



Pengaruh Ketelitian Kerja, Disiplin Kerja, juga lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Faiza^{1*}, Vera Firdaus², Sumartik³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

* E-mail Korespondensi: vaiza3052@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 25-06-2025

Revision: 03-06-2025

Published: 02-08-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.985

A B S T R A K

Tujuan dari studi ini ialah untuk menilai pengaruh dari ketepatan kerja, disiplin kerja, serta kondisi tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Woonam Music, sebuah perusahaan yang memproduksi instrumen untuk pasar ekspor. Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif deskriptif yang mengikutsertakan survei yang dibagikan kepada 108 orang responden dan kontraktor. Hasil dari analisis data memperlihatkan bahwa ketepatan kerja dan kondisi tempat kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Uji simultan (uji F) memperlihatkan bahwa 3 variabel independen, bila digabungkan, menyandang pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menekankan esensialnya membangun lingkungan kerja yang menunjang dan mengoptimalkan ketepatan kerja sebagai strategi untuk mengayomi produktivitas juga kinerja yang maksimal bagi karyawan.

Kata Kunci: Ketelitian Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

The purpose of this study was to assess the effect of work accuracy, work discipline, and workplace conditions on employee performance at PT Woonam Music, a company that produces instruments for the export market. This study used a quantitative descriptive method that included a published survey to 108 respondents and contractors. The results of the data analysis showed that work accuracy and workplace conditions had a significant positive effect on employee performance, while work discipline had no effect on performance. The simultaneous test (F test) showed that the 3 independent variables, when combined, had a significant effect on employee performance. This finding emphasizes the essential need to build a supportive and optimal work environment as a strategy to foster maximum productivity and performance for employees.

Acknowledgment

679



Key word: Work accuracy, work environment, work discipline, employee performance

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Industri musik terus berkembang dengan cepat dan dipengaruhi oleh teknologi, tren sosial, dan budaya populer. Berkat pengembangan digital yang hampir tinggi, pecinta musik sekarang mudah menyenangkan. Ini memungkinkan Anda untuk mengakses musik di mana saja tanpa hambatan. Pergeseran ke konsumsi musik digital mengayomi produsen untuk menemukan cara baru untuk beralih ke teknologi digital dalam progres produksi yang sebelumnya telah diimplementasikan (Habibi & Irwansyah, 2020).

Fenomena festival musik yang kembali populer dan tren penggunaan musik akustik sebagai latar dalam konten media sosial seperti TikTok dan Instagram Reels semakin meningkat. Sesudah itu, pola penjualan mengalami pergeseran dari metode tradisional di toko fisik menuju penjualan yang lebih terfokus pada platform digital (Ruddin et al., 2022). Kondisi ini menjadikan alat musik seperti gitar akustik, ukulele, dan keyboard sangat diminati oleh musisi pemula, sehingga mengayomi meningkatnya permintaan terhadap produk dengan kualitas tinggi (Ruddin et al., 2022).

Kinerja karyawan yang maksimal merupakan faktor utama dalam kesuksesan perusahaan untuk menggapai target, mempertahankan daya saing, dan menjamin kepuasan pelanggan (Liana et al., 2023). Perhatian khusus perlu diberikan pada ketelitian kerja karena banyak organisasi menghadapi kendala seperti kesalahan administrasi, produk cacat, atau laporan yang kurang akurat. Masalah disiplin karyawan sering terlihat melalui keterlambatan, absensi, pelanggaran aturan, dan ketidakstabilan dalam mengerjakan tugas, yang secara langsung mampu menurunkan produktivitas baik individu ataupun tim. Sesudah itu, lingkungan kerja yang kurang layak contohnya kondisi fisik yang tidak tenang akibat kebisingan atau ventilasi yang buruk, serta hubungan kerja yang kurang harmonis sering kali memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kesehatan mental para karyawan (Aditya et al., 2023)

Observasi awal memperlihatkan ditemukannya masalah dalam lingkungan kerja di PT. Woonam Music, di mana bermacam karyawan mengalami kesulitan dalam mempertahankan fokus selama bekerja. Kondisi ini menyebabkan menurunnya ketelitian serta disiplin kerja



mereka. Penurunan performa tersebut berkaitan erat dengan kurangnya konsentrasi saat mengerjakan tugas. Perusahaan memproduksi bermacam produk seperti gitar elektrik, gitar akustik, dan amplifier, yang sebagian besar dipasarkan secara global.

Karyawan yang tidak mampu menjaga fokus condong melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, sehingga berdampak negatif pada kualitas hasil kerja. Sesudah itu, rendahnya disiplin dalam mematuhi prosedur dan aturan perusahaan turut menurunkan kinerja, yang berujung pada ketidakstabilan pencapaian target perusahaan. Kondisi ini memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan mengambil tindakan perbaikan yang tepat. Penurunan kinerja ini diprakira dipengaruhi oleh bermacam faktor internal, seperti ketelitian kerja, disiplin, dan kondisi lingkungan kerja.

Ketelitian kerja, disiplin, juga lingkungan kerja ialah tiga faktor utama yang berperan signifikan dalam mengkategorikan kinerja karyawan. Ketelitian kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas secara tepat dan bebas dari kesalahan, yang secara langsung berdampak pada efisiensi serta mutu hasil kerja. Karyawan yang memiliki ketelitian tinggi biasanya lebih tertib, mudah beradaptasi, dan mampu menghindari kesalahan yang berulang (Liana et al., 2023). Ketelitian dalam mengerjakan tugas sangat berkaitan dengan produktivitas, kecepatan, dan konsistensi kerja, yang ujungnya berpengaruh besar terhadap kinerja keseluruhan karyawan.

Disiplin kerja merupakan aspek yang tidak kalah esensial. Disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab dan ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan di perusahaan, dari peraturan tertulis ataupun tidak tertulis. Disiplin kerja mengikutsertakan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, juga konsistensi dalam mengerjakan tugas, yang bila di terapkan secara adil dan konsisten, mampu mengoptimalkan produktivitas dan mengurangi konflik di tempat kerja (Aditya et al., 2023)

Penelitian yang diadakan oleh Pramularso & Anggraeni, (2023), menegaskan bahwasanya disiplin kerja menyandang pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya karyawan yang memiliki disiplin biasanya sanggup bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Selain disiplin dan ketelitian, kondisi tempat kerja juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman, aman, juga menunjang sanggup mengayomi karyawan agak lebih semangat dalam mengerjakan tugas-tugas mereka (Arif & Amelia, 2023). Lingkungan kerja yang ideal meliputi suasana yang



positif, interaksi yang baik antar rekan kerja, serta ditemukannya fasilitas serta perlengkapan yang layak. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Lestari & Afifah, (2020), dimana disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan mampu mendeteksi cara yang semestinya untuk memecahkan masalah penurunan produktivitas yang sedang terjadi, dengan demikian perusahaan dapat bersaing lebih baik di pasar dan menggapai pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan (Dzulhaq & Firdaus, 2024)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *gap research*, Pertama ditemukan perubahan dengan studi sebelumnya yang memanfaatkan metode penelitian asosiatif, sedangkan penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif (Nida & Noor, 2025). Kedua, pada penelitian lain, keterkaitan kerja dijadikan sebagai variabel dependen, sementara penelitian ini mengembangkan dari studi sebelumnya dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan menengarkan data numerik yang digapai sebagai temuan dari penelitian ini (Sugiyono, 2020). Dalam konteks penelitian ini, metode kuantitatif deskriptif dipergunakan untuk mengelaborasi ketelitian kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, juga kinerja karyawan di PT Woonam music. Populasi yang digunakan yaitu karyawan PT Woonam Music berjumlah 400 orang. Dalam penelitian ini, teknik purposive sampling dapat digunakan dengan memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan variabel penelitian untuk memperoleh kesimpulan yang komprehensif. Jumlah sampel dapat ditentukan berdasarkan jumlah karyawan yang memenuhi kriteria di atas dan hanya 100 karyawan memenuhi kriteria purposive sampling, maka sampel penelitian akan terdiri dari 100 orang tersebut. Lokasi Penelitian berada di Jl. Ngoro Industri No. 334, Ngoro, Mojorejo, Kec. Pungging, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61384. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner oleh responden. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25, dan menggunakan teknik analisis data uji validitas serta uji reliabilitas. Selain itu, menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f untuk menguji hipotesis



HASIL

Hasil Analisis Data

Ketelitian Kerja(X1)

Tabel 1 memperlihatkan demografis rata-rata responden variabel ketelitian kerja berlandaskan skala Likert Tabel 1 mengelaborasi persepsi responden terhadap item pernyataan dari faktor-faktor yang mempengaruhi ketelitian kerja, seperti kemampuan memeriksa ulang pekerjaan, menghindari kesalahan, dan menjaga kualitas hasil kerja.

Tabel 1. Hasil Rata-Rata Respon Ketelitian Kerja(X1)

No	Indikator Pernyataan	Mean
1	Saya memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum menyerahkannya	4.81
2	Saya menyamakan prosedur kerja yang sudah ditetapkan	4.18
3	Mampu mengontrol emosi dalam tantangan kerja	4.67
4	Saya mampu menghindari keputusan terburu-buru	4.29
5	Saya menyesuaikan diri dengan perubahan cara kerja di tempat kerja	4.62
6	Saya mudah menyesuaikan diri dengan rekan kerja	4.32

Sumber : Olah data (2025)

Gambar tersebut memperlihatkan lima pernyataan tentang ketelitian kerja dan nilai rata-rata respons dari karyawan PT Woonam Music. Hasilnya memperlihatkan bahwasanya karyawan memiliki ketelitian kerja yang tinggi, dengan nilai rata-rata 4,81 dalam mengecek kembali hasil pekerjaan dan 4.18 untuk menyamakan prosedur. Ketelitian kerja berperan sangat esensial dalam mengoptimalkan kualitas dan efisiensi pekerjaan; karyawan yang menyandang tingkat ketelitian yang tinggi condong menghindari kesalahan yang mampu mempengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka. Penemuan ini searah dengan temuan proposal yang memperlihatkan bahwasanya ketelitian kerja menyandang pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Woonam Music.

Sesudah itu, karyawan memperlihatkan kemampuan mereka dalam mengendalikan emosi mereka saat menghadapi tantangan kerja, dengan nilai rata-rata 4.67, yang memperlihatkan bahwa esensial untuk tetap teliti saat mengerjakan tugas yang diberikan. Dengan mengingat bahwa penelitian memperlihatkan bahwasanya ketelitian kerja adalah komponen esensial yang menunjang kinerja karyawan, perihal ini memperlihatkan bahwasanya karyawan perusahaan ini cukup terlatih untuk mempertahankan fokus dan menghindari membuat keputusan terburu-buru. Secara menyeluruh, pernyataan dalam kuisioner ini dan hasil penelitian memper-

lihatkan bahwasanya ketelitian kerja di PT Woonam Music mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi karyawan selain mempengaruhi kualitas pekerjaan. Maka itu, organisasi mampu mempertimbangkan untuk terus mengoptimalkan elemen ketelitian ini melalui pelatihan atau pendekatan lain yang sesuai untuk menggapai kinerja terbaik.

Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2 memperlihatkan demografis rata-rata responden variabel disiplin kerja berlandaskan skala Likert Tabel 2 mengelaborasi persepsi responden terhadap item pernyataan dari bermacam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, ketelitian, dan kepatuhan.

Tabel 2. Hasil Rata-Rata Respon Disiplin Kerja(X2)

No	Indikator Pernyataan	Mean
1	Siap menerima konsekuensi dari hasil kerja saya	4.81
2	Mengerjakan tugas searah dengan tanggal waktu yang sudah ditetapkan	4.14
3	Saya mampu mengerjakan tugas secara mandiri	4.72
4	Saya menerima hasil akhir dari apa yang sudah dikerjakan	4.30
5	Memperhatikan setiap detail kecil dalam pekerjaan dalam mengonfirmasi hasil yang akurat	4.64
6	Cermat dalam menyamakan SOP agar tidak terjadi kesalahan	4.33
7	Selalu menyamakan aturan perusahaan yang sudah ditetapkan	4.66
8	Saya konsisten menyamakan perintah kerja dari atasan	4.35

Sumber : Olah data (2025)

Berlandaskan hasil kuisioner mengenai disiplin kerja di PT Woonam Music, mayoritas karyawan memperlihatkan tingkat kedisiplinan yang sangat baik. Mereka siap menerima konsekuensi dari hasil kerja dengan skor tertinggi 4.81, memperlihatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Karyawan juga disiplin dalam mengerjakan tugas tepat waktu, meskipun dengan sedikit penurunan pada skor 4.14. Sesudah itu, mereka mampu bekerja secara mandiri dengan skor 4.72, memperhatikan detail kecil dalam mengonfirmasi akurasi hasil kerja (4.64), dan cermat menyamakan SOP (4.33). Karyawan secara konsisten menyamakan aturan perusahaan (4.66) dan perintah dari atasan (4.35), memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja mereka berkontribusi pada efektivitas dan kualitas pekerjaan. Meskipun ada sedikit variasi, secara menyeluruh, tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan ini sangat menunjang produktivitas yang optimal.



Lingkungan Kerja(X3)

Tabel 3 memperlihatkan demografis rata-rata responden variabel lingkungan kerja berlandaskan skala Likert. Tabel 3 mengelaborasi persepsi responden terhadap item pernyataan dari bermacam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti suasana kerja, relasi antar rekan kerja, fasilitas, serta perlengkapan kerja.

Tabel 3. Hasil Rata-Rata Respon Lingkungan Kerja (X3)

No	Indikator Pernyataan	Mean
1.	Lingkungan kerja di tempat saya bersih terorganisir	4.75
2.	Suasana kerja di perusahaan ini menginspirasi saya dengan lebih baik	4.25
3.	Interaksi antar rekan kerja mengayomi terciptanya suasana kerja yang positif	4.62
4.	Rekan kerja saya memiliki sikap yang saling menunjang dalam mengerjakan tugas bersama	4.27
5.	Fasilitas yang disediakan di tempat kerja menunjang saya agar mengerjakan pekerjaan dengan baik	4.63
6.	Ketersediaan ruang penyimpanan cukup memungkinkan barang-barang kerja terorganisir	4.33
7.	Semua perlengkapan kerja yang saya butuhkan tersedia di tempat kerja	4.62
8.	Perusahaan memberikan pelatihan tentang penggunaan alat kerja yang baru atau diperbarui	4.32

Sumber : Olah data (2025)

Berlandaskan hasil kuisioner mengenai lingkungan kerja di PT Woonam Music, mayoritas karyawan menilai bahwasanya lingkungan kerja yang ada cukup menunjang kinerja mereka. Dengan skor rata-rata 4.75 pada pernyataan mengenai kebersihan dan keteraturan tempat kerja, karyawan merasa nyaman dengan suasana yang terorganisir. Suasana kerja yang menginspirasi juga mendapat penilaian positif (4.25), yang memperlihatkan bahwasanya lingkungan perusahaan mampu memberikan motivasi. Interaksi antar rekan kerja yang menunjang terciptanya suasana kerja yang positif (4.62) serta sikap saling menunjang antar rekan kerja dalam mengerjakan tugas bersama (4.27) memperlihatkan ditemukannya kolaborasi yang baik di antara karyawan. Sesudah itu, fasilitas yang layak di tempat kerja juga ditetapkan esensial, dengan skor 4.63, membantu karyawan dalam mengerjakan tugas mereka dengan efisien. Ketersediaan ruang penyimpanan yang cukup (4.33) dan kelengkapan perlengkapan kerja (4.62) juga menunjang kelancaran operasional. Terakhir, perusahaan memberikan pelatihan mengenai penggunaan alat kerja baru atau yang diperbarui (4.32), memperlihatkan upaya perusahaan untuk mengoptimalkan keterampilan karyawan. Secara menyeluruh, lingkungan kerja di PT Woonam Music ditetapkan sangat menunjang kinerja serta produktivitas karyawan.

685



Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 4 memperlihatkan demografis rata-rata responden variabel kinerja karyawan berlandaskan skala *Likert*. Tabel 4 mengelaborasi persepsi responden terhadap bermacam item pertanyaan berlandaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Rata-Rata Respon Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator Pernyataan	Mean
1.	Ketepatan waktu adalah prioritas utama dalam pekerjaan sehari-hari	4.83
2.	Karyawan sanggup mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan	4.00
3.	Saya sanggup mengerjakan banyak tugas dalam waktu yang singkat tanpa mengorbankan kualitas	4.63
4.	Jumlah pekerjaan selesai sesuai standar perusahaan	4.31
5.	Saya memanfaatkan sumber daya secara efisien untuk hasil optimal	4.500
6.	Saya berupaya mengoptimalkan efisiensi dalam mengerjakan tugas	4.29

Sumber : Olah data (2025)

Berlandaskan hasil kuisioner mengenai kinerja karyawan di PT Woonam Music, mayoritas karyawan memperlihatkan perhatian yang tinggi terhadap ketepatan waktu dan efisiensi kerja. Skor rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan mengenai ketepatan waktu sebagai prioritas utama dalam pekerjaan sehari-hari (4.83), memperlihatkan bahwasanya karyawan sangat menghargai esensialnya mengerjakan tugas tepat waktu. Akan tetapi, pada pernyataan bahwasanya karyawan sanggup mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan (4.00), ada sedikit penurunan, yang memperlihatkan bahwasanya meskipun ketepatan waktu menjadi prioritas, terkadang pekerjaan tidak selalu selesai sesuai target waktu yang diharapkan.

Lebih lanjut, kemampuan untuk menyelesaikan banyak tugas dalam waktu singkat tanpa mengorbankan kualitas (4.63) memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan sanggup bekerja dengan produktif, tetapi masih menjaga kualitas hasil kerja mereka. Sesudah itu, pernyataan mengenai jumlah pekerjaan yang selesai sesuai standar perusahaan (4.31) memperlihatkan bahwasanya meskipun pekerjaan selesai, ada ruang untuk mengoptimalkan kualitas penyelesaian searah dengan standar yang diharapkan. Karyawan juga memperlihatkan upaya dalam memanfaatkan sumber daya secara efisien untuk hasil optimal (4.50) dan berusaha mengoptimalkan efisiensi dalam mengerjakan tugas (4.29), yang memperlihatkan kesadaran tinggi untuk terus mengoptimalkan kinerja dan efisiensi kerja mereka. Secara menyeluruh, hasil ini mengelaborasi bahwasanya karyawan di PT Woonam Music berfokus pada ketepatan



waktu dan efisiensi kerja, dengan upaya untuk mengoptimalkan hasil kerja sesuai standar perusahaan.

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan dalam mengonfirmasi bahwasanya tiap pernyataan dalam kuesioner sanggup mengelaborasi dengan tepat hubungan antar variabel yang diukur. Dengan jumlah sampel 108, nilai r tabel bagi tingkat signifikansi 0.05 yakni 0.157. bilamana r hitung diatas atau sama dengan 0.157, dengan ini pernyataan dalam kuesioner ditetapkan valid, sedangkan bilamana r hitung dibawah dari 0.157, pernyataan itu ditetapkan tidak valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
<i>Ketelitian Kerja(X1)</i>	X1.1.1	0.445	0.157	0.00	Valid
	X1.2.1	0.237	0.157	0.00	Valid
	X1.3.1	0.559	0.157	0.00	Valid
	X1.4.1	0.385	0.157	0.00	Valid
	X1.5.1	0.187	0.157	0.00	Valid
	X1.6.1	0.461	0.157	0.00	Valid
<i>Disiplin Kerja(X2)</i>	X2.1.1	0.334	0.157	0.00	Valid
	X2.2.1	0.187	0.157	0.00	Valid
	X2.3.1	0.445	0.157	0.00	Valid
	X2.4.1	0.310	0.157	0.00	Valid
	X2.5.1	0.360	0.157	0.00	Valid
	X2.6.1	0.192	0.157	0.00	Valid
	X2.7.1	0.235	0.157	0.01	Valid
	X2.8.1	0.245	0.157	0.01	Valid
<i>Lingkungan Kerja(X3)</i>	X3.1.1	0.195	0.157	0.04	Valid
	X3.2.1	0.235	0.157	0.00	Valid
	X3.3.1	0.338	0.157	0.00	Valid
	X3.4.1	0.171	0.157	0.00	Valid
	X3.5.1	0.347	0.157	0.00	Valid
	X3.6.1	0.472	0.157	0.00	Valid
	X3.7.1	0.186	0.157	0.00	Valid
	X3.8.1	0.358	0.157	0.00	Valid
<i>Kinerja Karyawan(Y)</i>	Y1.1.1	0.287	0.157	0.00	Valid
	Y1.2.1	0.252	0.157	0.00	Valid
	Y1.3.1	0.639	0.157	0.00	Valid
	Y1.4.1	0.205	0.157	0.00	Valid
	Y1.5.1	0.523	0.157	0.00	Valid
	Y1.6.1	0.274	0.157	0.00	Valid

Sumber : Olah data (2025)

Berlandaskan tabel 5, peneliti mengetahui bahwasanya masing-masing variabel Kete-

litian Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) juga kinerja Karyawan (Y) menyandang nilai yang valid. Nilai r hitung yang diatas 0,157 dengan signifikansi dibawah 0,05 juga menunjang temuan ini. Maka itu, alat ini memiliki validitas yang baik pada masing-masing variabel..

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk menilai konsistensi internal alat yang dipergunakan, ialah, sejauh mana semua pernyataan dalam survei membawakan hasil yang tetap dan konsisten saat item dibuat dengan syarat $>0,70$. Keandalan yang tinggi memperlihatkan bahwa instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang dimaksud mampu diperhitungkan. Persyaratan untuk mempertimbangkan tes keandalan esensial (Fitri et al., 2023).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
Ketelitian Kerja(X1)	0.850	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0.800	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja(X3)	0.718	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0.755	0.60	Reliabel

Sumber : Olah data (2025)

Berlandaskan hasil uji reliabilitas yang tertera dalam tabel, segala variabel yang ada di penelitian ini, ialah Ketelitian Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), juga kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* yang melampaui nilai R kritis yang ditetapkan sebanyak 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* berada dalam rentang 0,718 hingga 0,850, yang memperlihatkan bahwa alat ukur pada setiap variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi. Maka itu, segala item pertanyaan yang diterapkan di penelitian ini mampu ditetapkan reliabel, yang berarti mampu membawakan hasil ukur yang konsisten saat dipergunakan dalam pengukuran berulang.

Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud dalam menentukan benarkah distribusi data menyamakan pola distribusi normal, satu dari sebagian asumsi dasar analisis statistik parametrik. Ini menyampaikan pemahaman tentang sejauh mana data yang dikumpulkan mewakili populasi dengan populasi yang didistribusikan secara normal. bilamana nilai P diatas 0,05. kriteria



signifikansi untuk uji normalitas ditetapkan terpenuhi. bilamana nilai-p diatas 0,05, data mampu didistribusikan secara normal (Rodliyah, 2021).

Tabel 7. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>N</i>		108
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std.Deviation</i>	0.797958
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.205
	<i>Positive</i>	0.096
	<i>Negative</i>	-0.205
<i>Test Statistic</i>		0.205
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.200 ^c

Sumber : Olah data (2025)

Nilai signifikan 0,200 (*Asymp. Sig. 2-Sailed*) berlandaskan hasil tes kesehatan memanfaatkan uji *Kolmogorov Smirnov* memanfaatkan sampel. Nilai ini diatas tingkat signifikansi yang biasanya dipergunakan, pada 0,05. Ini memperlihatkan bahwasanya data yang tersisa didistribusikan secara normal. Maka itu, analisis statistik lebih lanjut seperti regresi linier mampu diadakan secara hukum dan murah, karena penerimaan normalitas regresi terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dipergunakan dalam mengecek hubungan atau korelasi antara nilai residual (perubahan antara nilai yang diamati dan prediksi) di model regresi masa lalu atau pengamatan periode atau pengamatan berikutnya. Ini esensial dalam mengonfirmasi bahwasanya tidak ada pola sistematis dalam residuen yang mampu mempengaruhi keandalan model statistik yang dipergunakan. Kebutuhan akan esensialnya tes autokorelasi dengan Durbin-Watson adalah bahwasanya tidak ada autokorelasi yang signifikan saat nilai Durbin-Watson adalah 1,5-2,5. bilamana nilai Durbin-Watson dibawah 1,5 atau di atas 2,5, mungkin ada otomatisasi yang signifikan dalam residu yang mampu mempengaruhi efektivitas model regresi(Aziza, 2023) .

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0.510	0.260	0.239	0.80939	1.758

Sumber : Olah data (2025)

Berlandaskan pengujian autokorelasi, hasil yang memperlihatkan nilai Durbin-Watson



sebanyak 1,758 memperlihatkan bahwasanya model regresi ini bebas dari gejala autokorelasi. Angka *Durbin-Watson* ini hampir menggapai 2, yang mengindikasikan bahwasanya tidak ada pola tertentu pada residual dan mereka tidak saling berkorelasi. Maka itu, asumsi klasik yang mengujarkan tidak ditemukannya autokorelasi telah terpenuhi, dan model regresi ini mampu dipergunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi, yang bisa mengganggu interpretasi kontribusi setiap variabel terhadap variabel dependen. Untuk memastikan model regresi valid, uji ini penting untuk dilakukan. Syarat signifikansi uji multikolinearitas adalah jika *Tolerance* lebih besar dari 0.1 dan VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. Jika nilai Tolerance kurang dari 0.1 atau VIF lebih dari 10, maka terdapat multikolinearitas yang signifikan dalam model (Rodliyah, 2021).

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Ketelitian Kerja(X1)	0.626	1.597
Disiplin Kerja(X2)	0.676	1.479
Lingkungan Kerja(X3)	0.637	1.571

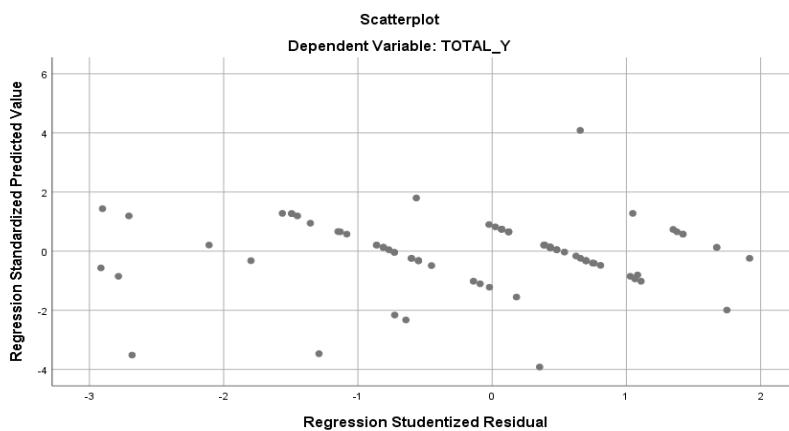
Sumber : Olah data (2025)

Temuan analisis multikolinearitas memperlihatkan bahwasanya segala variabel independen menyandang nilai VIF lebih rendah dari 10 & nilai toleransi di atas 0,10. Secara khusus, nilai Toleransi untuk variabel Akurasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), juga lingkungan Kerja (X3) masing-masing adalah 0,626, 0,676, serta 0,637. Sementara itu, level VIF mereka masing-masing adalah 1,597, 1,479, dan 1,571. Segala variabel independen mampu dimasukkan sekaligus dalam analisis regresi tanpa menciptakan interferensi akibat relasi antara variabel, karena hasil ini memperlihatkan tidak ditemukannya bukti multikolinearitas di model.

Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan varians residual konsisten di seluruh rentang variabel independen. Jika menggunakan scatter plot, heteroskedastisitas terli-

hat jika pola residual membesar atau mengecil seiring perubahan variabel independen. Jika pola acak, model memenuhi asumsi homoskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas

Sumber : Olah data (2025)

Distribusi poin residual, baik di atas ataupun dibawah garis nol, tampak acak & tidak memiliki pola yang mampu dikenali, menurut Gambar 1, yang menyajikan hasil uji heteroskedastisitas sebagai diagram sebar. Kriteria ini memperlihatkan bahwasanya tidak ada masalah heteroskedastisitas di model regresi. Akibatnya, model regresi ini cocok untuk penyelidikan lebih lanjut karena varians residual stabil (homoskedastik).

Uji Hipotesis Parsial (UJI T)

Hasil pengujian hipotesis sebagian pada setiap variabel independen di model regresi memanfaatkan uji t ditunjukkan dalam tabel berikut. Tujuan dari uji t ini ialah supaya melihat benarkah setiap variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen secara mandiri. Uji ini mampu dipergunakan dalam mengecek apakah nilai koefisien regresi setiap variabel independen menyimpang secara statistik dari nol. Variabel ditetapkan memiliki kontribusi yang nyata terhadap variabel dependen bilamana ditemukan perubahan yang signifikan di antara keduanya. Dalam mengonfirmasi apakah faktor-faktor benar-benar menyandang dampak yang berarti pada model, pengujian ini sangat esensial.

**Tabel 10. Hasil Uji T**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>Constant</i>	9.798	3.100		3.160	0.002
<i>Ketelitian Kerja(X1)</i>	0.291	0.100	0.310	2.907	0.004
<i>Disiplin Kerja(X2)</i>	0.037	0.089	0.043	0.418	0.677
<i>Lingkungan Kerja(X3)</i>	0.212	0.094	0.239	2.265	0.026

Sumber : Olah data (2025)

Berlandaskan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dengan jumlah sampel sebanyak 108 responden & tingkat signifikansi 5%, digapai nilai t tabel sebanyak 1,983 (df = 104). Berikut adalah interpretasi dari masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan:

Pengaruh Ketelitian Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan memperlihatkan bahwasanya variabel ketelitian kerja (X1) menyandang nilai t hitung sebanyak 2,907 dengan tingkat signifikansi sebanyak 0,004. Karena nilai t hitung diatas t tabel ($2,907 > 1,983$) dan nilai signifikansi dibawah dari 0,05, maka mampu dirangkum dalam kesimpulan bahwasanya ketelitian kerja membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab itu, hipotesis yang mengujarkan ditemukannya pengaruh ketelitian kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Disiplin kerja pada variabel (X2), nilai t 0,418 digapai, dan nilai signifikannya adalah 0,677. Nilai ini dibawah dari tabel T ($0,418 < 1,983$), dan signifikansinya di atas batas 0,05. Kami kemudian mampu menarik kesimpulan bahwasanya disiplin kerja tidak menyandang dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Alhasil, hipotesis yang memperlihatkan efek disiplin kerja pada kinerja karyawan ditolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja(X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Nilai uji T untuk variabel lingkungan kerja (X3) ialah 2.265, dan nilai signifikannya adalah 0,026. Dari nilai t -number> t -table ($2.265 > 1.983$) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Secara menyeluruh, meskipun jelas menyandang dampak yang signifikan pada kinerja karyawan dari tiga variabel independen yang diuji, disiplin kerja tidak

memperlihatkan efek yang signifikan.

Uji Simultan (UJI F)

Uji F dipergunakan untuk mengetes esensialnya segala variabel independen di model variabel dependen. Hasil uji F ini memperlihatkan apakah model regresi yang dipergunakan secara menyeluruh berkontribusi secara signifikan untuk menguraikan variasi dalam variabel dependen. bilamana hasil uji F memperlihatkan signifikansi yang rendah, kita mampu menarik kesimpulan bahwa setidaknya ada satu variabel independen yang menyandang pengaruh yang signifikan pada variabel dependen di model tersebut.

Tabel 11. Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum Of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
<i>Regression</i>	23.943	3	7.981	12.183	0.000 ^b
<i>Residual</i>	68.131	104	0.655		
<i>Total</i>	92.074	107			

Sumber : Olah data (2025)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang ditampilkan pada tabel 11, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,183 dengan tingkat signifikansi (Sig) sebesar 0,000. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam pengujian hipotesis menggunakan uji F, kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$, maka model regresi signifikan secara simultan.
2. Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$, maka model regresi tidak signifikan secara simultan.

Karena nilai $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Artinya, variabel Ketelitian Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Derajat di mana variabel independen di model regresi mampu menguraikan variasi pada variabel dependen ditentukan oleh uji R^2 . Semakin kuat modelnya, semakin dekat persentase variabel dependen yang dijelaskan oleh model tersebut ke angka 1. Nilai R^2 ialah angka antara 0 dan 1. Ini mengelaborasi seberapa kuat relasi antara variabel independen dan variabel dependen di model yang sedang diuji

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0.510	0.260	0.239	0.80939	1.758

Sumber : Olah data (2025)

Nilai R^2 sebanyak 0,260 memperlihatkan bahwasanya akurasi pekerjaan, disiplin kerja, juga lingkungan kerja menyumbang sekitar 26% terhadap kinerja karyawan. Ini memperlihatkan bahwasanya meskipun 3 variabel tersebut menyandang dampak di kinerja karyawan, 74% faktor lain yang memengaruhi pelayanan karyawan tidak termasuk dalam model ini. Dengan kata lain, meskipun hubungan saat ini esensial, memahami kinerja keseluruhan tenaga kerja juga memerlukan pertimbangan terhadap pengaruh eksternal lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Ketelitian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketelitian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan melakukan pekerjaan yang didukung akurasi tinggi dan minim kesalahan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mashuri, (2014); (Risinta et al., n.d.); Agata et al., (2023); Sugiyono, (2023). dan tidak searah dengan Wijoyo et al., (2024).

Penelitian ini dibangun oleh empat indikator diantaranya tertib, pengendalian diri, dan adaptif. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator tertib. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang konsisten dalam menjalankan aturan pekerjaan, karyawan yang teliti akan melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan mereka untuk memastikan tidak ada kesalahan yang terlewat. Didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju, untuk memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum menyerahkannya. Karyawan yang konsistensi dalam memeriksa pekerjaan akan mampu meningkatkan kualitas pekerjannya (Sugiyono, 2023). Namun, masih diperlukan evaluasi berkala terkait prosedur kerja di lapangan, terutama pada prosedur yang memperoleh hasil paling rendah dalam kuesioner. Selain itu, pemutusan keputusan yang dilakukan dengan pertimbangan matang, tanpa terburu-buru, juga menjadi perhatian khusus.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

694



dap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa karyawan yang mengikuti aturan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tidak memberikan kontribusi yang lemah terhadap kinerja. Hal ini dianggap sebagai syarat minimal atau standar kerja, bukan sesuatu yang mendorong kinerja. Penelitian ini sejalan dengan Muna & Isnowati, (2022); Tannady et al., (2022); Hidayat et al., (2021); Ernanto et al., (2022) dan tidak searah dengan Susanti & Aesah, (2022)

Disiplin dalam pekerjaan dibentuk oleh empat faktor, ialah ketepatan waktu, tanggung jawab, ketelitian, dan ketaatan. Di antara semua faktor tersebut, tanggung jawab menyandang dampak terbesar pada kinerja karyawan. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mengerjakan tugasnya dan bertanggung jawab atas hasil yang mereka capai. Mayoritas responden sangat setuju dengan perihal ini, yang mencerminkan sikap karyawan yang bertanggung jawab dan bersedia mengakui hasil kerjanya. Disiplin kerja yang layak, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan tanggung jawab, mampu mengoptimalkan produktivitas dan kualitas kerja, serta menciptakan suasana kerja yang lebih efisien dan teratur (Ernanto et al., 2022). Akan tetapi, PT Woonam Musik memerlukan evaluasi berkala terkait kedisiplinan dalam mengerjakan tugas searah dengan tenggat waktu yang sudah ditetapkan, karena menyandang nilai rata-rata jawaban paling rendah di antara bermacam pernyataan lainnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas memadai, dan hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sihaloho & Siregar, (2020); Wahyuni & Budiono, (2022); Febrian et al., (2023) dan tidak sejalan dengan (Mahmudin, 2020)

Lingkungan kerja dibangun oleh beberapa indikator di antaranya adalah suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, fasilitas, perlengkapan kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator hubungan antar rekan kerja, bahwa interaksi yang baik antar karyawan menghasilkan sinergi dan kerja sama tim. Mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk suasana yang nyaman, hubungan yang baik antar rekan kerja, serta fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai, dapat meningkatkan motivasi karyawan dan berkontribusi pada peningkatan



kinerja secara keseluruhan (Sihaloho & Siregar, 2020). Namun, beberapa aspek lingkungan kerja memerlukan perhatian khusus, seperti menciptakan suasana kerja yang lebih baik yang dapat menginspirasi karyawan, serta memberikan pelatihan dalam penggunaan alat kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, secara parsial hanya variabel VACA dan STVA yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan sub sektor perbankan yang terdaftar di BEI selama periode 2019–2023. Sebaliknya, variabel VAHU tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap profitabilitas. Namun secara simultan, ketiga variabel VAHU, VACA, dan STVA secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap profitabilitas perusahaan sub sektor perbankan di BEI selama periode penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 17%, yang mengindikasikan bahwa 17% variasi perubahan profitabilitas dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sementara itu 83% variabilitas yang tersisa berasal dari faktor-faktor eksternal lain yang tidak diikutsertakan dalam model analisis ini, seperti misalnya faktor *Good Corporate Governance* dan variabel eksternal lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Y. P., Rauly Sijabat, & Noni Setyorini. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 01–12. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.99>
- Arif, F., & Amelia, C. (2023). Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Atas Kinerja Karyawan Di PT Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan. *Excellent*, 10, 258–270. <https://doi.org/10.36587/exc.v10i2.1583>
- Aziza, N. (2023). Metodologi penelitian 1 : deskriptif kuantitatif. *ResearchGate*, July, 166–178.
- Chalim, A. K., & Rosento. (2024). Pegaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 338–350. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.41>
- Dewa Putu Yohanes Agata L. Sandopart, Permana, D. S., Pramesti, N. S., Ajitama, S. P., Mulianingsih, A. T., Septia, D. N., Firmansyah, M. A., & Juman, M. F. (2023). Analisis Efisiensi Biaya Produksi Pada Kegiatan Perusahaan Manufaktur Dengan Teknologi Artificial Intelligence. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 25–37. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i1.644>
- Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2024). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin

- terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(2), 18. <https://doi.org/10.47134/j pem.v1i2.252>
- Ernanto, H., Hermawan, S., & Sumartik. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 14(1), 6–14.
- Febrian, Y., Abidin, Z., & Wahyulina, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 4(2), 99–105. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v4i2.472>
- Fitri, A., Rahim, R., Nurhayati, Aziz, Pagiling, S. L., Natsir, I., Munfarikhatin, A., Simanjuntak, D. N., HUatgaol, K., & Anugrah, N. E. (2023). Dasar-dasar Statistika untuk Penelitian. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Habibi, C. B., & Irwansyah, I. (2020). Konsumsi dan produksi musik digital pada era industri kreatif. *Metacommunication: Journal of Communication Studies*, 5(1), 23–37. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20527/mc.v5i1.7449>
- Hidayat, B., Amin, S., & Rosita, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 75–88. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16675>
- Hidayat, F. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Peningkatan Mutu Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 22–34. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.29>
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 286–300. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40>
- Irfandi, M. ., Ihza, S. P. ., Putri, E. ., Anggun, A. ., & Chairunnisa, A. . (2025). Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 171–178. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.98>
- Ismail Noto Wijoyo, & Martinus Wahyu Purnomo. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 179–192. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3043>
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1279>



- Liana, B. D. A., Ardianto, Y., & Retno, B. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Wika. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 84–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.35814/jimp.v3i2.5433>
- Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Mashuri, A. I. (2014). Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Ekstraversi dan Kepribadian Ketelitian terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 832–844.
- 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>
- Nadas, L., Indriyani, F., & Astuti, D. (2024). Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Human Resource Scorecard (HRSC). *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 301–315. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.39>
- Nida, K., & Noor, T. W. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Majau Inti Jaya Cabang Berau*.
- Pramularso, E. Y., & Anggraeni, N. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 142–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1488>
- Rahmah, I. N. (2024). Pengaruh Pemberian Incentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.30>
- Risinta, H., Budiman, A., Raudah, S., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (n.d.). *Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja kabupaten balangan*. 239–246.
- Rodliyah, I. (2021). *Pengantar Dasar Statistika Dilengkapi Analisis Dengan Bantuan Software SPSS*. LPPM Unhas Tebuireng Jombang.
- Ruddin, I., Santoso, H., & Indrajit, R. E. (2022). Digitalisasi Musik Industri: Bagaimana Teknologi Informasi Mempengaruhi Industri Musik di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 2(01), 124–136. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v2i01.1395>
- Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.



- Subhan, A., Joesah, N. ., & Budi Kusuma, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 152–162. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.14>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2023). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 111–115.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervenng Pada Pt Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Syahdina, A. ., Nurdewi, S. ., Irfandi, M. ., & Aini, P. Z. (2025). Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 179–186. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.100>
- Syauqi, I. ., Granadha, I. T., & Andrian, W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Organisasi. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 195–204. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.106>
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., Mudasetia, Nawayah, Mustafa, F., Ilham, & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335.
- Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769.