

## ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI PT SARI WARNA ASLI UNIT 1 KEBAKKRAMAT KARANGANYAR

**Gostaf Vio Girrad Wiratama, Edi Purwanto, Dian Noor Citra Perdana**

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wijaya Mulya Surakarta

E-mail: vio11111113@gmail.com

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of Work Discipline ( $X_1$ ), Work Environment ( $X_2$ ), and Leadership ( $X_3$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) at PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakkramat, Karanganyar. This research employs a quantitative approach utilizing multiple linear regression analysis processed through the SPSS 25 program. Primary data were gathered via questionnaires from a sample size of 92 employees of PT Sari Warna Asli. The multiple linear regression equation obtained from the analysis is  $Y = -0.346 + 0.189X_1 + 0.373X_2 + 0.537X_3$ . The partial t-test results indicate that: (1) Work Discipline ( $X_1$ ) has a positive and significant effect on Employee Performance, with tcount (2.776) > ttable (1.987). (2) Work Environment ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on Employee Performance, with tcount (4.012) > ttable (1.987). (3) Leadership ( $X_3$ ) has a positive and significant effect on Employee Performance, with tcount (7.685) > ttable (1.982). (3) Among the three independent variables, Leadership ( $X_3$ ) is identified as the most dominant factor influencing Employee Performance. Furthermore, the F-test results demonstrate a simultaneous significant effect, where Fcount (201.801) > Ftable (3.098), meaning that Work Discipline, Work Environment, and Leadership collectively influence Employee Performance. The Coefficient of Determination ( $R^2$ ) yields a value of 0.934 or 93.4%, proving that the independent variables robustly contribute to Employee Performance at PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakkramat, Karanganyar. The remaining 6.6% is influenced by other variables outside the scope of this study*

**Keywords:** : Work Discipline, Work Environment, Leadership, Employee Performance.

### **1. PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja tinggi agar mampu bertahan dan berkembang. SDM merupakan aset strategis yang tidak hanya menjalankan operasional, tetapi juga menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2019:25). Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan (Mangkunegara, 2017:10).

Industri tekstil dan garmen merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian Indonesia karena berkontribusi signifikan terhadap ekspor nonmigas dan penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), industri tekstil dan pakaian jadi menyerap lebih dari 3,6 juta tenaga kerja di Indonesia dan menyumbang sekitar 5,1% terhadap PDB sektor manufaktur. Namun, industri ini juga menghadapi berbagai tantangan seperti fluktuasi harga bahan baku, persaingan global, serta produktivitas tenaga kerja yang belum merata di tiap perusahaan (Kementerian Perindustrian RI, 2024).

PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakkramat Karanganyar merupakan salah satu perusahaan tekstil yang bergerak dalam bidang pencelupan dan finishing kain. Sebagai perusahaan besar yang mengandalkan tenaga kerja dalam jumlah banyak, keberhasilan operasionalnya sangat bergantung pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan bagian HRD, ditemukan adanya permasalahan pada kinerja karyawan, seperti tingkat

keterlambatan kerja yang cukup tinggi, komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan, serta lingkungan kerja yang dinilai kurang kondusif bagi sebagian karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari kemampuan individu, tetapi juga dari faktor lingkungan organisasi. Beberapa variabel penting yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Menurut Rivai dan Sagala (2020:15), disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Selain itu, lingkungan kerja juga berperan penting terhadap semangat dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman, bersih, memiliki penerangan cukup, serta hubungan sosial yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berdampak positif terhadap kinerja (Sedarmayanti, 2017:7). Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan motivasi dan efektivitas kerja (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017:35).

Faktor lainnya adalah kepemimpinan, yang berperan dalam memengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong loyalitas, meningkatkan semangat kerja, serta menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan (Yukl, 2019:29). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang komunikatif dan tidak memberikan umpan balik yang positif dapat menurunkan moral dan produktivitas (Sutrisno, 2020:50).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja (Gresida & Utama, 2019:10), lingkungan kerja (Armawan & Suana, 2019:22), dan kepemimpinan (Badu & Djafri, 2017:30) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian di berbagai perusahaan menunjukkan tingkat pengaruh yang berbeda-beda tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik karyawannya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji kembali faktor-faktor tersebut pada konteks PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakkramat Karanganyar agar manajemen dapat merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakkramat Karanganyar.”**

## **2. METODE PENELITIAN**

### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini mengacu pada bidang-bidang yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini hanya mencakup pengaruh antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakkramat Karanganyar yang berlokasi di Desa Kemiri, Kecamatan Kebakkramat, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Lokasi ini dipilih karena perusahaan memiliki jumlah karyawan yang besar serta aktivitas operasional yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2025 hingga Februari 2026, yang mencakup tahap persiapan instrumen penelitian, proses perizinan, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan data, serta penyusunan hasil penelitian.

### **C. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel**

### 1. Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok unit atau sekelompok objek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari setelahnya diambil kesimpulan Wibowo & Wulandari, (2020:8).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakramat Karanganyar yang berjumlah 1.090 orang. Populasi tersebut meliputi berbagai bagian kerja seperti produksi, gudang, keamanan, dan administrasi.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang sama atau hampir sama dengan populasinya Wibowo & Wulandari (2020:8). Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melakukan penelitian pada suatu objek. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus Yamane, Isaac Michael Sugiyono, (2017:145) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat Kesalahan Sampel

Berdasarkan rumus diatas, sampel yang diambil dalam penelitian sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{1.090}{1.090 \cdot (0,1^2) + 1} \\ n &= \frac{1.090}{1.090 \cdot (0,01) + 1} \\ n &= \frac{1.090}{10,9 + 1} \\ n &= 91,6 \end{aligned}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 91,6 dan dibulatkan menjadi 92 responden.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 92 responden. Dengan demikian, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 92 orang karyawan PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakramat Karanganyar.

### 3. Metode pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap dapat memberikan informasi yang relevan terhadap penelitian. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu karyawan yang telah bekerja minimal enam bulan dan masih aktif bekerja di perusahaan pada saat pengumpulan data dilakukan.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan informasi kuantitatif dari responden dengan ruang lingkup penelitiannya Sujarweni, (2023:74). Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode kuisioner dan wawancara sebagai berikut :

- a. Wawancara merupakan sebuah teknik menggumpulkan data yang digunakan untuk menggali data secara lisan Sujarweni, (2023:75). Wawancara dilakukan dengan HRD di

PT Sari Warna Asli 1 Kebakkramat Karanganyar untuk mendapatkan data karyawan, gaji dan hasil produksi.

- b. Kuisioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab Sujarweni, (2023:74). Proses penyebaran kuisioner dan pengumpulan dilakukan secara langsung ditempat yang menjadi objek penelitian, dengan meminta waktu tambahan sekitar 10-15 menit sebelum jam pulang kerja. Alasan menggunakan metode survei dengan menyebar kuisioner secara langsung kepada responden agar dapat menghemat waktu, biaya dan tenaga. Penggunaan metode tersebut diharapkan dapat mengungkapkan persepsi responden yang sebenarnya atau fakta yang terjadi. Pemberian skor pada kuisioner menggunakan skala likert digunakan sebagai titik tolak untuk merangkai item item instrumen, dengan lima kategori rincian Ferdinand, (2016:71) sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Skala Likert**

| Keterangan                | Nilai |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5     |
| Setuju (S)                | 4     |
| Kurang Setuju (KS)        | 3     |
| Tidak Setuju (TS)         | 2     |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1     |

Sumber : Ferdinand, (2016:71)

#### E. Teknik Analisis Data

Untuk menguji sampai sejauh mana kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan, maka metode analisis yang digunakan dalam pembahasan ini adalah :

##### 1. Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

###### a. Uji Validitas

###### 1. Korelasi – *Pearson Product Moment*

Korelasi merupakan pengujian untuk membuktikan valid atau tidaknya item-item kuisioner dengan melihat angka koefisien korelasi *pearson product moment*, dan *rank spearman* serta alat uji yang lain bergantung pada jenis dan tipe datanya. Koefisien korelasi adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total (*item-total correlation*) Wibowo & Wulandari, (2020:42).

Berdasarkan besaran nilai koefisien korelasi *pearson product moment* dapat diperoleh dengan rumus dibawah ini :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = Koefisien Korelasi

i = Skor item

x = Skor tatl dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

- a. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
- b. Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0.05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

2. Korelasi – *Corrected Item* terhadap *Total Correlation*

Analisis ini dilakukan untuk menghitung korelasi tiap item atau butir pertanyaan terhadap skor totalnya, namun dengan tidak melibatkan nilai skor item atau butir yang akan dihitung. Penggunaan analisis corrected item ini untuk menghindari koefisien nilai item atau butir yang over estimasi. Jadi analisis ini digunakan untuk mengukur korelasi masing-masing skor item terhadap skor total dan sekaligus melakukan tindakan korelasi terhadap nilai koefisien korelasi yang over estimasi tadi Wibowo & Wulandari, (2020:55).

Alternatif menghitung uji validitas teknik ini dapat dirumuskan dalam rumus perhitungan korelasi berikut :

$$r_{i(x-1)} = \frac{r_{ix} S_x S_i}{\sqrt{[S_x^2 + S_i^2 - 2r_{ix} S_i S_x]}}$$

Keterangan :

- $r_{i(x-1)}$  = Koefisien korelasi item-total setelah dikoreksi  
 $r_{ix}$  = Koefisien korelasi item-total sebelum dikoreksi  
 $S_x$  = Standar deviasi skor total  
 $S_i$  = Standar deviasi skor item yang dihitung

Jika dalam pengujian suatu item ternyata terdapat item-item pertanyaan yang tidak valid, maka analisis tersebut mesti dilakukan pengujian ulang dua atau tiga kali dengan tidak menyertakan item atau butir pertanyaan yang tidak valid tersebut, terus menerus sampai mendapatkan semua item atau butir pertanyaan tersebut mempunyai nilai signifikan sehingga dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengidikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Terdapat dua cara yang dapat digunakan yaitu *composite (construct) reliability* dan *variance extracted*. *Cut-off value* dari *construct reliability* adalah minimal 0,70 sedangkan *cut-off value* untuk *variance extracted* minimal 0,50. Rumus *construct reability* yaitu sebagai berikut:

*Construct Reliability*

$$= \frac{(\sum \text{standard loading})^2}{(\sum \text{standard loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Dimana nilai standar loading berasal dari nilai standardized loading untuk tiap-tiap indikator (hasil output AMOS, Lisrel). Sedangkan eror (e) berasal dari measurement eror dari masing-masing indikator : (1- Loading2). Nilai batas (*cut off*) uji *construct reliability* diterima apabila nilainya > 0,70, namun jika penelitian masih bersifat eksplanatori nilai di bawah 0,7 masih diterima.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen Wibowo & Wulandari, (2020:159).

Menurut Sugiyono (2013:210) analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Hubungan antara variabel tersebut dapat dicirikan melalui model matematika yang disebut model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari variabel yang diteliti. Variabel independen meliputi : Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ). sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini dapat diuji keseluruhan dengan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Variabel bebas (Disiplin kerja)

$X_2$  = Variabel bebas (Lingkungan kerja)

$X_3$  = Variabel bebas (Kepemimpinan)

$\beta_1$  = Koefisien regresi Disiplin kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi Lingkungan kerja

$\beta_3$  = Koefisien regresi Kepemimpinan

e = Error

### b. Analisis Uji-t

Analisis uji-t adalah metode statistik inferensial untuk membandingkan rata-rata dua kelompok sampel guna menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan secara statistik, sering digunakan dalam regresi linier untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen secara parsial (uji-t parsial), atau untuk menguji perbedaan rata-rata pada dua sampel (independen atau berpasangan). Hasil uji-t diinterpretasikan melalui nilai signifikansi (p-value) atau membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel; jika p-value < 0.05, maka ada pengaruh/perbedaan signifikan ( $H_0$  ditolak).

#### 1. Komposisi hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakkramat Karanganyar

$H_0 : \beta = 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakkramat Karanganyar

- c. Level of significant 0,05
- d. Nilai t tabel =  $t_{\frac{\alpha}{2}} : (n - k - 1)$
- e. Kriteria pengujian  
 $H_0$  diterima apabila  $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$   
 $H_0$  ditolak apabila  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$



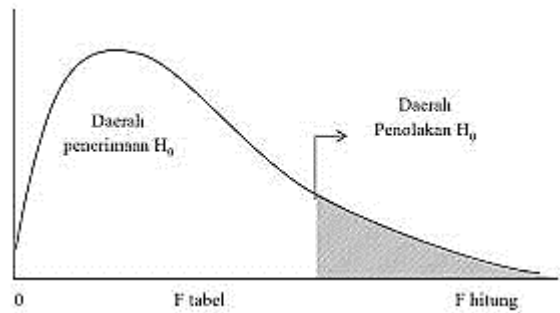
- f. Mencari t hitung  
 Menghitung nilai  $t = \frac{B}{SB}$
- g. Kesimpulan

c. Analisis Uji F

Analisis Uji F adalah metode statistik untuk menguji signifikansi keseluruhan model regresi, yaitu apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini menentukan kelayakan model regresi, dengan kriteria keputusan umum: jika nilai Sig. < 0,05 atau Fhitung > Ftabel, maka model signifikan dan variabel bebas berpengaruh simultan; sebaliknya, jika Sig. > 0,05 atau Fhitung < Ftabel, model tidak signifikan.

Digunakan untuk mengetahui seacara bersama-sama antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakkramat Karanganyar.

1. Komposisi hipotesis  
 $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakkramat Karanganyar  
 $H_0 : : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakkramat Karanganyar
2. Level of significant 0,05
3. Menghitung nilai F tabel  
 $F \text{ tabel} = 0,05 (k) (n-k-1)$
4. Kriteria pengujian  
 $H_0$  diterima apabila  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$   
 $H_0$  ditolak apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$



5. Mencari F hitung

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

6. Kesimpulan

- d. Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )

Wibowo & Wulandari, (2020:171) Uji koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur besarnya persentase variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas) Nilai adjusted  $R^2$  terletak diantara nol dan satu. Jika  $R^2$  semakin mendekati angka 1 maka semakin besar variasi dalam variabel dependen sehingga bisa dijelaskan oleh variasi dalam variabel dependen. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan adjusted R square. Nilai dari adjusted R square digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen secara simultan.

Analisis ini untuk mengukur derajat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentasi.

$$R^2 = \frac{JK(Reg)}{Y^2}$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

X1 = Variabel bebas (Disiplin kerja)

X2 = Variabel bebas (Lingkungan kerja)

X3 = Variabel bebas (Kepemimpinan)

$\beta_1 \dots \beta_3$  = Koefisien Regresi

Perusahaan manufaktur adalah jenis suatu badan usaha yang mana pekerjaannya menggunakan mesin, peralatan, serta tenaga kerja tertentu. Perusahaan ini memiliki ciri khas yaitu mengubah bahan baku (bahan mentah) yang belum bisa digunakan menjadi barang jadi yang memiliki nilai jual yang besar. Dalam proses dan tahapan yang dilakukan pada kegiatan perusahaan manufaktur ditentukan dengan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.

Pabrik merupakan tempat untuk melakukan proses produksi. Pengertian manufaktur berdasarkan teknis yaitu kegiatan pengolahan bahan baku atau mentah melalui proses kimia dan fisika dalam mengubah suatu bentuk, sifat, serta tampilan sehingga menghasilkan sebuah produk yang diharapkan. Selain itu manufaktur juga melakukan proses perakitan berbagai bahan hingga menjadi suatu produk seperti contohnya penyusunan mesin. Pengertian manufaktur berdasarkan segi ekonomi yaitu kegiatan transformasi suatu bahan baku atau mentah menjadi suatu produk yang memiliki bentuk, serta nilai jual. Perusahaan manufaktur di Indonesia sangatlah banyak dengan berbagai macam jenis industri, salah satunya yaitu TPT (tekstil dan produk tekstil).

Era modernisasi Sari Warna Asli group pada bidang tekstil dimulai pada akhir tahun tujuh puluhan bermodalakan alat-alat finishing dan alat alat printing. Dengan dedikasi dan falsafah dalam “enterpreneurship” yang tinggi dari para pendiri dan dengan kebijaksanaan dari perusahaan dalam perluasan dan akuisisi, kini aktivitas Sari Warna Asli telah berkembang meliputi bidang spinning, waving, dyeing, printing dan finishing.

Sari Warna Asli juga telah berhasil menempatkan diri sebagai pimpinan para pasar tekstil di segmen tertentu di Indonesia. Produk-produk dengan merk jumping fish, mellatex, dan golden mella sudah sangat terkenal dan dapat diterima dengan baik oleh pasar domestik maupun luar negeri.

**a. Profil PT. Sari Warna Asli 1**

Nama Usaha : PT. Sari Warna Asli unit 1

Bidang Usaha : Industri Tekstil

Alamat Usaha : Kemiri RT 001 RW 013 Kebakkramat, Karanganyar, Jawa Tengah.

**b. Visi dan Misi**

**Visi**

Menjadi pabrik tekstil yang terpadu dan mendunia.

**Misi**

Kualitas sasaran kami.

- 1) Menghasilkan produk yang sesuai dengan persyaratan pelanggan
- 2) Mengutamakan keputusan pelanggan
- 3) Menyerahkan produk tepat waktu
- 4) Selalu melakukan perbaikan secara berkesinambungan.

**2. Klasifikasi Responden**

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Sari Warna Asli 1 diperoleh klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dan jenis pekerjaan dengan hasil sebagai berikut:

**a. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 3

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Responden | Presentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki     | 74        | 80.43%     |
| Perempuan     | 18        | 19.57%     |
| Jumlah        | 92        | 100%       |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Sari Warna Asli 1, diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 74 responden (80,43%), sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 18 responden (19,57%).

**b. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan**

Tabel 4

Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

| Pendidikan    | Responden | Presentase  |
|---------------|-----------|-------------|
| SMA/SMK       | 59        | 64.84%      |
| DIPLOMA       | 12        | 13.19%      |
| STRATA 1      | 20        | 21.98%      |
| <b>Jumlah</b> | <b>92</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Sari Warna Asli 1, diketahui sebagian besar responden yang berpendidikan SMA/SMK

sebanyak 59 responden (64,84%), dari Diploma sebanyak 12 responden (13,19%), dari Strata 1 sebanyak 20 responden (21,98%).

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner secara langsung mengenai variabel-variabel yang diteliti kepada 92 responden yaitu karyawan PT. Sari Warna Asli 1. Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

**3. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( $X_1$ )**

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 (lima) buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel. Hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5

Tanggapan Responden Disiplin Kerja ( $X_1$ )

| Indikator Pernyataan |                       | Frekuensi |           |           |            |            | Rata-rata   |
|----------------------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|
|                      |                       | STS       | TS        | KS        | S          | SS         |             |
|                      |                       | (1)       | (2)       | (3)       | (4)        | (5)        |             |
| X1.1                 | Kehadiran tepat waktu | 4         | 7         | 12        | 40         | 29         | <b>3,90</b> |
| X1.2                 | Ketaatan Aturan       | 3         | 16        | 6         | 33         | 34         | 3,85        |
| X1.3                 | Tanggung Jawab        | 7         | 9         | 13        | 34         | 29         | 3,75        |
| X1.4                 | Kepatuhan pada Atasan | 3         | 13        | 4         | 44         | 28         | 3,88        |
| X1.5                 | Kerapian & Ketertiban | 12        | 13        | 9         | 27         | 31         | <b>3,56</b> |
| <b>Jumlah</b>        |                       | <b>29</b> | <b>58</b> | <b>44</b> | <b>178</b> | <b>151</b> |             |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja. Nilai tertinggi variabel disiplin kerja terdapat pada indikator X1.1 yaitu Kehadiran tepat waktu dengan nilai rata-rata 3,90, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator X1.5 yaitu Kerapian & Ketertiban dengan nilai rata-rata 3,56.

**4. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( $X_2$ )**

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel. Hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6

Tanggapan Responden lingkungan Kerja ( $X_2$ )

| Indikator Pernyataan |                                | Frekuensi |           |           |            |            | Rata-rata   |
|----------------------|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|
|                      |                                | STS       | TS        | KS        | S          | SS         |             |
|                      |                                | (1)       | (2)       | (3)       | (4)        | (5)        |             |
| X2.1                 | Kondisi Fisik Lingkungan Kerja | 7         | 8         | 6         | 36         | 35         | 3,91        |
| X2.2                 | Hubungan Antar Rekan Kerja     | 3         | 17        | 3         | 34         | 35         | 3,88        |
| X2.3                 | Hubungan dengan Atasan         | 3         | 13        | 9         | 39         | 28         | <b>3,82</b> |
| X2.4                 | Fasilitas Kerja                | 6         | 5         | 11        | 36         | 34         | <b>3,94</b> |
| <b>Jumlah</b>        |                                | <b>19</b> | <b>43</b> | <b>29</b> | <b>145</b> | <b>132</b> |             |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja. Nilai tertinggi variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator X2.4 yaitu Fasilitas Kerja dengan nilai rata-rata 3,94, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator X2.3 yaitu Hubungan dengan Atasan dengan nilai rata-rata 3,94.

### 5. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ( $X_3$ )

Variabel kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 5 (lima) buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7

Tanggapan Responden Kepemimpinan ( $X_3$ )

| Indikator Pernyataan |                                 | Frekuensi |     |     |     |     | Rata-rata   |
|----------------------|---------------------------------|-----------|-----|-----|-----|-----|-------------|
|                      |                                 | STS       | TS  | KS  | S   | SS  |             |
|                      |                                 | (1)       | (2) | (3) | (4) | (5) |             |
| X3.1                 | Kemampuan Mengambil Keputusan   | 5         | 8   | 3   | 39  | 37  | <b>4,03</b> |
| X3.2                 | Kemampuan Berkomunikasi         | 3         | 16  | 4   | 33  | 36  | 3,90        |
| X3.3                 | Kemampuan Memotivasi            | 7         | 9   | 11  | 34  | 31  | <b>3,80</b> |
| X3.4                 | Tanggung Jawab terhadap Bawahan | 6         | 7   | 5   | 38  | 36  | 3,98        |
| X3.5                 | Pemberian Arah Kerja            | 3         | 16  | 3   | 34  | 36  | 3,91        |
| Jumlah               |                                 | 24        | 56  | 26  | 178 | 176 |             |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan. Nilai tertinggi variabel kepemimpinan terdapat pada indikator X3.1 yaitu Kemampuan Mengambil Keputusan dengan nilai rata-rata 4,03, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator X3.3 yaitu Kemampuan Memotivasi dengan nilai rata-rata 3,80.

### 6. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan pada penelitian ini diukur melalui 5 (lima) buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8

Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)

| Indikator Pernyataan |                       | Frekuensi |     |     |     |     | Rata-rata |
|----------------------|-----------------------|-----------|-----|-----|-----|-----|-----------|
|                      |                       | STS       | TS  | KS  | S   | SS  |           |
|                      |                       | (1)       | (2) | (3) | (4) | (5) |           |
| Y1.1                 | Kualitas Hasil Kerja  | 7         | 6   | 3   | 40  | 36  | 4         |
| Y1.2                 | Kuantitas Hasil Kerja | 2         | 19  | 4   | 32  | 35  | 3,85      |

|      |                 |           |           |           |            |            |             |
|------|-----------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|
| Y1.3 | Ketepatan Waktu | 5         | 13        | 11        | 35         | 28         | <b>3,73</b> |
| Y1.4 | Kerjasama       | 7         | 2         | 4         | 41         | 38         | <b>4,09</b> |
| Y1.5 | Tanggung Jawab  | 5         | 16        | 2         | 30         | 39         | 3,89        |
|      | <b>Jumlah</b>   | <b>26</b> | <b>56</b> | <b>24</b> | <b>178</b> | <b>176</b> |             |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan variabel Kinerja Karyawan. Nilai tertinggi variabel Kepuasan Karyawan terdapat pada indikator Y1.4 yaitu Kerjasama dengan nilai rata-rata 4,09 , sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator Y1.3 yaitu Ketepatan Waktu dengan nilai rata-rata 3,73.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden yang menunjukkan tentang teoritis, aktual rata-rata dan standar deviasi dari variabel penelitian (Ghozali, 2018:80). Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9

Hasil Uji Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics |    |         |         |         |                |
|------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
| Disiplin Kerja         | 92 | 7.00    | 25.00   | 18.9565 | 3.92488        |
| Lingkungan Kerja       | 92 | 4.00    | 20.00   | 15.5652 | 3.10017        |
| Kepemimpinan           | 92 | 7.00    | 25.00   | 19.6304 | 3.92433        |
| Kinerja Karyawan       | 92 | 7.00    | 25.00   | 19.5870 | 4.00591        |
| Valid N (listwise)     | 92 |         |         |         |                |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

#### a. Disiplin Kerja

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai minimum sebesar 7 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 18,95 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,92. Nilai rata-rata yang lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa jawaban atas variabel Disiplin Kerja antara satu responden dengan responden lain tidak jauh berbeda.

#### b. Lingkungan Kerja

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai minimum sebesar 4 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 15,56 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,1. Nilai rata-rata yang lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa jawaban atas variabel Lingkungan Kerja antara satu responden dengan responden lain tidak jauh berbeda.

#### c. Kepemimpinan

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 7 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 19,63 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,92. Nilai rata-rata yang lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa jawaban atas variabel Kepemimpinan antara satu responden dengan responden lain tidak jauh berbeda.

#### d. Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 7 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 19,58 dengan nilai standar deviasi sebesar 4. Nilai rata-rata yang lebih besar dari

nilai standar deviasi menunjukkan bahwa jawaban atas variabel Kinerja Karyawan antara satu responden dengan responden lain tidak jauh berbeda.

## 2. Uji Instrumen Data

Pengujian instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji statistik deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

### a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *product moment*, yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item (Ghozali, 2018:82).

Data dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari pada nilai  $r$  tabel sebesar 0,203 ( $df=n-2$ ). Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10

Hasil Uji Validitas

| Variabel         | Pernyataan | Nilai $r$ hitung | Nilai $r$ tabel | Keterangan |
|------------------|------------|------------------|-----------------|------------|
| Disiplin Kerja   | X1.1       | 0.606            | 0,203           | Valid      |
|                  | X1.2       | 0.692            | 0,203           | Valid      |
|                  | X1.3       | 0.563            | 0,203           | Valid      |
|                  | X1.4       | 0.772            | 0,203           | Valid      |
|                  | X1.5       | 0.649            | 0,203           | Valid      |
| Lingkungan Kerja | X2.1       | 0.629            | 0,203           | Valid      |
|                  | X2.2       | 0.628            | 0,203           | Valid      |
|                  | X2.3       | 0.629            | 0,203           | Valid      |
|                  | X2.4       | 0.766            | 0,203           | Valid      |
| Kepemimpinan     | X3.1       | 0.620            | 0,203           | Valid      |
|                  | X3.2       | 0.805            | 0,203           | Valid      |
|                  | X3.3       | 0.511            | 0,203           | Valid      |
|                  | X3.4       | 0.664            | 0,203           | Valid      |
|                  | X3.5       | 0.721            | 0,203           | Valid      |
| Kinerja Karyawan | Y.1        | 0.639            | 0,203           | Valid      |
|                  | Y.2        | 0.746            | 0,203           | Valid      |
|                  | Y.3        | 0.506            | 0,203           | Valid      |
|                  | Y.4        | 0.694            | 0,203           | Valid      |
|                  | Y.5        | 0.770            | 0,203           | Valid      |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel yaitu sebesar 0,203, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data pada penelitian ini sudah valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018:85). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 11

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel Penelitian | Jumlah Pernyataan | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------|-------------------|-------------------------|------------|
|---------------------|-------------------|-------------------------|------------|

|                  |   |       |          |
|------------------|---|-------|----------|
| Disiplin Kerja   | 5 | 0,661 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 4 | 0,673 | Reliabel |
| Kepemimpinan     | 5 | 0,682 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 5 | 0,695 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel penelitian sudah reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum hasil analisis regresi digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu hasil analisis regresi dikenai uji asumsi klasik (Ghozali, 2018:86). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dengan hasil sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola distribusi kekeliruan. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat tabel dibawah ini.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                        |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 92                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | .0000000                |
|                                        | Std. Deviation | 1.42708228              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | .092                    |
|                                        | Positive       | .077                    |
|                                        | Negative       | -.092                   |
| Test Statistic                         |                | .092                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | .052 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan pada tabel diatas pada uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada  $0,052 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas karena nilai residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Ghozali, 2018:89). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 13  
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model            | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-------------------------|-------|
|                  | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)       |                         |       |
| Disiplin Kerja   | .323                    | 3.092 |
| Lingkungan Kerja | .278                    | 3.598 |
| Kepemimpinan     | .308                    | 3.245 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

### C.UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji *glesjer* merupakan salah satu uji yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas data selain menggunakan grafik. Kaidah pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika terbukti bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu jika nilai signifikansi menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 14  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. |
| (Constant)       | .993                        | .562       |                           | 1.766  | .081 |
| Disiplin Kerja   | .065                        | .046       | .260                      | 1.412  | .162 |
| Lingkungan Kerja | -.106                       | .063       | -.333                     | -1.678 | .097 |
| Kepemimpinan     | .023                        | .047       | .090                      | .477   | .634 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas antara variabel independen dengan variabel dependen, yakni jika nilai signifikansi menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi layak dipakai.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) berdasarkan nilai variabel independen ( $B$ ) yang diketahui (Ghozali, 2018:94). Hasil analisis regresi dan rumus perhitungan matematik dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 15  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Coefficients <sup>a</sup>      |       |      |
|------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
| (Constant)       | -.346                       | .827       |                                | -.418 | .677 |
| Disiplin Kerja   | .189                        | .068       | .185                           | 2.776 | .007 |
| Lingkungan Kerja | .373                        | .093       | .289                           | 4.012 | .000 |
| Kepemimpinan     | .537                        | .070       | .526                           | 7.685 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan pada model keseluruhan, maka dapat dijelaskan persamaan model matematik dalam bentuk regresi dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = -0,346 + 0,189 X_1 + 0,373 X_2 + 0,537 X_3$$

1. Konstanta ( $\alpha$ ) bernilai negatif sebesar 0,346, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan, bernilai 0, maka nilai rata-rata Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,346.
2. Koefisien regresi variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  menunjukkan hasil positif sebesar 0,189, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 18,9% tanpa dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Koefisien regresi variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  menunjukkan hasil positif sebesar 0,373, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 37,3% tanpa dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Koefisien regresi variabel  $X_3$  terhadap  $Y$  menunjukkan hasil positif sebesar 0,537, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 53,7% tanpa dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji T

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Cara pengambilan keputusan dengan membandingkan signifikansi t dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) yaitu 0,05 dan  $t_{\text{tabel}}$ . Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau signifikansi  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Sedangkan, apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau signifikansi  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut

Tabel 16  
Hasil Uji t

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |            |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------------|
|                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |            |
| Model                     | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Kesimpulan |
| (Constant)                | -.346                       | .827       |                           | -.418 | .677 |            |

|                                         |      |      |      |       |      |                    |
|-----------------------------------------|------|------|------|-------|------|--------------------|
| Disiplin Kerja                          | .189 | .068 | .185 | 2.776 | .007 | Hipotesis Ditolak  |
| Lingkungan Kerja                        | .373 | .093 | .289 | 4.012 | .000 | Hipotesis Diterima |
| Kepemimpinan                            | .537 | .070 | .526 | 7.685 | .000 | Hipotesis Diterima |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |      |      |      |       |      |                    |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Tabel dapat diperoleh melalui rumus  $df = n - k - 1$  atau  $92 - 3 - 1 = 88$ . Diketahui tabel 1.987 dengan signifikansi  $0,005/2 = 0,025$ . Dengan keterangan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen.

Berdasarkan tabel angka dan hasil perhitungan t tabel yang digunakan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hasil uji t variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung} 2,776 > t_{tabel} 1,987$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,156 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil uji t variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung} 4,012 > t_{tabel} 1,987$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil uji t variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung} 7,685 > t_{tabel} 1,982$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### b. Uji F

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga sesuai atau tidak. Hasil dari uji f penelitian sebagai berikut :

Tabel 17

Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup>                                                        |                |    |             |         |                   |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model                                                                     | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
| Regression                                                                | 1274.977       | 3  | 424.992     | 201.801 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual                                                                  | 185.327        | 88 | 2.106       |         |                   |
| Total                                                                     | 1460.304       | 91 |             |         |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                                   |                |    |             |         |                   |
| b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja |                |    |             |         |                   |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

F tabel dapat diperoleh melalui tabel statistik dengan signifikansi 0,05  $df_1 = n - k$  atau  $3 - 1 = 2$ , dan  $df_2 = n - k$  atau  $92 - 3 = 89$  maka didapat F tabel adalah 3.098. Dari tabel diatas diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 201,801 dengan signifikansi 0,05.  $F_{tabel}$  dapat diperoleh sebagai berikut :

Kriteria =

$H_0$  diterima apabila  $Sig. > 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila  $\text{Sig.} < 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Dengan demikian diketahui nilai  $F_{\text{hitung}} 201,801 > F_{\text{tabel}} 3,098$  dengan  $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$ . Artinya adalah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat dilihat melalui nilai *Adjusted R Square*. Hasil uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 18

Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary                                                             |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                     | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                         | .934 <sup>a</sup> | .873     | .869              | 1.45120                    |
| a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2026.

Hasil uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,934 atau 93,4%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Y) memberikan kontribusi sebesar 93,4% terhadap Kinerja Karyawan, sisanya 6,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti kompensasi atau gaji, beban kerja, pengaturan jam kerja yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Contoh variabel lain yang bisa mempengaruhi :

- Gaji/kompensasi : semakin sesuai dan adil biasanya motivasi kerja meningkat
- Pengalaman kerja :karyawan berpengalaman cenderung lebih cepat an terampil
- Beban kerja : terlalu berat bisa menurunkan kinerja
- Jam kerja :jadwal tidak teratur bisa menyebabkan kelelahan

### Hasil penelitian

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli 1, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil dari tanggapan responden variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada indikator tertinggi yakni Kehadiran tepat waktu dengan nilai rata-rata 3,90. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki kesadaran yang baik terhadap pentingnya ketepatan waktu sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sedangkan nilai indikator terendah adalah Kerapian & Ketertiban dengan nilai rata-rata 3,56. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut masih kurang mendapatkan perhatian dibandingkan dengan indikator lainnya. Kerapian dan ketertiban cenderung bersifat lebih subjektif serta kurang mendapatkan pengawasan yang ketat, sehingga tingkat kinerja karyawan terhadap aspek ini relatif rendah.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nur & Yurika, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian tersebut bahwa

gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin akan memberikan pengaruh atau contoh yang baik terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli 1, hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil dari tanggapan responden variabel Lingkungan Kerja terhadap kepuasan karyawan pada indikator tertinggi yakni Fasilitas Kerja dengan nilai rata-rata 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas kerja karyawan secara efektif. Sedangkan nilai indikator terendah adalah Hubungan dengan Atasan dengan nilai rata-rata 3,94. Hal ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan dalam komunikasi maupun kedekatan interpersonal antara atasan dan karyawan, yang dapat berdampak pada kenyamanan kerja serta motivasi kerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Haana Asyifa et al., 2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support”. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli 1, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil dari tanggapan responden variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada indikator tertinggi yakni Kemampuan Mengambil Keputusan dengan nilai rata-rata 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki kompetensi yang baik dalam menentukan langkah dan kebijakan yang tepat. Sedangkan nilai indikator terendah adalah Kemampuan Memotivasi dengan nilai rata-rata 3,80. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek pemberian dorongan dan inspirasi kepada karyawan masih perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Perkasa et al., 2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan dan Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli 1, hal ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal, sehingga mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

Hasil dari tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada indikator tertinggi yakni Kerjasama dengan nilai rata-rata 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antar karyawan telah terjalin dengan baik dan mampu mendukung kinerja secara kolektif. Sedangkan nilai indikator terendah adalah Ketepatan Waktu dengan nilai rata-rata 3,73.

Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen waktu karyawan masih perlu ditingkatkan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nur & Yurika, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin akan memberikan pengaruh atau contoh yang baik terhadap kinerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakkramat Karanganyar. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi para pelaku bisnis atau khalayak umum mengenai pentingnya kinerja karyawan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh simpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Warna Asli Unit 1 Kebakkramat Karanganyar sebagai berikut :

1. Hasil uji t variabel disiplin kerja menunjukkan hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  2,776 >  $t_{tabel}$  1,987 atau nilai signifikan sebesar 0,156 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Hasil uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  4,012 >  $t_{tabel}$  1,987 atau nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
3. Hasil uji t variabel kepemimpinan menunjukkan hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  7,685 >  $t_{tabel}$  1,982 atau nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  
Jadi secara parsial variabel disiplin kerja , lingkungan kerja , kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis 1 terbukti kebenarannya.
4. Berdasarkan uji f bahwa  $f_{hitung}$  201,802 >  $f_{tabel}$  3,098 dan dengan signifikan 0,000 < 0,05 terjadi secara simultan variabel disiplin kerja , lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis 2 terbukti kebenarannya.
5. Berdasarkan uji regresi linier faktor yang paling dominan adalah kepemimpinan (X3). karena nilai  $X_3 = 0,537 > X_2 = 0,373 > X_1 = 0,189$  Sehingga hipotesis 3 tidak terbukti.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- 1.) Indikator terendah pada variabel disiplin kerja adalah kerapian & ketertiban. Saran yang dapat diberikan yakni meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam hal kerapian dan ketertiban kerja dengan menetapkan standar yang lebih jelas serta melakukan pengawasan secara berkala.
- 2.) Indikator terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu hubungan dengan atasan. Saran yang dapat diberikan yakni meningkatkan kualitas hubungan antara atasan dan karyawan melalui komunikasi yang lebih terbuka dan intensif dan membangun hubungan yang harmonis dengan karyawan.
- 3.) Indikator terendah pada variabel kepemimpinan yakni kemampuan memotivasi. Saran yang dapat diberikan yakni meningkatkan kemampuan dalam memotivasi

- karyawan, baik melalui pemberian apresiasi, dorongan semangat, maupun perhatian terhadap kebutuhan karyawan.
- 4.) Indikator terendah pada variabel kinerja karyawan yaitu ketepatan waktu. Saran yang dapat diberikan yakni dengan menetapkan target waktu yang jelas serta melakukan evaluasi secara berkala, selain itu peningkatan kesadaran akan pentingnya manajemen waktu juga perlu dilakukan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien.
  - 5.) Saran bagi penelitian selanjutnya berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 93,4%, dapat disimpulkan bahwa variabel Independen dalam penelitian ini yaitu, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 93,4% dari variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah sangat baik dalam menjelaskan hubungan-hubungan antar variabel tersebut. Namun, masih terdapat 6,6% variabel kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sehingga saran untuk peneliti selanjutnya adalah menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago: Chicago Business Press.
- Agung Edy Wibowo, Y. W. (2020). *SPSS dalam riset jasa dan kesehatan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Armawan, I. K., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap produktivitas dan kinerja karyawan perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 112–123.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). The role of leadership in improving employee performance in public sector organizations. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1), 45–56.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik industri manufaktur besar dan sedang tahun 2024*. Jakarta: BPS RI.
- Bakotić, D. (2016). Relationship between working conditions, job satisfaction, and organizational performance. *Economic Research–Ekonomika Istraživanja*, 29(1), 118–130. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 273–285.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational leadership* (3rd ed.). New York: Routledge.

- Bentar, A., Murdjianto, P., & Dewi, P. (2017). Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2019). *The Oxford handbook of human resource management*. Oxford: Oxford University Press.
- Budhijana, R. B. (2025). The influence of leadership, motivation, discipline and work environment on the employee work performance of the rural credit bank in West Java Province. 32(3), 435–443.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dul, J., & Ceylan, C. (2014). The impact of a creativity-supporting work environment on employee creativity. *Journal of Business Research*, 67(3), 395–403.
- Eka, R., Febiningtyas, R., & Ekaningtias, D. (2014). The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung Regency. 4(2), 97–106. <https://doi.org/10.14414/tiar.14.040201>
- Fadilah, M. F. (2024). The influence of transformational leadership style, work environment, job satisfaction and work discipline on employee performance. 9(December 2022), 1–14.
- Ferdinand, A. (2016). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Gresida, N. K. D., & Utama, I. W. M. (2019). Peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1345–1365.
- Haana Asyifa, Elmira Siska, & Natal Indra. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Koopmans, L., et al. (2014). Measuring individual work performance: A review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(8), 856–866.

- Luthans, F. (2017). *Organizational behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). The influence of organizational culture, leadership, work environment and work discipline on employee performance. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2018). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture toward job satisfaction and its implication toward employee performance. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0038>
- Pawirosumarto, S., & Setiawan, A. (2018). Work discipline as the dominant factor influencing employee performance in the hospitality industry. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 77–87.
- Perkasa, D., Arbaina, C., Purwanto, S., Hamidah, O., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 47–59.
- Putri, A. P., & Wibowo, D. (2022). Determinants of employee performance: The role of work discipline, work environment, and motivation. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 244–256.
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Leadership, manufacturing firms. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 45–56.
- Rahmawati, S., & Nurhayati, R. (2021). Transformational leadership and its effect on employee performance in manufacturing companies. *Jurnal Riset Manajemen*, 5(2), 98–108.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45.

- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiadi, B., & Lestari, P. (2020). The impact of physical work environment on employee performance in garment manufacturing industry. *Jurnal Ergonomi dan Industri*, 4(2), 55–64.
- Setyowati, R., Lambey, L., & Rumokoy, F. (2017). The effect of leadership, work environment, and discipline on employees' productivity. 5(3), 4515–4525.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York: Macmillan.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wijaya Mulya, 2026, Pedoman Penulisan Skripsi, Surakarta
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance. *Journal of Facilities Management*, 5(3), 169–184.
- Wibowo, & Wulandari. (2020). *Metode penelitian manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wright, P. M., & Nishii, L. H. (2014). Strategic HRM and employee behavior: Integrating multiple levels of analysis. *Cornell University ILR School Working Paper Series*, 1–28.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). New York: Pearson Education.
- Yukl, G., & Gardner, W. (2020). *Leadership in organizations*. Pearson Education.
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi*, 24(4), 743–749. <https://doi.org/10.30872/jfor.v24i4.11737>