonis.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang positif mampu mengoptimalkan kinerja pegawai, namun sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif membuat kinerja pegawai turun. Jika orang berkesempatan bekerja di tempat kerja yang aman, nyaman, dan aman, maka suasana tersebut sangat baik bagi mereka. Pengamat jangka panjang mungkin mengaitkan hal ini dengan kecocokan di tempat kerja. Menurut Siagian (2012) lingkungan ketika pegawai melaksanakan pekerjaan disebut lingkungan kerja.

Menurut Robbins (2015) lingkungan yakni lembaga diluar yang mempunyai potensi guna memberi pengaruh kinerja organisasi, dalam hal ini lingkungan dikategorisasikan menjadi dua yakni lingkungan umum serta khusus. Lingkungan umum yakni semua hal diluar organisasi yang mempunyai potensi guna memberi pengaruh organisasi berupa teknologi serta sosial. Sedangkan lingkungan yang mempunyai kaitan langsung dengan tujuan organisasi disebut lingkungan khusus.

Penemuan oleh Ferils & Karmila (2022) menemukan bahwasannya **Disiplin kerja dan lingkungan kerja** berdampak positif dan signifikan pada **kinerja pegawai**. Menurut Siagian (2012), adapun indikator lingkungan kerja dibagi dalam dua dimensi yakni :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Yakni keadaan fisik tempat bekerja yang bisa memberi pengaruh karyawan. Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja fisik yakni :

1) Bangunan tempat kerja

Hal ini akan memberi rasa nyaman pada karyawan yang mana mereka bisa melaksanakan tugas dengan aman.

2) Peralatan kerja yang memadai

Hal ini sangat diperlukan karyawan guna melakukan dukungan dalam penyelesaian tugas.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat diperlukan sebagai pendukung tugas. Cara memanusiakan karyawan juga merupakan hal yang harus diberi perhatian.

4) Tersedianya sarana angkut

- Hal ini akan memberi dukungan karyawan supaya tepat waktu sampai lokasi kerja.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
- Yakni terbentuknya kaitan kerja atasan dengan karyawan dengan harmonis. Indikator lingkungan kerja non fisik terdapat beberapa hal yakni :
- 1) Hubungan rekan kerja setingkat
Hal ini menjadi faktor yang bisa memberi pengaruh karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut yakni kekeluargaan.
 - 2) Hubungan atasan bersama karyawan
Saling menghargainya atasan dengan bawah melalui rasa hormat antar sesama.
 - 3) Kerjasama antar karyawan
Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan sukses dan efisien jika kerja sama di antara mereka terjalin dengan baik.

PENELITIAN TERDAHULU

Studi Astuti & Rachmarwi (2021), yang memiliki judul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Sarana Reswara Abadi” Temuan dari studi ini memperlihatkan bahwa Disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan atas kinerja pegawai.

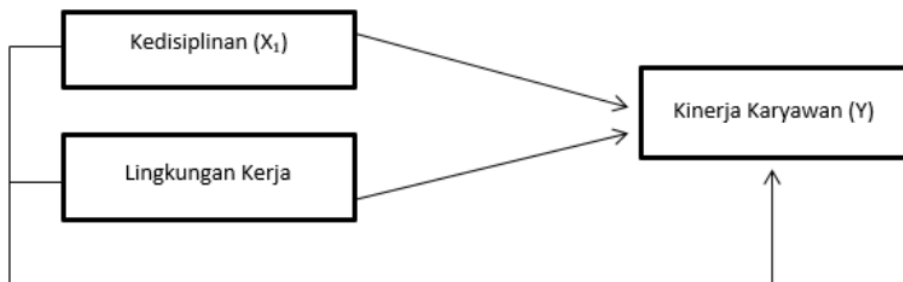
Studi Putri (2020), yang memiliki judul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan The Madeline Hotel” Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan atas kinerja pegawai.

Studi Ferils & Karmila (2022), yang memiliki judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju Muh” Temuan dari penelitian ini memperlihatkan bahwasannya Disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan atas kinerja pegawai.

Studi Kristanti & Lestari (2019), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Di UD. Pratama Karya Kota Kediri)” Temuan dari penelitian ini memperlihatkan bahwasannya Disiplin kerja karyawan dan motivasi berdampak positif dan signifikan atas kinerja pegawai.

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HIPOTESIS

Hipotesis Penelitian ini sebagai berikut :

1. Kedisiplinan dan Lingkungan kerja pada Kinerja karyawan
Ho : Tidak ada dampak Kedisiplinan dan Lingkungan kerja pada Kinerja karyawan
Ha : Ada dampak Kedisiplinan dan Lingkungan kerja pada Kinerja karyawan

2. Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan
Ho : Tidak ada dampak Kedisiplinan pada Kinerja karyawan
Ha : Ada dampak Kedisiplinan pada Kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan
Ho : Tidak ada dampak Lingkungan kerja pada Kinerja karyawan
Ha : Ada dampak Lingkungan kerja pada Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Analisis ini akan berlokasi di Pabrik Gula Kebon Agung Malang, Lokasi tersebut yaitu pabrik gula Kebon Agung ada di Desa Kebon Agung, Kec. Pakis Aji, Kabupaten Malang.

Pada penelitian ini, Teknik *Simple Random Sampling* digunakan untuk pengambilan sampel. Anggota sampel diambil dari populasi dengan sembarang dari suatu komunitas dengan tidak terstratifikasi (Sugiyono, 2017). Rumus Slovin dipakai untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang jumlahnya sudah diketahui yaitu sejumlah 255 orang. Dalam penentuan sampel, tingkat presisi yang telah ditentukan adalah 10%. Karena keseluruhan populasi kurang dari 1000, maka peneliti memakai tingkat presisi 10%. Jumlah sampel yang diambil dari tenaga kerja Pabrik Gula Kebon Agung Malang sebanyak 72 responden. Berikut Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = banyaknya sampel

N = populasi

e = persentase yang digunakan

Sementara itu, rumus pengambilan sampel yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(0,1)^2}$$

$$n = \frac{255}{1 + 255(0,1)^2}$$

$$n = \frac{255}{1 + 2,55}$$

$$n = \frac{255}{2,55}$$

$$n = 71,83 \text{ (Dibulatkan menjadi 72)}$$

Jumlah sampel yang ditemukan dari populasi karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang sebanyak 72 responden.

Sampel yang dipakai terdiri dari :

$$\text{Bagian TUK} = \frac{72}{255} \times 85 = 24 \text{ dibulatkan menjadi 24}$$

$$\text{Quality Control} = \frac{72}{255} \times 32 = 9 \text{ dibulatkan menjadi 9}$$

$$\text{Bagian Pabrikasi} = \frac{72}{255} \times 46 = 12,98 \text{ dibulatkan menjadi 13}$$

$$\text{Bagian Teknik} = \frac{72}{255} \times 92 = 25,98 \text{ dibulatkan menjadi 26}$$

Sumber data primer dan sekunder dipakai di studi ini ini. Sugiyono (2018:18) mengatakan jenis data adalah metode penelitian dengan didasarkan data konkrit, dimana berupa angka yang diukur dengan memanfaatkan uji statistik, mengenai suatu masalah guna memberi hasil satu kesimpulan.

2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dimanfaatkan pada analisis ini yakni Kuisioner, yang responden akan beri nilai dengan skala likert, yaitu dengan bobot 1-5, yakni

Tabel 1.

Bobot Nilai Koesioner Berdasarkan Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (RG)	3
Setuju (S)	4
SangatSetuju (SS)	5

3 Teknik Analisa Data

Perhitungan Analisa yang akan dilakukan dalam analisis ini akan menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) dimana aplikasi ini merupakan program untuk menganalisa data statistik, terutama untuk analisis statistik dalam ilmu sosial.

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Rumus Pearson Correlation dimanfaatkan pada perhitungan uji validitas, dimana koefisien korelasi nilai signifikan <5% (*level of significance*) memberi petunjuk dimana pernyataan sesuai pembentuk indikator. Dasar analisis yang dimanfaatkan guna melaksanakan uji validitas (yakni ketika $\text{sig} < (\alpha) 0,05$ pernyataan dikatakan valid, dan ketika $\text{sig} > (\alpha) 0,05$ pernyataan dikatakan tidak valid).

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas yakni instrumen guna melakukan pengukuran kuesioner. Suatu kuisioner dikatakan reliabel ketika jawaban individu mengenai pernyataan konsisten.SPSS memberi fasilitas guna melakukan pengukuran reliabilitas memanfaatkan uji statistik cronbach alpha (α). Dianggap reliabel ketika nilai cronbach alphanya > 0,70 (Ghozali 2018:45).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas guna melakukan uji pada residual atau model regresi apakah mempunyai distribusi normal(Ghozali 2018:161). Teknik statistik lain guna mengevaluasi residual terdistribusi secara normal yakni uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

2) Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolinearitas mempunyai tujuan guna melaksanakan uji apa model regresi pada korelasi antar variabel bebas..

3) Uji Heteoskedasitas

Ghozali (2018:137) menyatakan bahwasannya pengujian ini mempunyai tujuan guna melakukan uji terjadi ketidaksamaan variance dari residual beberapa pengamatan atau tidak pada model regresi.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Statistik F

Umumnya, Uji statistik F memberi petunjuk seluruh variabel bebas pada model memberi pengaruh simultan pada variabel terikat.

2) Uji t (uji parsial)

Dalam pendapat (Ghozali, 2018:98) dampak dari variabel penjelas atau independen tunggal ketika menentukan apa sebuah parameter (bi) sama dengan nol guna menjelaskan variasi hipotesis nol variabel dependen (Ho) yang akan diuji.

3) Uji Koefisien Determinasi

Dalam pendapat Ghozali (2018:97) uji ini dimanfaatkan guna melakukan pengukuran kemampuan model regresi yang dimanfaatkan pada penjelasan variasi variabel dependen. Guna mencari tahu besarnya nilai koefisien determinasi berganda peneliti memanfaatkan perhitungan melalui aturan : makin kuat kontribusi variabel bebas ,pada variabel terikat ketika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati 1.

4 Metode Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi ganda dimanfaatkan guna melakukan peramalan kondisi variabel dependen ketika dua atau lebih variabel independen menjadi faktor predictor dimanipulasi. Ketika jumlah variabel independen minimal 2 baru analisis ini bisa dilaksanakan (Sugiyono, 2018:277). Berikut merupakan persamaan regresi :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan
A : Nilai Konstanta
B : Nilai Koefisien Regresi
X1 : Kedisiplinan Kerja
X2 : Lingkungan Kerja
e : Variable lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	Keterangan
X1 (Kedisiplinan Kerja)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
X2 (Lingkungan Kerja)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
Y (Kinerja Karyawan)	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid

Pada tabel 9. Hasil pengujian validitas didapatkan bahwa nilai sig (p-value) pada tiap-tiap item pernyataan sejumlah 0,000 lebih kecil dibanding α (0,05). Oleh karenanya didapatkan keputusan tolak H_0 yang bisa ditarik simpulan bahwasannya semua item pernyataan sudah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1 (Kedisiplinan Kerja)	0,926	Reliabel
X2 (Lingkungan Kerja)	0,718	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,876	Reliabel

Pada tabel 10. Hasil pengujian reliabilitas didapatkan nilai Cronbach alpha terhadap tiap-tiap variabel > 0,6. Maka diperoleh suatu simpulan bahwasannya variabel penelitian telah reliabel.

33

2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.171	72	.200
a. Lilliefors Significance Correction			

70

Pada tabel 11. Hasil pengujian normalitas didapatkan nilai sig (p-value) sejumlah 0,200 lebih besar dibanding α (0,05). Maka dapat diputuskan bahwasannya H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kesimpulan bahwasannya residual berdistribusi normal.

16

b. Uji Multikolinieritas

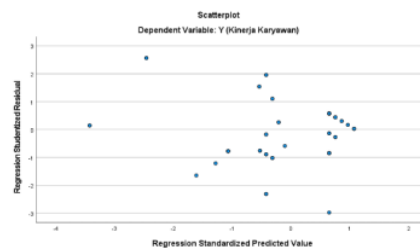
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.631	1.750		4.933	.000		
	X1 (Kedisiplinan Kerja)	.192	.091	.303	2.105	.039	.262	3.813
	X2 (Lingkungan Kerja)	2.325	.323	1,035	7.190	.000	.262	3.813

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Pada tabel 12. Hasil pengujian multikolinieritas didapatkan nilai VIF pada variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja masing-masing sejumlah 3,813 lebih kecil dari 10. Oleh karenanya diambil kesimpulan bahwasannya tidak terdapat gejala multikolinieritas pada variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Seperti yang bisa diamati pada gambar 3 atas hasil pengujian heteroskedastisitas, titik-titik tersebut tidak menciptakan pola tertentu. Maka dari itu, bisa diambil kesimpulan bahwasannya tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada residual.

3 Persamaan Regresi Linier Berganda

21
Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.631	1.750	
	X1 (Kedisiplinan Kerja)	.192	.091	.303
	X2 (Lingkungan Kerja)	2.325	.323	1.035

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,631 + 0,192 X_1 + 2,325 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, bisa dideskripsikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) mempunyai nilai positif sebesar 8,631. Tanda positif artinya memperlihatkan bahwa faktor kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh satu arah terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien regresi variabel kedisiplinan (b_1) sebesar 0,192 memperlihatkan hasil positif dan searah yang artinya ada kecenderungan apabila variabel kedisiplinan ditingkatkan (Ketegasan, Sanksi/hukuman dan Keadilan perlu ditingkatkan) dengan demikian kinerja pegawai akan naik dan sebaliknya.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) sebesar 2,325 memperlihatkan hasil positif dan searah yang artinya ada kecenderungan apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan (Bangunan tempat kerja, fasilitas dan peralatan kerja perlu ditingkatkan) sehingga kinerja pegawai akan naik juga sebaliknya.

4 Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	232.994	2	116.497	57.420	.000 ^b
Residual	139.992	69	2.029		
Total	372.986	71			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)
b. Predictors: (Constant), X2 (Lingkungan Kerja), X1 (Kedisiplinan Kerja)

37
Pada tabel 14 di atas, hasil pengujian f diperoleh nilai sig (p-value) sebanyak 0,000 lebih kecil dibanding α (0,05). Oleh karenanya, diambil keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima maka simpulannya bahwasannya kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja berdampak signifikan dengan serentak pada kinerja pegawai.

b. Uji T

Tabel 7. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.631	1.750		.000
	X1 (Kedisiplinan Kerja)	.192	.091	.303	.039
	X2 (Lingkungan Kerja)	2.325	.323	1.035	.000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Hasil uji t pada tabel 15 di atas diambil 2 kesimpulan diantaranya adalah :

- 1) Variabel kedisiplinan kerja mempunyai nilai sig (p-value) sejumlah 0,039 lebih kecil dibanding α (0,05). Oleh karenanya bisa diambil keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima dan ditarik kesimpulan bahwasannya ada dampak signifikan antara kedisiplinan kerja pada kinerja pegawai.
- 2) Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sig (p-value) sejumlah 0,000 lebih kecil dibanding α (0,05). Dengan demikian diambil keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima dan bisa ditarik simpulan bahwasannya ada dampak signifikan antara lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.625	.614	1.42439	1.890

a. Predictors: (Constant), X2 (Lingkungan Kerja), X1 (Kedisiplinan Kerja)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Hasil koefisien determinasi pada tabel 16 diperoleh nilai R Square sejumlah 0,625. Hal tersebut memiliki arti bahwasannya variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sejumlah 62,5% dan 37,5% lainnya terpengaruh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang memakai metode regresi linier berganda di studi ini memperoleh nilai signifikansi (p-value) pada uji simultan variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05. Hasilnya membuktikan bahwasannya disiplin kerja serta lingkungan tempat kerja berdampak besar pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat bila lingkungan kerja dan disiplin ditingkatkan; sebaliknya, ketika disiplin dan lingkungan memburuk, kinerja pegawai turun.

Hasil studi ini disuport oleh studi yang dikerjakan Tyas & Sunuharyo (2018) yang memiliki judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan memperoleh hasil bahwasannya ada dampak positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai dapat terjadi karena pegawai yang patuh memahami peraturan yang berlaku bagi mereka dan mengetahui apa yang akan terjadi apabila mereka melaksanakan tindakan disipliner yang mengharuskan mereka berperilaku disiplin disaat bekerja. Jika setiap kegiatan didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai, maka setiap orang akan dapat melakukannya dengan benar dan menghasilkan hasil yang terbaik. Pekerja dianggap berada dalam lingkungan kerja yang baik atau dapat diterima jika mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan aman, nyaman, dan sehat.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Dengan memakai metode regresi linier berganda hasil analisis di studi ini mendapatkan nilai signifikansi (p-value) pada variabel kedisiplinan kerja $> 0,05$. Akibatnya, ini membuktikan disiplin kerja berdampak besar pada seberapa bagus kinerja pegawai. Jika disiplin kerja ditingkatkan, berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, dan akan menurun bila disiplin kerja dikompromikan.

Hasil penelitian ini disuport oleh studi yang dikerjakan Hasibuan (2019) yang memiliki judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan** mendapatkan hasil bahwasannya ada dampak positif dan signifikan dari disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Masih terdapat hambatan dimana sebagian pegawai terlambat menyelesaikan tugas yang sudah didapatkan dari atasan sehingga menyebabkan tertundanya pekerjaan lain, yang merupakan gejala dari permasalahan yang berkembang di dunia usaha terkait dengan kinerja pegawai. Kemudian ada beberapa yang kurang disiplin dalam hal jam kerja, seperti mereka yang memanfaatkan demi keuntungan sendiri dengan tidak hadir di kantor disaat jam kerja dan umumnya berada di kantin perusahaan atau melakukan kegiatan di luar pekerjaan. Ada juga yang datang terlambat atau tidak masuk kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang memakai metode regresi linier berganda di studi ini mendapatkan nilai signifikansi (p-value) pada variabel lingkungan kerja $< 0,05$. Oleh karena itu, ini membuktikan bahwasannya ada hubungan yang cukup besar antara tempat kerja dan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan terjadi ketika lingkungan kerja membaik dan turun secara signifikan ketika lingkungan kerja memburuk.

Hasil penelitian ini disuport oleh studi yang dikerjakan Lestary & Chaniago (2017) yang memiliki judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan** mendapatkan hasil ada dampak positif dan signifikan dari disiplin kerja pada kinerja karyawan.

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Kesimpulan

Merujuk pada proses penelitian yang sudah dijalankan, bisa ditarik suatu simpulan diantaranya.

1. Adanya dampak signifikan antara kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan pada kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.
2. Terdapat dampak signifikan antara kedisiplinan kerja pada kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.
3. Terdapat dampak signifikan antara lingkungan kerja pada kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.
4. Faktor lingkungan kerja adalah faktor yang lebih dominan dalam pengaruhi kinerja karyawan dibandingkan faktor kedisiplinan kerja pada karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

Saran

Mengacu pada kesimpulan penelitian ini, bisa dijabarkan beberapa saran diantaranya.

1. Adanya harapan kepada pihak perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan makaperlu adanya pengawasan dan peningkatan dari segi kedisiplinan dan lingkungan kerja pegawai. Kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai maka lebih produktif untuk memberikan kontribusi yang maksimal kepada pabrik.
2. Sebaiknya perusahaan menilai kembali upaya yang wajib dilakukan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja yang ditetapkan sesuai dengan preferensi pekerja serta menawarkan kenyamanan dan keamanan guna meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan, tentunya bisa berpengaruh terhadap hasil penelitian, diantaranya:

- 1 Terdapat keterbatasan jam pelaksanaan penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
- 2 Terdapat ketidakmampuan responden untuk menangkap pernyataan yang ada pada kuesioner, serta kejujuran mereka dalam mengisi kuesioner sehingga meningkatkan potensi temuan yang salah.
- 3 Penelitian ini hanya mengkaji terhadap pengaruh beberapa faktor kedipsilinan dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Jadi, studi lebih jauh dan lanjut harus dikembangkan untuk mengeksplorasi dampak elemen lain yang belum dikaji terhadap kinerja karyawan.
- 4 Temuan ini semata-mata didasarkan pada perolehan analisis data, sehingga diharapkan akan dilakukan studi tambahan terkait dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan dengan menggunakan teknik penelitian yang beragam, sampel yang lebih besar, serta berbagai instrumen penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL:

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Astuti, S. P., & Rachmarwi, W. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sarana Reswara Abadi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>
- Ferils, & Karmila. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance. *Jurnal E-Business Institut Teknologi Dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 1(1), 1–10.
- Ibrahim, N., dan S, E. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK BCA KCP Citra Towers Kemayoran. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2), 1–7. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.572>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Pettalolo, I. (2013). Pengaruh Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 1(7), 112–122.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Modal Insani Dan Bisnis*, 26–39.
- Wahyuni, S.I & Lubis, E. . (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Jurnal Valuta*, 6(1), 55–65.

BUKU:

- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. . & J. T. . (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Siagian, S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.

Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.ub.ac.id

Internet Source

2%

2

e-journal.unmas.ac.id

Internet Source

1%

3

journal.itbmpolman.ac.id

Internet Source

1%

4

ojs.ekonomi-unkris.ac.id

Internet Source

1%

5

eprints.uniska-bjm.ac.id

Internet Source

1%

6

www.jurnal.serambimekkah.ac.id

Internet Source

1%

7

repo.undiksha.ac.id

Internet Source

1%

8

repository.um-palembang.ac.id

Internet Source

1%

9

repository.stieipwija.ac.id

Internet Source

1%

10	e-jurnal.unisda.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.unsri.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.upbatam.ac.id Internet Source	1 %
13	Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar", Widya Amrita, 2021 Publication	1 %
14	repository.uhamka.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
17	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
19	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %

20	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
21	Nanda Hidayan Sono. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KIAI DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KINERJA UMANA' DI LINGKUNGAN PENDIDIKAN TINGGI PONDOK PESANTREN SALAFIYAH SYAFI'YAH SUKOREJO SITUBONDO", LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan, 2021 Publication	<1 %
22	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
23	jurnal.primagraha.ac.id Internet Source	<1 %
24	prosiding.unipma.ac.id Internet Source	<1 %
25	vomek.ppj.unp.ac.id Internet Source	<1 %
26	tuengr.com Internet Source	<1 %
27	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
28	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	<1 %

29	library.um.ac.id Internet Source	<1 %
30	ojsicobuss.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
31	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
32	Made Ayu Nilasari Putri, Anak Agung Istri Ari Parwati. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di aston denpasar hotel & convention center", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022 Publication	<1 %
33	akrabjuara.com Internet Source	<1 %
34	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
35	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	<1 %
36	Submitted to Universitas Kristen Duta Wacana Student Paper	<1 %
37	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %
38	ejurnal.unim.ac.id Internet Source	<1 %

39	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
40	Nyoman Paramananda. "Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2021 Publication	<1 %
41	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	<1 %
42	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
43	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
44	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	<1 %
45	www.scribd.com Internet Source	<1 %
46	Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan, Anak Agung Bagus Wirateja, I Komang Ogi Sudarmawan. "LOYALITAS, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI PENENTU KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN BETARI SEAFOOD KEDONGANAN", Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies, 2021	<1 %

47 Arief Amirudin, Mombang Sihite, Edi Supriadi. "PENGARUH e-SYSTEM SDM, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA", Jurnal Akuntansi AKTIVA, 2021

Publication

48 Bahtiar Effendi. "Pengaruh Penerapan Akuntansi Manajemen Lingkungan Terhadap Nilai Perusahaan di Indonesia", Owner, 2021

Publication

49 e-journal.stie-kusumanegara.ac.id

Internet Source

50 id.scribd.com

Internet Source

51 journal.laaroiba.ac.id

Internet Source

52 jurnal.darmaagung.ac.id

Internet Source

53 mulok.library.um.ac.id

Internet Source

54 ojs.kalbis.ac.id

Internet Source

55 ojs.uho.ac.id

Internet Source

56

Dedy Prasetyo Hadi, Budi Hartono, Yulfitriana Amir. "ANALISIS KINERJA PERAWAT SAAT MASA WABAH COVID-19 DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA PEKANBARU TAHUN 2020", Al-Tamimi Kesmas: Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health Sciences), 2022

Publication

<1 %

57

Inda Zarkasi, Hamid Halin, Luis Marnisah. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2022

Publication

<1 %

58

Kartika Sandra Desi, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2022

Publication

<1 %

59

Rindu Famelia Sari, Suwanto Suwanto. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2022

Publication

<1 %

60	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
61	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
62	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	<1 %
63	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	<1 %
64	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
65	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
66	repository.unas.ac.id Internet Source	<1 %
67	Bulawambona Endah Purnamasari, Rr. Hermien Tridayanti. "Analysis of Influence of Compensation and Leadership Style To Employee Performance PT. Feva Indonesia", Quantitative Economics and Management Studies, 2020 Publication	<1 %
68	Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada pegawai non	<1 %

69

Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti.
"Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin
Kerja sebagai Variabel Intervening",
PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2021

Publication

<1 %

70

Ismawati Dwi Saputri, Sarwo Edy, Midjan
Midjan. "PENGARUH MOTIVASI DAN
KEMANDIRIAN BELAJAR (SELF REGULATED
LEARNING) TERHADAP HASIL BELAJAR
MATEMATIKA PADA PESERTA DIDIK KELAS VII
DI SMP NEGERI I KEBOMAS", DIDAKTIKA :
Jurnal Pemikiran Pendidikan, 2020

Publication

<1 %

71

Millynda Ayu Prifaski, Maulidyah Amalina
Rizqi. "The Effect of Motivation,
Compensation and Work Environment on
Employee Job Satisfaction at PT Pembangkit
Jawa Bali (PJB) - Unit Pembangkitan (UP)
Gresik", Indonesian Vocational Research
Journal, 2022

Publication

<1 %

72

Suwanto Suwanto. "The Effect of Discipline
and Motivation on Employee Performance in

<1 %

SMP Negeri 2 Parigi, Pangandaran District",
Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran, 2020
Publication

73

docobook.com

Internet Source

<1 %

74

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

75

repository.uin-alaudidin.ac.id

Internet Source

<1 %

76

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13