

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (MAKSIMUM 25 KATA)**

Adhi Widyakto, Nanda Nurrohmah, Dian Triyani, Rr Lulus Prapti NSS

Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Email : adhiwidyakto92@gmail.com

Abstract

The source of human labor in an industry is a driving factor based on the number of activities that must be carried out, which explains that without labor an industrial activity cannot run well and according to the goals that have been made. Human resources are also the main key in the process of industrial activities and crucial in achieving the continuity of industrial activities. PT Artha Kayu Indonesia is one industry that struggles with low employee performance. Based on the attendance rate data obtained from HRD, Artha Kayu Indonesia showed a significant decrease in fluctuations. So the author needs to do research on what efforts are made to improve employee performance at Artha Kayu Indonesia so that employees come more often with a predetermined time. The purpose of this study is to determine the effect of Work Discipline, Work Environment and Work Stress on employee performance at Artha Kayu Indonesia. The population in this study is employees of Artha Kayu Indonesia. Based on the sample criteria set, a sample was obtained in this study as many as 100 respondents. The analytical methods used in this study are instrument tests (validity tests and reliability tests), classical assumption tests include (normality tests, heterokedasticity tests, multicollinearity tests), multiple linear regression tests, partial tests (t tests), F test model accuracy, coefficient of determination (R²) tests used to analyze primary data in this study conducted with the help of SPSS version 25. Based on the results of the study shows that there is an influence of work discipline, Work Environment on employee performance, while work stress has no influence on employee performance at Artha Kayu Indonesia. The more positive work discipline, the more employees will comply with the regulations in the Company and will improve employee performance, vice versa if there are many positive Work Environments in the employee work environment, employee performance will increase as a result, also meet predetermined targets. The lower the employee's work stress rate, the higher the employee's performance results.

Keywords : *Work discipline, work environment, and work stress on employee performance*

1. PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan pelaku atau peran utama di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang berguna untuk merancang, menentukan, dan mengelola yang menjadikan perusahaan atau organisasi untuk mencapai apa yang diinginkan. Suatu perusahaan atau organisasi akan merekrut seseorang yang berkarakter sesuai dengan standar perilaku. PT. Artha Kayu Indonesia merupakan kegiatan usaha pokok ekspor olahan kayu berupa Veneer, Wood Working, dan Plywood dengan tujuan negara India, Thailand, Singapura, Malaysia, Korea, Jepang dan Amerika Serikat. Menggunakan bahan baku produksi kayu rimba keras non jati yang dipotong sesuai dengan ukuran kontrak ekspor. Tetapi tidak semua bagian dari kayu tersebut sesuai dengan ukuran ekspor atau disebut kayu lokal. Kayu lokal tersebut akan di jual di dalam negeri. Perusahaannya ini beralamat di Jalan Raya Semarang-Demak Km 15,5 Batu, Kecamatan Karangtengah, Kabupaten Demak, Provinsi Jawa Tengah.

Kinerja adalah suatu tolok ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai misi organisasi yang berkaitan dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap rencana kinerja khalayak (Nadilla, 2022). Sedangkan kinerja adalah konsep tentang tahap pencapaian penerapan atau rancangan kegiatan atau kebijakan dalam menemukan visi dan misi, sasaran, tujuan, perserikatan yang dituangkan melalui pendekatan strategis suatu organasasi (Sandhi Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020) dalam (Rahmaningsih, 2021). Kinerja yang optimal bagi karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan karier. Sedangkan dalam hal organisasi, kinerja karyawan yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi pihak manajemen harus menyediakan bentuk harapan dan aspirasi bagi karyawan.

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi Divisi Wood Working pada PT. Artha Kayu Indonesia

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Rata-Rata Per Tahun	Absensi			Jumlah Absensi Pertahun	Presentasi
				S	I	A		
1	2019	220 Orang	312 Hari	487	942	357	1.786	2,6019%
2	2020	173 Orang	312 Hari	248	618	192	1.058	1,9601%
3	2021	172 Orang	312 Hari	116	418	534	1.068	1,9901%
4	2022	175 Orang	312 Hari	319	751	386	1.456	2,6666%
Jumlah Absensi Selama 4 Tahun				1.170	2.729	1.469	5.368	

Sumber: HRD PT. Artha Kayu Indonesia

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi selama 4 tahun terakhir. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 175 orang sebanyak 2,6666%. Sementara tingkat absensi paling rendah terjadi pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan 173 orang sebanyak 1,9601%. Kesadaran karyawan terhadap tingkat absensi masih kurang untuk itu perlunya memberikan arahan agar bisa meminimalisir tingkat absensi karyawan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja baik atau mendukung maka kinerja karyawan akan meningkat berbeda jika kondisi lingkungan tidak mendukung maka kinerja karyawan kurang meningkat. Observasi awal dari peneliti adanya kondisi lingkungan yang masih belum kondusif mulai dari suara bising yang muncul dari mesin, dan kondisi udara yang lembab karena kurangnya ventilasi sehingga hilangnya rasa nyaman saat bekerja dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan keadaan dimana harapan tidak sesuai dengan realita yang menyebabkan kecemasan dan ketegangan baik dari sudut pandang positif maupun negatif. Dampak positif stres kerja dapat memotivasi diri, rangsangan untuk lebih keras bekerja, dan semakin meningkatnya produktivitas kerja. Sedangkan dampak negatif stres kerja tidak fokus menyelesaikan pekerjaan, hubungan kurang harmonis dengan rekan kerja, dan berdampak juga bagi kesehatan. Berdasarkan hasil observasi di PT. Artha Kayu Indonesia Divisi Wood Working menunjukkan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan karena banyaknya orderan sehingga karyawan dituntut lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian Terdahulu

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Sementara itu, (Afandi, 2018) dalam (Melati et al., 2023) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma dan etika. Menurut (Wibowo, 2014) dalam (Rusmalinda & Saputri, 2016), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, keputusan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Haryadi & Mahmudi, 2020), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor personal, kepemimpinan, tim, sistem, kontekstual. Indikator kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018) dalam (Nurjaya, 2021) menyebutkan indikator kinerja yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, kejujuran, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, dan kreativitas.

Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) dalam (Ginting et al., 2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Sutrisno (2016:89) dalam (Nurjaya, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019) dalam (Arsitia, 2023) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma- norma yang berlaku disekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap keuangan seseorang antara lain: pengalaman langsung, pengaruh keluarga, teman sebaya, tayangan media massa, pemasaran langsung. Selain itu, indikator sikap keuangan menurut pendapat (Zahroh, 2014) adalah orientasi terhadap keuangan pribadi, filosofi uang, keamanan uang, penilaian keuangan pribadi.

Lingkungan Kerja

Sudaryo (2020) dalam (Aprilia & Lubis, 2021) dan (Andriyanto et al., 2023) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2019) dalam (Andriyanto et al., 2023) mengatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara, keamanan ditempat kerja, temperatur atau suhu udara ditempat kerja, kelembaban di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan ditempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, dan musik di tempat kerja.

Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:241) dalam (Ismail, 2019), stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, dimana para karyawan memenuhi kondisikondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan

kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Menurut Robbins (2006) dalam (Sukarman & Lubis, 2022) indikator stres kerja adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Riyadi & Indartono, 2016) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sadat et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Penelitian yang dilakukan (Purnawijaya, 2019) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.

Menurut (Reza, 2016) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedarmayanti (2017:25) dalam (Nurjaya, 2021) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penelitian Menurut (Anam, 2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. menurut (Halimatusya'diyah & Djawoto, 2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang bisa mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan , misalnya kebersihan, kebisingan, penerangan dll.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres juga dapat berakibat buruk bagi kesehatan tubuh seperti timbulnya penyakit. Stres tidak selamanya buruk jika seseorang bisa mengendalikan stres tersebut menjadi positif. Apabila stres yang dihadapi karyawan masih dalam status wajar, maka stres dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian (Bryan et al., 2019) dan

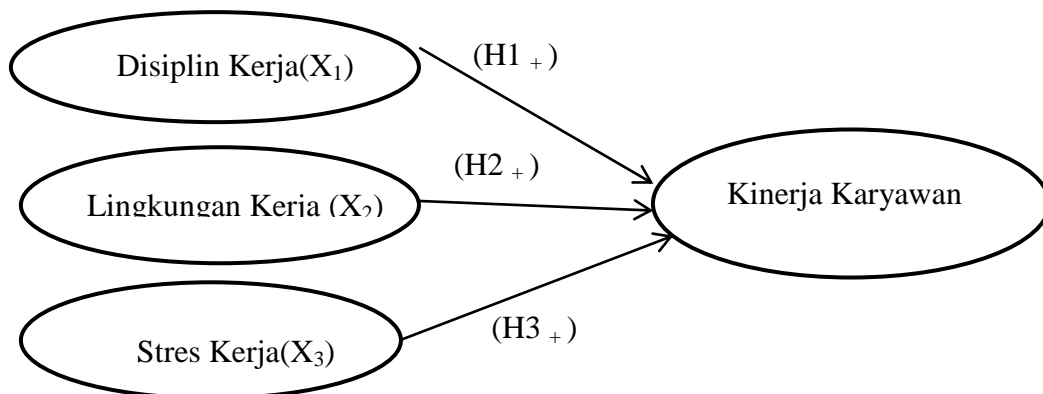
(Rachel Natalya Massie et al., 2018) menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan dengan hipotesis:

H3 :Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran adalah bentuk strategi konseptual yang mengaitkan antara teori dengan berbagai faktor permasalahan yang dianggap penting untuk diselesaikan, sehingga dalam hal lebih mengacu pada tujuan penelitian tersebut dijalankan Sugiyono (2014) dalam (Pauji, 2023), maka kerangka teoritis pemikiran yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2,1
Kerangka Pemikiran Teoritik



Tabel 1.
Definisi Operasional

No	Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1.	Disiplin Kerja	Kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan	- Kehadiran - Ketaatan pada peraturan kerja - Ketaatan pada standar kerja - Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai - Etika bekerja	(Riyadi & Indartono, 2016)

2	Lingkungan Kerja	Suatu kondisi kerja dimana anggota organisasi melaksanakan pekerjaannya yang dapat diukur berdasarkan sifat dan persepsi subjektif bersama	<ul style="list-style-type: none"> - Penerangan - Sirkulasi udara - Keamanan di tempat kerja - Suhu udara di tempat kerja - Kelembapan di tempat kerja - Kebisingan di tempat kerja - Getaran mekanis di tempat kerja - Bau-bauan di tempat kerja - Tata warna di tempat kerja - Dekorasi di tempat kerja - Musik di tempat kerja 	(Sedarmayanti & Gunawan, 2019)
3	Stres Kerja	Kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.	<ul style="list-style-type: none"> - Tuntutan tugas - Tuntutan peran - Tuntutan antar pribadi - Struktur organisasi - Kepemimpinan organisasi 	Robbins (2006)
4	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Efisiensi dalam melaksanakan tugas - Disiplin kerja - Kejujuran - Inisiatif - Ketelitian - Kepemimpinan - Kreativitas 	Afandi(2018)

Sumber: Jurnal-Jurnal Penelitian Terdahulu, 2019

2. METODE PENELITIAN

Obyek penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan fungsi tertentu mengenai sesuatu hal obyektif, valid, dan reliabel tentang variabel tertentu (Sugiyono, 2019) dalam (Sandhi Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020). Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan permasalahan yang di bahas, yaitu kinerja karyawan dan hubungannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2018) dalam (Hidayati, 2018). Unit sampel adalah unit yang dijadikan dasar penarikan sampel baik berupa elemen maupun kumpulan elemen (klaster). Unit sampel yang digunakan penelitian ini adalah karyawan di PT. Artha Kayu Indonesia khususnya Divisi Wood Working.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling adalah *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono 2018) dalam (Hidayati, 2018). Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sample yang memberikan kesempatan menjadi anggota sampel dengan kriteria tertentu, maka orang tersebut dapat digunakan sebagai sampel. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Artha Kayu Indonesia khususnya Divisi Wood Working. Oleh karena itu, rumus sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \times (e)^2}$$

Di mana:

n = ukuran sampel

N = populasi (177 responden)

e = persentase kesalahan yang diinginkan atau dapat ditoleransi (5%)

Berdasarkan rumus slovin maka besar sampel yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \times (e)^2}$$

$$n = \frac{177}{1 + 177 \times (0,05)^2} = 80$$

Jumlah sampel dibulatkan, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 80 responden.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan mengirim daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner ke 100 responden dan Studi Pustaka merupakan gambaran yang menyeluruh tentang suatu informasi yang menjadi referensi penulis dalam melengkapi penelitian ini. Studi Pustaka dapat diperoleh melalui buku-buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, buku tahunan, SOP, laporan penelitian, dan disertasi.

Metode Analisis

Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel independen atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018) dalam (Hidayati, 2018). Narbuko & Achmadi (2015) dalam (Sabrina & Challen, 2023) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha untuk mengungkapkan pemecahan masalah yang ada pada saat ini berdasarkan data-data, dengan menyajikan, menganalisis dan menginterpretasikannya

Analisis kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah data penelitian yang berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2016) dalam (Lestari, 2022). Analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 26.

Tes Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018) dalam (Lestari, 2022). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut valid, jika r hitung $<$ dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* (α) dimana variabel dapat dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6. Sedangkan untuk memudahkan perhitungan uji reliabilitas digunakan alat bantu komputer dengan *software* SPSS.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian, maka diperlukan uji asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak, serta apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik ialah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (*K-S*) *test* yang terdapat pada program SPSS. Kriteria dari metode *K-S* yaitu jika signifikansi di bawah 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal, sedangkan jika signifikansi di atas 0,05 maka data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (*independen*). Multikolinearitas merupakan situasi dimana terdapat hubungan yang kuat antarvariabel *independen*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antarvariabel independen (Ghozali, 2018) dalam (Lestari, 2022). Jika variabel independen berkorelasi satu dengan yang lain, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Ortogonal adalah variabel *independen* yang nilai korelasi antarsesama variabel *independen* sama dengan nol.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018) dalam (Yudistira & Susanti, 2005). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili sebagai ukuran (kecil, sedang, besar). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas pada pengujian heteroskedastisitas agar tidak memunculkan unsur bias pada penelitian yaitu dengan Uji *Parck* dimana dapat dilakukan dengan meregresikan nilai LN, jika varian dari residual yang sudah di kuadratkan. Sebagai pengertian dasar, residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolute adalah nilai mutlaknya. Hipotesis yang digunakan yaitu :

H0 : $\beta_1 = 0$ (maka tidak ada masalah heteroskedastisitas)

H1 : $\beta_1 \neq 0$ (maka ada masalah heteroskedastisitas) Jika nilai signifikan antara variabel bebas dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka model regresi tidak mengandung masalah heteroskedastisitas.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda melihat pengaruh variabel bebas: disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap variabel terikat: kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan dalam pengujian penelitian ini dan menggambarkan ketergantungan satu atau lebih variabel. Persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau biasa disebut uji hipotesis parsial adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji derajat signifikan atau tingkat kepercayaan dari koefisien regresi. Menurut (Ghozali, 2018) dalam (Afif & Purwanto, 2020) uji t dilakukan untuk menunjukkan pengaruh individu satu variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria dalam pengujian ini dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ditentukan sebagai berikut: Jika nilai signifikan thitung $< \alpha = 0,05$ maka hipotesis dinyatakan signifikan. Jika nilai signifikan thitung $> \alpha = 0,05$ maka hipotesis dinyatakan tidak signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana model menggambarkan variabel terikat (Ghozali, 2018) dalam (Nurhasanah, 2019). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase. Nilai R^2 ini berkisar antara $0 < R^2$, koefisien determinasinya nol atau satu. Jika nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Namun jika nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Munawaroh & Priyadi, 2014) dalam (Nuswandari et al., 2019)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah tabel yang menunjukkan responden berdasarkan usia:

Tabel 2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tidak	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18 - 25 tahun	3	3,75
2	26 - 35 tahun	32	40
3	36 - 45 tahun	39	48,75
4	>46 tahun	6	7,5
Total		80	100

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa usia responden didominasi oleh usia 26 – 45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 39 orang dan persentase sebesar 48,75%. Hal ini dikarenakan responden karyawan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah tabel yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 3.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tidak	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	45
2	Perempuan	44	55
Jumlah		80	100

Sumber: data prime yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden didominasi oleh perempuan, yaitu 44 orang dan persentasenya 55%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut adalah tabel yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tidak	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	24	30
2	SMP	31	38,75
3	SMA/K	24	30
4	SARJANA	1	1,25
Jumlah		80	100

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa pendidikan terakhir karyawan PT. Artha Kayu Indonesia Divisi Wood Working di dominasi lulusan SMP dengan jumlah responden sebanyak 31 responden dengan prosentase 38,75%.

3.2. Pembahasan

Analisis Data, Tes Instrumen, Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang dapat digunakan untuk menunjukkan tingkat validitas atau tidaknya indikator dari masing-masing indikator. Uji validitas ini menggunakan SPSS dengan membandingkan r hitung dan r tabel. R tabel dalam penelitian ini diperoleh dari N dengan $\text{sig.} = 0,05$ atau 5%. Pengujian ini dengan jumlah responden 80 orang, maka $df = N-2$, $df = 80-2 = 78$, sehingga diperoleh tabel sebesar 0,2199. Berikut hasil uji validitas ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r t mampu	keterangan
Disiplin Kerja	X1P1	0,880	0,2199	Valid
	X1P2	0,701	0,2199	Valid
	X1P3	0,855	0,2199	Valid
	X1P4	0,895	0,2199	Valid
	X1P5	0,818	0,2199	Valid
Lingkungan Kerja	X2P1	0,813	0,2199	Valid
	X2P2	0,748	0,2199	Valid
	X2P3	0,768	0,2199	Valid
	X2P4	0,668	0,2199	Valid
	X2P5	0,757	0,2199	Valid
Stres Kerja	X3P1	0,588	0,2199	Valid
	X3P2	0,614	0,2199	Valid
	X3P3	0,780	0,2199	Valid
	X3P4	0,789	0,2199	Valid
	X3P5	0,704	0,2199	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,857	0,2199	Valid
	Y2	0,747	0,2199	Valid
	Y3	0,890	0,2199	Valid
	Y4	0,836	0,2199	Valid
	Y5	0,769	0,2199	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai r hitung keseluruhan item pernyataan yang diuji adalah positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan lulus uji validitas dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui indikator masing-masing variabel dapat dipercaya, reliabel atau tidak.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Ketetapan	keterangan
Disiplin Kerja	X1P1	0,847	0,600	Reliabel
	X1P2	0,896	0,600	Reliabel
	X1P3	0,860	0,600	Reliabel
	X1P4	0,844	0,600	Reliabel
	X1P5	0,868	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	X2P1	0,732	0,600	Reliabel
	X2P2	0,753	0,600	Reliabel
	X2P3	0,746	0,600	Reliabel
	X2P4	0,814	0,600	Reliabel
	X2P5	0,752	0,600	Reliabel
Stres Kerja	X3P1	0,751	0,600	Reliabel
	X3P2	0,710	0,600	Reliabel
	X3P3	0,628	0,600	Reliabel
	X3P4	0,625	0,600	Reliabel
	X3P5	0,678	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	Y1	0,838	0,600	Reliabel
	Y2	0,871	0,600	Reliabel
	Y3	0,826	0,600	Reliabel
	Y4	0,848	0,600	Reliabel
	Y5	0,873	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel-variabel di atas dinyatakan reliabel karena seluruh variabel dengan cronbach's alpha $> 0,60$.

Tes Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pengujian ini menggunakan uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikan 5% (0,05) yang berarti asymp Sig (2_tailed) harus lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*:

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,26638690
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,076
Test Statistic		,093

Asymp. Sig. (2-tailed) ,086^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primr yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji kolmogrov-smirnov di atas, nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,086 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah ada korelasi antara variabel bebas atau bebas. Pada nilai tolerance tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,00 sedangkan terjadi multikolinearitas jika nilai VIF lebih besar dari atau sama dengan 10.00. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinearitas:

Hasil Uji Multikoliniearitas Koofisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearit yStatistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,578	2,129		1,681	,097		
DISIPLIN KERJA	,511	,123	,525	4,154	,000	,341	2,932
LINGKUNGA KERJA	,293	,132	,278	2,221	,029	,348	2,872
STRES KERJA	,003	,070	,004	,047	,962	,949	1,054

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. **Sumber:** Data primer diolah,, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel literasi keuangan, sikap keuangan, gaya hidup hingga variabel perilaku keuangan tidak terdapat gejala multikolinearitas karena nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10,00.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi misalignment dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15,578	8,439		1,846	,069
Disiplin Kerja	,164	,487	,065	,337	,737
Lingkungan Kerja	-,745	,523	-,270	-1,423	,159
Stres Kerja	,062	,279	,026	,223	,824

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
- b. **Sumber:** Data primer diolah,, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji park nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,737 > 0,05$ maka tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pada variabel lingkungan kerja nilai signifikansi $0,159 > 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Begitu juga variabel stres kerja dengan nilai signifikansi $0,824 > 0,05$ dan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah masing-masing variabel memiliki hubungan yang positif atau tidak. Berikut adalah hasil uji analisis regresi linier berganda:

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,578	2,129		1,681	,097
Disiplin Kerja	,511	,123	,525	4,154	,000
Lingkungan Kerja	,293	,132	,278	2,221	,029
Stres Kerja	,003	,070	,004	,047	,962

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. **Sumber:** Data primer diolah,, 2022

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,525X_1 + 0,278X_2 + 0,004 X_3$$

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau biasa disebut uji hipotesis parsial merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji tingkat signifikan atau tingkat kepercayaan dari koefisien regresi dengan kriteria: Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka pengaruh disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap perilaku keuangan (Y), sedangkan jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. perilaku (Y).

Uji Hipotesis Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Keuangan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,578	2,129		1,681	,097
Disiplin Kerja	,511	,123	,525	4,154	,000
Lingkungan Kerja	,293	,132	,278	2,221	,029
Stres Kerja	,003	,070	,004	,047	,962

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Sumber: Data primer diolah,, 2022

Berdasarkan tabel di atas, variabel disiplin kerja memiliki nilai hitung sebesar 4,154 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,518 > 1,990$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima. Kesimpulan: variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai hitung sebesar 2,221 dengan tingkat signifikansi 0,029. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,221 > 1,990$ dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ maka H_2 diterima. Kesimpulan: variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Stres kerja memiliki nilai hitung sebesar 0,047 dengan tingkat signifikansi 0,962. Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,047 < 1,990$ dan nilai signifikansi $0,962 > 0,05$ maka H_3 diolok. Kesimpulan: variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase perubahan atau variasi suatu variabel bebas. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan kebaikan model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjusted R square.

Koefisien Determinasi				
Ringkasan Model				
Model	R	R Square	Disesuaikan Square	R Std. Kesalahan Perkiraan
1	,766	,586	,570	2.31069

Prediktor: (Konstan), stres kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja
 Variabel Dependen : kinerja karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi memiliki adjusted R square sebesar 0,570.

Artinya 57% perilaku keuangan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja. Sisanya $(100\% - 57\%) = 43\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha kayu Indonesia Divisi Wood Working. Dengan meningkatnya disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Kayu Indonesia Divisi Wood Working. Dengan lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Kayu

Indonesia Divisi Wood Working. Dengan stres yang dialami karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan PT. Artha kayu Indonesia, maka diberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

- a. Pada variabel disiplin kerja, indikator X1P3 (Saya selalu mematuhi peraturan atau norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan) mendapat nilai rata-rata terendah dari pada indikator lainnya. Maka usaha yang bisa dilakukan PT. Artha Kayu Indonesia Divisi Wood Working dengan menegaskan pentingnya peraturan perusahaan agar tujuan perusahaan bisa tercapai.
- b. Pada variabel lingkungan kerja, indikator X2P4 (kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja) mendapat nilai rata-rata terendah dari pada indikator lainnya. Maka usaha yang bisa dilakukan PT. Artha Kayu Indonesia Divisi Wood Working dengan memberikan kenyamanan diarea kerja agar tidak merasa panas seperti diberikan kipas angin atau dinaikkan atap nya.
- c. Pada variabel stres kerja, indikator X3P1 (saya merasa stres jika lembur berkepanjangan) mendapat nilai rata-rata tertinggi dari pada indikator lainnya. Maka usaha yang bisa dilakukan PT. Artha Kayu Indonesia Divisi Wood Working dengan memberikan jam kerja 2 shift atau dibuat lembur berkala.

Bagi Akademik

Bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Karena dari penelitian ini diketahui masih ada faktor lain (berdasarkan uji determinasi) terdapat 43% yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan penelitian baik dalam penulisan maupun dalam hasil penelitian. Dilihat dari nilai koefisien determinasi yang hanya memiliki nilai adjusted R2 diperoleh sebesar 0,57. Artinya 57% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M., & Purwanto. (2020). Pengaruh Motivasi Belanja Hedonis, Gaya Hidup Berbelanja dan Promosi Penjualan terhadap Pembelian Impulsif pada Konsumen Shopee ID. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 34–50.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56. <http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index>
- Andriyanto, M. P., Murdiyanto, E., & Putra, A. P. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 114–128. <https://doi.org/https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1422>

- Aprilia, A., & Lubis, A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(1), 65–75. <https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2121>
- Arsitia, I. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA KREASI UTAMA DI JAKARTA. *Jurnal Widya Persada, Manajemen & Akuntansi*, 2(1), 1–23. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Sedangkan+menurut+Singodimedjo+dalam+%28Sutrisno%2C+2019%29+disiplin+adalah+sikap+kesediaan+dan+kerelaan+seseorang+untuk+mematuhi+dan+mentaati+norma-norma+yang+berlaku+disekitarnya+dan+disiplin+pega
- Bryan, C., O’Shea, D., & MacIntyre, T. (2019). Stressing the relevance of resilience: A systematic review of resilience across the domains of sport and work. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 12(1), 70–111. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2017.1381140>
- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Halimatusya’diyah, & Djawoto. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(7), 1–16. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+beban+kerja%2C+lingkungan+kerja%2C+dan+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+pt.+pos&btnG=
- Haryadi, I., & Mahmudi, L. N. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). *Islamic Economics Journal*, 6(2), 159. <https://doi.org/10.21111/iej.v6i2.4600>
- Hidayati, L. N. (2018). Pengaruh Harga, Kepercayaan, Keamanan, dan Presepsi Akan Risiko Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Nike Melalui Instagram. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(11), 1–21.
- Ismail, F. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AIR TRAFFIC CONTROLLER AIRNAV INDONESIA CABANG PONTIANAK. In *Skripsi* (Vol. 1, Issue 1, p. 123). FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK.
- Lestari, A. (2022). PENGARUH AUDIT FEE , AUDIT TENURE DAN UKURAN KAP (KANTOR AKUNTAN PUBLIK) TERHADAP INDEPENDENSI AUDITOR (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Timur , Jakarta Selatan dan Jakarta Pusat). *Repository STIE Indonesia*, 23–32. <http://repository.stei.ac.id/9143/>
- Melati, Rahayu, S., & Choiriyah. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>

- Nadilla, R. (2022). ANALISIS SITIRAN THESIS MAHASISWA PASCA SARJANA PRODI KOMUNIKASI PENYIARAN ISLAM DAN KAITANNYA DENGAN KETERSEDIAAN KOLEKSI DI PERPUSTAKAAN PASCA SARJANA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH. In *Skripsi* (p. 137). FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA JURUSAN ILMU PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/24695/>
- Nurhasanah, I. (2019). ANALISIS KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA INDUSTRI KECIL DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada Industri Kerupuk Kemplang di Desa Sekip Rahayu, Kel. Bumi Waras, Kec. Bumi Waras Bandar Lampung). In *Skripsi* (p. 126). FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nuswandari, C., Sunarto, & Jannah, A. (2019). Corporate Social Responsibility Moderated the Effect of Liquidity and Profitability on the Firm Value. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 86(Icobame 2018), 87–90. <https://doi.org/10.2991/icobame-18.2019.19>
- Pauji, J. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGIRIMAN DAN KUALITAS DUA JASA PERUSAHAAN DELIVERY DI JAKARTA. *Blockchain: Jurnal Bisnis, Logistik, Dan Supply Chain*, 3(1), 18–22.
- Purnawijaya, F. M. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI 27 DI SURABAYA. *Jurnal Agora*, 7(1), 6. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/8141/7325>
- Rachel Natalya Massie, Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/19851/19448>
- Rahmaningsih, A. A. (2021). Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Balai Besar Perikanan Budidaya Lampung Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS). In *Thesis* (p. 133). PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA. [https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/30187%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/30187/17912037 Aziza Aziz Rahmaningsih.pdf?sequence=1](https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/30187%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/30187/17912037%0AAziza%20Aziz%20Rahmaningsih.pdf?sequence=1)

- Reza, R. A. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. In *Skripsi* (p. 121). Fakultas Ekonomi UNDIP. http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf
- Riyadi, M., & Indartono, S. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH PERCETAKAN KARESIDENAN BANYUMAS; EFFECT OF JOB MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PERUSAHAAN DAERAH PERCETAKAN KARESIDENAN BANYUMAS. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 1, 173–186. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Riyadi%2C+2016%29+di+siplin+&btnG=
- Rusmalinda, S., & Saputri, M. E. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Influence of Interpersonal Communication on Employee Performance At Institute of Study Guidance and Consultation. *EProceedings of Management*, 3(1), 492–496. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrwSYtKpWNhEWIAijnLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1633949131/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fopenlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id%2Findex.php%2Fmanagement%2Farticle%2Fview%2F3191/RK=2/RS=zCQLMVGgGb
- Sabrina, S., & Challen, A. E. (2023). ANALISIS PERBANDINGAN RASIO KEUANGAN SEBELUM DAN SESUDAH PENERAPAN PSAK 73 PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) Tbk. *Jurnal Pundi*, 7(1), 15. <https://doi.org/10.31575/jp.v7i1.439>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & M.Kurniawan. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sandhi Fialy Harahap, & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Sedarmayanti, S., & Gunawan, G. G. (2019). Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Pt Pegadaian (Persero). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(2), 103–114. <https://doi.org/10.28932/jmm.v18i2.1620>
- Sukarman, A., & Lubis, T. A. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DI KABUPATEN MUARO JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(3), 95–105. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i1.3085>
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2005). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PESISIR SELATAN. 17–19.

Zahroh, F. (2014). Menguji tingkat pengetahuan keuangan, sikap keuangan pribadi, dan perilaku keuangan pribadi mahasiswa jurusan manajemen fakultas ekonomika dan bisnis semester 3 dan semester 7. In *Skripsi*. http://eprints.undip.ac.id/45371/1/04_ZAHROH.pdf