

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PT. New Paradise Purworejo)**

Arief Danial  
arfdnl13@gmail.com  
Susni Widjajani  
susiwidjajani@umpwr.ac.id  
Agus Saur Utomo  
agussaur@umpwr.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam organisasi atau perusahaan guna mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam perusahaan setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. New Paradise Kabupaten Purworejo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 74 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan jawaban dinilai menggunakan skala *likert*. Analisis data metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**A. PENDAHULUAN**

Perusahaan atau organisasi dari tahun ke tahun selalu dituntut untuk selalu melakukan inovasi juga perubahan yang berarti sebagai pondasi yang kokoh untuk mengikuti arus persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain sebagai kompetitor. Salah satu faktor yang harus dimiliki sebuah perusahaan untuk keberhasilan dalam bersaing tersebut adalah sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki sumber daya manusia berkualitas dapat diukur melalui kinerja yang baik sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2017:463). Menurut Kasmir (2019:208) indikator kinerja karyawan adalah kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Kasmir

(2019:189) juga menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2019:93). Motivasi tersebut dapat terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:162) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Keberhasilan pengolahan organisasi atau perusahaan bisnis dapat dilakukan dengan memelihara motif dalam bekerja, antara lain dengan memberikan motivasi agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain motivasi kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Kemudian Afandi (2018:66) juga menjelaskan pengertian lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Selain motivasi dan lingkungan kerja faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Disiplin kerja menurut Afandi (2018:11) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. New Paradise. PT. New Paradise berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No. 1-16, Tegalsari, Kec. Purworejo, Kab. Purworejo, Jawa Tengah 54151. PT. New Paradise Purworejo merupakan suatu perusahaan industri yang bergerak di bidang manufaktur sepatu dan sandal yang didirikan pada tahun 2002. Berdasarkan informasi dari tim manajemen dan beberapa karyawan di bidang produksi dan pemasaran terdapat permasalahan yang terjadi di PT. New Paradise yaitu adanya penurunan kinerja pada karyawannya. Hal ini terlihat dari turun atau rendahnya kualitas produk dan rendahnya tingkat produktivitas karyawan. Masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan dalam proses produksi seperti masih terdapatnya barang yang *reject* sehingga menjadikan penjualan produk terkadang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan.

Permasalahan lain yaitu terkait motivasi adalah kurangnya semangat kerja karyawan karena alat produksi yang digunakan masih ada yang manual, dan terdapat alat produksi yang terkadang masih rusak. Alat penunjang lain yang digunakan untuk pemasaran keluar kota juga terkadang dikeluhkan karyawan karena masih beberapa ada

yang kurang memadai. Masalah lain yang terlihat di dalam PT. New Paradise Purworejo yaitu lingkungan kerja yang kurang baik seperti penerangan yang masih redup dan dekorasi yang belum tertata rapi. Selain itu kedisiplinan karyawan juga dinilai kurang karena karyawan terkadang tidak tepat waktu dan masih banyak terlihat karyawan yang kurang efektif dalam menggunakan waktu khususnya saat waktu bekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. New Paradise Purworejo.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. KAJIAN TEORI**

#### **a. Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017:463) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Maryati (2021:6) kinerja adalah hasil dari suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu dalam suatu organisasi.

#### **b. Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

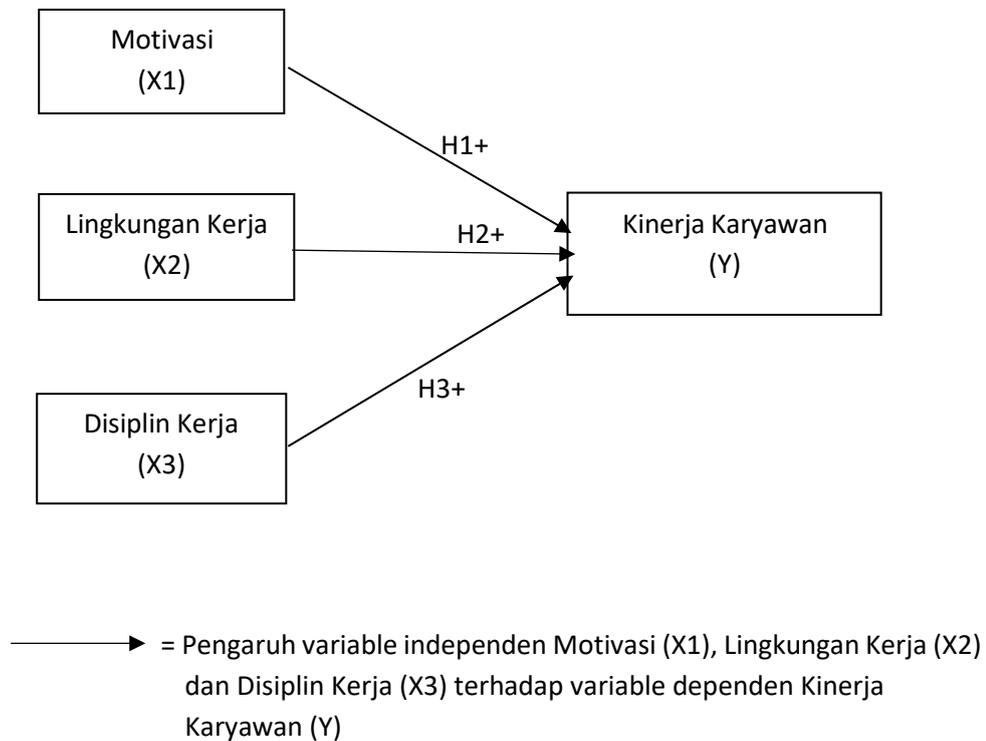
#### **c. Lingkungan Kerja**

Menurut Serdamayanti (2011:2) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan keadaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Maryati (2021:23) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat memengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018:65).

#### d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Afandi (2018:11) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut disiplin kerja dapat diartikan lagi sebagai suatu alat atau sarana bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya. Menurut Hasibuan (2018:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:129) disiplin diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2017:129) Disiplin adalah aksi manajemen untuk melaksanakan standar-standar organisasi.

## 2. KERANGKA PIKIR



## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:96) faktor motivasi sangat penting dan bisa mempengaruhi dalam pencapaian kinerja karyawan. Kasmir (2019:8) menjelaskan motivasi yaitu jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong, baik

dari dalam maupun luar diri seseorang yang akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian karyawan yang menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian Marpaung dkk., (2014) , Nisa dkk., (2017) , Priyatno (2022) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Maryati (2021:35) menjelaskan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang nyaman seperti sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang memadai, dan tata kelola yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja yang dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa diperhatikan dalam fasilitas. Menurut Kasmir (2019:192) jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan keamanan maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang. Dengan demikian semakin karyawan merasa nyaman dan aman terhadap lingkungan kerjanya maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa dkk., (2017) , Sihaloho dan Siregar (2019) , Fauziah dkk., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasibuan (2018:194) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Afandi (2018:13) disiplin kerja menjadi suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Oleh sebab itu dengan disiplin yang baik maka akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja dan prestasi yang dapat dicapainya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marpaung dkk., (2014) , Nisa dkk., (2017) , Wau dkk., (2021) , Riska Fauziah dkk., (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab

yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun indikator kinerja karyawan (Kasmir, 2019:208), yaitu Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Penekanan biaya, Pengawasan dan Hubungan antar karyawan

**b. Motivasi**

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:24). Menurut Afandi (2018:29) indikator-indikator motivasi berupa dimensi ketentraman (balas jasa, kondisi kerja, dan fasilitas kerja), dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin (prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri).

**c. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2018:66). Menurut Afandi (2018:71) indikator lingkungan kerja berupa dimensi pencahayaan (lampu penerangan dan jendela tempat kerja), dimensi warna (tata warna dan dekorasi), dimensi suara (bunyi musik dan bunyi mesin pabrik serta bengkel), dimensi udara (suhu udara dan kelembapan udara).

**d. Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018:12). Indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) terbagi menjadi dua dimensi yaitu dimensi ketaatan waktu, dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir atau tidak kerja dan dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator mematuhi semua peraturan perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian.

**2. Pengujian Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment. Menurut Sugiyono (2017:180) uji validitas yang digunakan adalah korelasi Product Moment dengan kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai Person Correlation melebihi 0,3. Berdasarkan hasil uji validitas semua butir pertanyaan menghasilkan nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) tersebut valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 20.0 *for windows*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2018:46). Berdasarkan hasil uji reliabilitas semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) tersebut reliabel.

**F. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. H1 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda X1 terhadap Y**

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
X1 → Y	0,286	0,009	Positif dan Signifikan

**Sumber : Data Primer, diolah (2024)**

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,286 dengan nilai signifikan 0,009 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H1) diterima, yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. New Paradise Purworejo. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik dan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi yang baik sebagai akibat dari kondisi kerja yang nyaman serta aman dan alat-alat penunjang kerja atau fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja setiap karyawan.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2018) dan Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa motivasi penting karena jika seseorang memiliki dorongan yang kuat (motivasi) dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong, baik dari dalam maupun luar diri seseorang yang akan menghasilkan kinerja yang baik (mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung dkk., (2014) , Nisa dkk., (2017) , Priyatno (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda X2 terhadap Y**

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
X2 → Y	0,258	0,012	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,258 dengan nilai signifikan 0,012 ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H2) diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja di PT. New Paradise Purworejo maka kinerja karyawan akan meningkat.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Maryati (2021) dan Kasmir (2019) bahwa lingkungan kerja yang nyaman seperti udara yang cukup, penerangan yang memadai dan tata kelola yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja karena karyawan merasa diperhatikan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nisa dkk., (2017), Sihalohe dan Siregar (2019) , Fauziah dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. H3 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda X3 terhadap Y**

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
X3 → Y	0,286	0,009	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,283 dengan nilai signifikan 0,009 ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H3) diterima, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik

dan tinggi disiplin kerja karyawan, seperti masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif dan mematuhi peraturan organisasi atau perusahaan, maka kinerja karyawan di PT. New Paradise Purworejo akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Afandi (2018) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja menjadi suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung dkk., (2014) , Nisa dkk., (2017) , Wau dkk., (2021) , Riska Fauziah dkk., (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **G. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. New Paradise Purworejo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. New Paradise Purworejo.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. New Paradise Purworejo.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. New Paradise Purworejo.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Affandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Fauziah, R., Astuti, I.A., dan Pambudi, A. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elraya Group. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 2, No. 3, Hal 189-203.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pogram IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Mangkunegara, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Marpaung, I.M., Hamid, D., dan Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 15 No 2.
- Maryati. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. UMY Press, Yogyakarta.
- Nisa, A., Makmuri, M.K., dan Hasmawati, A.R (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Marketing Operation Region II Palembang. *Jurnal Ilmiah Tekno* Vol 14 No. 1 , 11-25.
- Priyatno, S.H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Jurnal Parameter*. Volume 7 No 1, 109-122.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama : Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kelola dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. CV.Mandar Maju: Bandung.
- Sihaloho, R.D., dan Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol. 9 No. 2 Hal 273-281.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Wau, J., Waoma, S., dan Fau, F.T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol. 4. No. 2 Hal 2013-212.