

PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADVANTAGE SCM SURABAYA

*THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT ON INCREASING
EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT. ADVANTAGE SCM SURABAYA*

Oleh:
Imam Efendi

Program Studi Manajemen
STIE Mahardhika Surabaya

Email:
imam.efendi.28011993@gmail.com

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini yaitu mempelajari kinerja karyawan yang ada pada PT. Advantage SCM Surabaya dengan menggunakan 3 variabel bebas di antaranya Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Menggunakan 60 sampel yakni karyawan PT. Advantage SCM Surabaya, menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dibantu progrma statistik SPSS 26 diketahui bahwasecara parsial, disiplin dan lingkungan kerja berhasil mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Advantage SCM Surabaya. Hal ini diketahui dai uji T yang menunjukkan nilai t hitung milik Disiplin (X2) sebesar 8,430 , dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 4,062 lebih besar dari t tabel yakni 1,672. Sedangkan nilai t hitung milik motivasi (X1) sebesar -1,239 yang mana lebih kecil bila dibandingkan dengan t tabelnya. Meskipun begitu secara parsial, Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Lingkungan Kerja(X3) mampu memberikan pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) di PT. Advantage SCM Surabaya dengan perolehan nilai f hitung sebesar 7,722 sedangkan f tabelnya 2,77 maka bila dibandingkan nilai f hitung lebih besar dari f tabelnya.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin , Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract: *The purpose of this research is to study the performance of existing employees atPT. Advantage SCM Surabaya by using 3 independent variables including Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Work Environment (X3). Using 60 samples, namely employees of PT. Advantage SCM Surabaya, using multiple linear regression analysis assisted by the SPSS 26 statistical program, it is knownthat partially, work discipline and work environment successfully affect employee performance while work motivation does not affect employee performance at PT. Advantage SCM Surabaya. This is known from the T test which shows the t-countvalue belonging to Work Discipline (X2) is 8.430, and the Work Environment (X3) is 4.062, which is greater than the t table, which is 1.672. While the t-count value belonging to work motivation (X1) is -1.239 which is smaller when compared to thet table. Even so, partially, Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Work Environment (X3) are able to provide a significant influence on Employee Performance (Y) at PT. Advantage SCM Surabaya with the acquisition of the calculated f value of 7.722 while the f table is 2.77, so when compared to the calculated f value, it is greater than the f table.*

Key Word : Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada suatu badan bidang usaha, semua sistem didalamnya bisa berperan dengan bagus bila diatur dengan pangkal energi orang (SDM) yang ahli. Alhasil dengan begitu, berarti untuk seseorang pengusaha buat mempunyai SDM yang favorit supaya bisa melaksanakan bisnisnya dengan bagus.

Semacam yang di informasikan oleh Robbin (2002) dalam bukunya yang melaporkan kalau pangkal energi orang ialah salah satu modal industri yang berarti karena disamping modul, pangkal energi orang yang bermutu, sanggup mengatur perihal kecil jadi amat maksimal (Perihal. 55). Itu penyebabnya, SDM bisa dikira selaku peninggalan berarti dalam melaksanakan badan bidang usaha biar berjalan mudah.

Disamping itu, SDM yang bermutu mempunyai karakter dimana karakter itu yakni mempunyai kemampuan dibidangnya ataupun diucap dengan berkompeten (Rusyadi, 2019: 67). Karena dengan SDM yang berkompeten industri bisa memenangkan kompetisi bidang usaha, yang mana akibatnya yakni industri itu bisa bertahan di pasaran dalam waktu waktu yang lama.

Motivasi bisa mendesak seseorang pegawai buat memperoleh kinerjanya cocok dengan apa yang diharapkan. Didalam ulasan ini Motivasi jadi elastis sangat berkuasa, konkretnya ialah pemasukan atau pendapatan perbulan. Robbin (2002: 55) mengemukakan kalau Motivasi yakni kemauan buat melaksanakan selaku kemauan mengeluarkan usaha yang besar buat tujuan-tujuan badan, yang dikondisikan oleh keahlian usaha itu buat penuh sesuatu keinginan perseorangan. Buat menggapai tujuan industri, manajemen wajib sanggup memotivasi karyawannya supaya kemampuan yang diterima cocok apa yang di harapkan. 4 Motivasi bisa membangkitkan antusias kegiatan karyawan buat bertugas lebih bagus (Riyadi, 2000). Disiplin pula bisa pengaruhi kemampuan pegawai. Ketertiban yang dipunyai, bagus manajemen ataupun arahan ataupun pegawai industri semenjak berdiri sampai saat ini bisa menciptakan kelebihan industri dalam bersaing dalam masa kesejagatan berusia ini.

Disiplin pegawai membutuhkan perlengkapan komunikasi, paling utama pada peringatan yang bertabiat khusus kepada pegawai yang tidak ingin berganti watak ataupun perilakunya. Penguatan Disiplin pegawai umumnya dicoba oleh fasilitator. Disiplin ialah wujud penataran pembibitan yang menegakan peraturan-peraturan industri. Disiplin yang diharapkan yakni Disiplin dalam melakukan sistem kegiatan yang diatur dalam peraturan-peraturan sistem kegiatan yang telah diresmikan oleh industri. Situasi area kegiatan itu sendiri ialah pangkal kemampuan serta beberapa dari unsur yang memuaskan kegiatan yang sangat berarti ialah area kegiatan yang membagikan status. Situasi area kegiatan yang diserahkan pegawai bisa pengaruhi kemampuan pegawai. Apabila situasi area kegiatan itu dirasa telah cocok dengan keahlian serta kemauan pegawai yang berhubungan, alhasil hendak merasa puas, alhasil bisa pengaruhi kinerjanya. Tidak hanya itu area kegiatan bisa menciptakan kedekatan kegiatan yang mengikat antara banyak orang yang terdapat di lingkungannya. Oleh sebab itu seharusnya area kegiatan diusahakan wajib bagus serta mendukung sebab area kegiatan yang bagus serta mendukung 5 menghasilkan pegawai merasa senang terletak di ruangan serta mesara suka dan bersemnagt buat melaksakan tugas-tugasnya alhasil daya produksi kegiatan pegawai hendak meningkat PT. Advantage SCM yakni industri swasta nasional yang beranjak dalam motivasi cash managemen serta jasa yang sudah sudah terhambur 36 agen di semua indonesia. Industri ini berdiri semenjak 2 November 2004 di Jakarta serta mulai bekerja pada tahun 2005. PT. Advantage SCM Surabaya beralamatkan di Jalan. Tropodo I Nomor. 281, Tropodo Kulon, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. PT. Advantage SCM Surabaya menolong cara operasional pabrik perbankan dalam layanan pengurusan duit kas, semacam; ATM atau CDM Cash Replenishment (Layanan pengisian uang kas ke ATM), ATM atau CDM First Level Maintenance (Motivasi perawatan serta koreksi ATM atau CDM), Cash in transit (Layanan penjemputndan pengantaran duit kas), Cash processing center (Layanan penyaringan, pemerosesan serta penyimpanan duit kas), Cargo (Layanan pengiriman barangbarang berharga besar dampingi kota), Courier (layanan pengantar akta).

Dengan terdapatnya lingkungan kerjaan ataupun reward hendak melajukan ataupun mendesak kemampuan pegawai. PT. Advantage SCM Surabaya yang sedang dibawah pada umumnya. Oleh karena itu, perihal itu bisa dijadikan materi penilaian buat kedepannya lebih tingkatan kemampuan. Hendaknya arahan berikan desakan ataupun Motivasi pada anak buah buat lebih antusias dalam bagan tingkatan kinerjanya. Kemampuan pegawai yang besar diharapkan membuat pegawai jadi loyal pada badan, terus menjadi termotivasi dalam bertugas, merasa suka dalam bertugas, serta dapat tingkatan daya produksi kegiatan. Tidak hanya itu ketertiban pula amat mempengaruhi kepada kenaikan kemampuan pegawai. Pada. PT. Advantage

SCM Surabaya ada pegawai yang memiliki ketertiban sedang di dasar pada umumnya. Sebaiknya arahan memantau serta berikan tindakan acuan pada bawahannya buat lebih mengutasehingga Disiplin durasi masuk kegiatan. Diambil dari Mardiana,(2005: 15)“ area kegiatan yakni area dimana karyawan melaksanakan profesinya tiap hari” Area kegiatan yang mendukung membagikan rasa nyaman serta membolehkan para karyawan buat bisa bertugas optimall. Diambil dari Sudarmayanti(2007), area kegiatan dengan cara garis besar bisa dipecah 2 tipe antara lain area kegiatan raga serta non raga. Faktor- faktor area kegiatan raga yakni pewarnaan, pencerahan, hawa, suara berisik, ruang aksi, keamanan serta kebersihan. Sebaliknya area non raga yakni bentuk kegiatan, tanggung jawab kegiatan, atensi serta sokongan arahan, kegiatan serupa dampingi golongan serta kelancaran komunika. Selaku materi pendukung buat menarangkan permasalahan area kegiatan di PT. Advantage SCM Surabaya. Dari itu, perihal itu wajib diaplikasikan oleh pegawai alhasil dengan cara tidak langsung hendak berakibat positif kepada kinerjanya. Bersumber pada penjelasan kerangka balik diatas, alhasil pengarang melaksanakan riset lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Advantage SCM Surabaya**”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Buat mengenali dengan cara parsial, Motivasi pengaruhi kenaikan kemampuan karyawan PT. Advantage SCM Surabaya.
2. Buat mengenali dengan cara parsial, Disiplin pengaruhi kenaikan kemampuan pegawai Pada PT. Advantage SCM Surabaya.
3. Buat mengenali dengan cara parsial, area kegiatan pengaruhi kenaikan kemampuan karyawan PT. Advantage SCM Surabaya
4. Buat mengenali dengan cara simultan, Motivasi kegiatan, Disiplin, dan area kegiatan pengaruhi kenaikan kemampuan karyawan PT. Advantage SCM Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan organisasi yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sedangkan Manajemen menurut Andrew F. Sikula diartikan sebagai kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan, menempatkan, mengarahkan, memotivasi, mengomunikasikan, dan mengambil keputusan.

G.R. Terry menggambarkan manajemen sebagai proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan tindakan untuk memutuskan tujuan.menggapai tujuan dengan tindakan orang lain. Akibatnya, manajer mengoordinasikan operasi sejumlah individu lain

Dikatakan juga oleh Rivai (2005), adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pendapat Mondy dan Noe, manajemen sumber daya manusia atau human resource management merupakan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi

Diambil dari Kamus Besar Bahasa Indonesia dikala ini, yang ditulis oleh Muhammad Ali, Motivasi dimaksud sebab sebab- sebab yang memencet aksi seorang; benak serta keterangan simpel; suatu yang dapat jadi materi utama. Tidak hanya itu, Motivasi ialah suatu yang ialah bagian penting yang ialah energi sorong seorang buat beraktifitas (Arep serta Tanjung, 2003). Mangkuprawira serta Hubeis(2007) mengatakan mootivasi yakni desakan yang membuat karyawan melaksanakan suatu dengan metode serta buat menggapai tujuan- tujuan positif(Perihal. 113). Maksud dari Motivasi, bisa dimaksud kalau motivasi yakni desakan dari orang lain serta dari diri sendiri buat melaksanakan sesuatu perihal yang membolehkan buat mendapatkan suatu yang diharapkan

Disiplin

Disiplin ialah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 2006)

Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, lingkungan kerja, Disiplin dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003 :291).

Disiplin ialah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia 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. (Veithzal, 2006:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004:610)

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, sehingga pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja ialah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok). Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Kinerja Karyawan

Cascio (2015: 275) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai "...deskripsi sistematis dari proses yang berlaku kekuatan dan kelemahan dari karakter atau koleksi". Sementara Simamora (2015) penilaian kinerja ialah alat yang berguna sekarang tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk memperluas dan menginspirasi karyawan. Penilaian kinerja mencakup semua elemen bersama dengan kemampuan, kerajinan, Disiplin, pekerjaan anggota keluarga atau topik khusus yang sesuai dengan lingkup tanggung jawab seorang karyawan. Definisi lain merekomendasikan menurut Dessler (2015), penilaian kinerja ialah upaya untuk membandingkan pencapaian nyata personel dan kinerja keseluruhan pekerjaan yang diprediksi dari mereka. Dalam menilai kinerja karyawan saat ini bukan penilaian fisik yang terbaik, namun juga pelaksanaan pengecatan secara umum mencakup berbagai bidang yang meliputi kapasitas kerja, kerajinan, Disiplin, anggota keluarga kerja, atau hal-hal khusus yang sesuai dengan bidang dan derajat kerja

Penelitian Terdahulu

Yang pertama merupakan riset Cantik Nisa¹, Meter. Kumroni Makmuri², Hasmawaty AR(2017), Riset Cantik Nisa¹, Meter. Kumroni Makmuri², Hasmawaty AR(2017), yang bertajuk " Akibat Motivasi, Disiplin serta Area Profesi kepada Kemampuan Pegawai. Riset ini bermaksud buat menganalisa akibat Motivasi, Disiplin serta area kegiatan kepada kemampuan pegawai PT Pertamina(Persero) Marketing Operation area II Palembang dengan cara totalitas. Penilaian yang dipakai dalam pengujian ini yakni lebih dari satu analisa regresi linier. Responden dalam riset ini berjumlah 8 puluh personel PT Pertamina(Persero) periklanan posisi Pembedahan II Palembang. Akibat dari memandang pemakaian lebih dari satu penilaian regresi linier menerangkan kalau:(1). Motivasi mempunyai akibat besar pada kemampuan pekerja dengan cara totalitas.(2). alun- alun mempunyai dampak besar pada kemampuan pekerja dengan cara totalitas.(3). Area kegiatan mempunyai akibat yang lumayan besar pada kemampuan pegawai dengan cara totalitas.(4). Motivasi, area alun- alun serta profesi dengan cara beramai- ramai mempunyai dampak dimensi penuh pada kemampuan pegawai.

Berikutnya AA Gde Oka Pramadita¹, Ida Baik Ketut Surya²(2015) riset dengan memakai AA Gde Oka Pramadita¹, Ida Baik Ketut Surya²(2015) bertajuk " Akibat Motivasi, Poin, serta Area Kegiatan kepada Kemampuan Pekerja Dengan cara Totalitas.(Permasalahan amati di promosi PT Pertamina tempat Pembedahan II Palembang)." bermaksud buat mengenali elastis Motivasi, area kegiatan serta area kegiatan

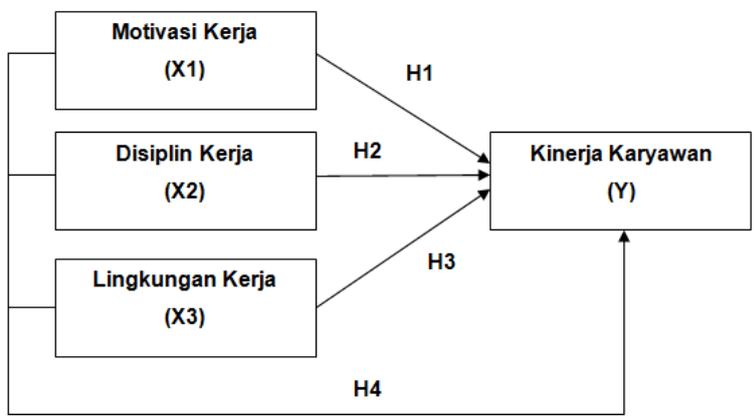
yang lumayan mempengaruhi kepada kemampuan karyawan dengan cara totalitas pada PT PLN(Persero) Penyaluran Denpasar Bali. berupaya statistik memakai sebagian regresi linier. Metode pengumpulan ilustrasi memakai metode Slovin, dimana ilustrasi yang didapat yakni 137 responden. Hasil analisa meyakinkan kalau elastis Motivasi, Disiplin serta area kegiatan mempengaruhi dengan cara simultan serta parsial kepada kemampuan karyawan PT PLN(Persero) Penyaluran Denpasar Bali. Area profesi sangat berkuasa pengaruh kemampuan di PT PLN(Persero) Penyaluran Denpasar Bali.

Setelah itu Naila Amrillah Zakiah, Jogyakarta Dwiridotjahjono(2021), Riset Naila Amrillah Zakiah, Jogyakarta Dwiridotjahjono(2021). Dengan kepala karangan“ Akibat Motivasi, Alun- alun, Serta Area Kegiatan kepada Kemampuan Pekerja Pada PT. Romi Violeta Sidoarjo.” Riset ini bermaksud buat mengenali: Akibat Motivasi kepada kemampuan totalitas personel PT. Romi Violeta Sidoarjo., Akibat area kepada kemampuan totalitas personel PT. Romi Violeta Sidoarjo, Akibat Area Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai PT. Romi Violeta Sidoarjo, serta Akibat Motivasi, Disiplin serta profesi area kepada kemampuan totalitas pegawai PT Romi Violeta Sidoarjo, serta area kegiatan kepada kemampuan pegawai PT Romi Violeta Sidoarjo. Riset ini memakai strategi kuantitatif. Tata cara pengumpulan ilustrasi yang dipakai jadi non- chance sampling. statistik Ilustrasi riset ini yakni seratus 3 puluh 5 pegawai PT Romi Violeta Sidoarjo. digabungkan dengan angket yang sudah dicoba keabsahan serta reliabilitasnya, metode penilaian kenyataan yang dipakai yakni regresi linier berganda. bersumber pada hasil analisa data, ada akibat dengan cara simultan serta parsial antara elastis Motivasi, area serta area profesi kepada kemampuan pegawai PT. Romi Violeta Sidoarjo.

Sehabis itu Ariyadin serta Lenny Christina Nawangsari(2018) Riset Ariyadin serta Lenny Christina Nawangsari(2018). Dengan kepala karangan“ Akibat Motivasi, Disiplin, serta Area Kegiatan kepada Kemampuan Pekerja Pada PT. XYZ city, Jakarta Barat.”. Tujuan riset ini yakni buat menganalisa akibat Motivasi, Disiplin, serta area kegiatan kepada kemampuan pegawai dengan cara totalitas di PT. XYZ, Jakarta Barat. Tipe riset kuantitatif ini memakai ilustrasi bosan dengan memakai semua personel(4 puluh 3 karyawan), tata cara pencatatan seri memakai pemantauan, riset pustaka serta angket. Strategi analisa yang dipakai yakni keabsahan serta reliabilitas, penilaian deskriptif persen, percobaan anggapan klasik, serta penilaian regresi berganda dengan pemakaian SPSS for windows tipe 25. realisasi dalam pemikiran ini membuktikan kalau Motivasi, alun- alun serta area profesi mempunyai akibat mutu yang besar kepada kemampuan pegawai dengan cara totalitas bagus beberapa ataupun dengan cara berbarengan. Prinsip buat PT. XYZ, Jakarta Barat antara lain bila Motivasi digapai dengan cara handal, personel bisa beraktifitas produktif yang hendak jadi wilayah populer, area profesi yang mendukung, serta kemampuan pegawai yang wajar.

Terakhir Amatan dengan Ade Firmansyah, Haris Maupa, Idrus Taba, Hardiyono(2020), riset dengan memakai Ade Firmansyah, Haris Maupa, Idrus Taba, Hardiyono(2020). Bertajuk“ Akibat Motivasi Kegiatan, Area Kegiatan, serta Alun- alun Kegiatan kepada Kemampuan Karyawan Kantor Samsat Jadissar”?. Alibi riset diganti jadi buat mempelajari akibat Motivasi, area kegiatan serta poin kepada kemampuan pegawai dengan cara totalitas di kantor SAMSAT Sosargar. Riset kuantitatif sejenis ini memakai ilustrasi 5 puluh satu pegawai. tata cara seri memo memakai statment. Tata cara analisa yang dipakai yakni keabsahan serta reliabilitas, analisa deskriptif persentase serta penilaian linier regresi berganda. Kesimpulan dari riset ini membuktikan kalau Motivasi, area kegiatan serta mutu mempengaruhi kepada kemampuan karyawan.

Model Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan Kerangka Konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh secara parsial yang ditimbulkan oleh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Advantage SCM Surabaya
- H2 : Terdapat pengaruh secara parsial yang ditimbulkan oleh disiplin terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Advantage SCM Surabaya
- H3 : Terdapat pengaruh secara parsial yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Advantage SCM Surabaya.
- H4 : Terdapat pengaruh secara simultan yang ditimbulkan oleh motivasi , disiplin , serta lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. *Advantage* SCM Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei adalah metode riset yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai salah satu alat penggalian data. (Sugiyono, 2014).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah posisi dimana letak penelitian dilaksanakan guna mempermudah peneliti dalam pengambilan data dan sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada PT. *advantage* SCM Surabaya yang dilaksanakan pada tahun 2022.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) Populasi merupakan kumpulan objek penelitian yang memiliki kesamaan sifat yang sudah dibuat oleh peneliti untuk mencari jawaban dari permasalahan sehingga dapat ditarik kesimpulan di akhir. Populasi merupakan objek yang ingin diteliti dan dapat berupa apapun sehingga objek tersebut menjadi sumber data penelitian. Penelitian ini memiliki Populasi karyawan di PT. *advantage* SCM Surabaya . Dalam penelitian yang akan penulis lakukan, populasinya adalah semua karyawan PT. *advantage* SCM Surabaya yang berjumlah 100 orang.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis,. Metode ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent variabel) yaitu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (dependent variabel) yaitu Kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pangaruh motivasi (X1), disiplin (X2), dan lingkungan kerja (X3), terhadap variabel terikat (dependent variabel) yaitu Kinerja karyawan (Y),

Rumusnya berikut :

$$\underline{Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + E}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

B1,B2,B3 = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi

X2 = Displin

X3 = Lingkungan Kerja

e = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	<i>Statement Items</i>	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,671	0,254	Valid
	X1.2	0,711	0,254	Valid
	X1.3	0,691	0,254	Valid
	X1.4	0,774	0,254	Valid
	X1.5	0,568	0,254	Valid
Displin kerja	X2.1	0,666	0,254	Valid
	X2.2	0,716	0,254	Valid
	X2.3	0,705	0,254	Valid
	X2.4	0,764	0,254	Valid
	X2. 5	0,556	0,254	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,759	0,254	Valid
	X3.2	0,748	0,254	Valid
	X3.3	0,691	0,254	Valid
	X3.4	0,725	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,690	0,254	Valid
	Y.2	0,666	0,254	Valid
	Y.3	0,663	0,254	Valid
	Y.4	0,739	0,254	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2021

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,710	Reliabel
Displin kerja (X2)	0,707	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,701	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,684	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2 dapat diketahui bahwa 4 variabel memiliki *statement items* masing masing, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliable karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai cronbach alpha yang lebih dari 0,60.

Hasil Uji Hipotesis

Table 3. Hasil Uji t Dan Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,636	1,781		4,848	,000
	Motivasi Kerja	-1,296	1,047	-1,715	-1,239	,221
	Disiplin Kerja	1,478	1,115	1,937	8,430	,000
	Lingkungan Kerja	,262	,335	,298	4,062	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Statistic 26 (2021)

Sumber : Hasil olah data, 2021

Melalui hasil output tersebut, sehingga persamaan pada analisis regresi linier berganda pada penelitian ini ialah:

$$Y = 8,636 - 1,296 X_1 + 1,478 X_2 + 0,262 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut, sehingga penjabaran persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini ialah:

1. Nilai konstanta (a) = 8,636 ini memiliki arti apabila ketiga variabel independen yaitu motivasi kerja(X1), disiplin (X2) dan Lingkungan kerja (X3) tidak ada atau sama dengan nol sehingga nilai variabel Kinerja Karyawan(Y) sebesar 8,636.
2. Koefisien Regresi (b1) = - 1,296 ini menjelaskan apabila variabel motivasi kerja(X1) naik 1 satuan dengan asumsi variabel independen lain yakni disiplin (X2) serta Lingkungan kerja (X3) tetap atau sama dengan 0, sehingga nilai variabel Kinerja Karyawan(Y) ialah naik sebesar - 1,296 satuan sehingga menjadi 7,34 diperoleh dari 8,636 - 1,296 = 7,34.
3. Koefisien Regresi (b2) = 1,478 yang memiliki makna variabel disiplin (X2) naik 1 satuan dengan asumsi variabel independen lain yakni motivasi kerja(X1) serta Lingkungan kerja (X3) tetap atau sama dengan 0, sehingga dampaknya pada nilai variabel Kinerja Karyawan(Y) ialah naik sebesar 1,478 satuan sehingga menjadi 10,114 diperoleh dari 8,636 + 1,478 = 10,114.
4. Koefisien Regresi (b3) = 0,262 yang memiliki makna variabel Lingkungan kerja (X3) naik 1 satuan dengan asumsi variabel independen lain yakni motivasi kerja(X1) serta disiplin (X2) tetap atau sama dengan 0, sehingga dampaknya pada nilai variabel Kinerja Karyawan(Y) ialah naik sebesar 0,262 satuan sehingga menjadi 8,898diperoleh dari 8,636 + 0,262 = 8,898.

Hasil Uji R square

Table 4. hasil uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,541 ^a	,293	,255	1,755

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Statistic 26 (2021)

Pada output uji koefisien determinasi (R square) memperlihatkan nilai R square sebesar 0,541. Yang mana hal tersebut menjelaskan bahwa variabel independen (X) pada penelitian ini yaitu Motivasi kerja(X1), Disiplin (X2), Lingkungan kerja (X3) memberikan pengaruh pada variabel dependen Kinerja Karyawan(Y) pada PT.*Advantage* SCM Surabaya sebesar 54,1% dengan sisa 45,9% yang mana nilai tersebut dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Table 5. Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,71015651
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,069
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : hasil olah spss. 2021

Pada output di atas diketahui nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,200 yang mana bila dibandingkan dengan 0,05 yakni nilai dasar ketentuan signifikansi pada uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sehingga diperoleh $0,068 > 0,05$ sehingga model regresi pada penelitian ini memenuhi uji asumsi klasik pada uji normalitas diketahui melalui grafik P-Plots dan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Table 6. Hasil uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,636	1,781		4,848	,000		
	Motivasi Kerja	-1,296	1,047	-1,715	-1,239	,221	,007	151,724
	Disiplin Kerja	1,478	1,115	1,937	1,325	,191	,006	169,206
	Lingkungan Kerja	,262	,335	,298	,782	,438	,087	11,522

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Statistic 26 (2021)

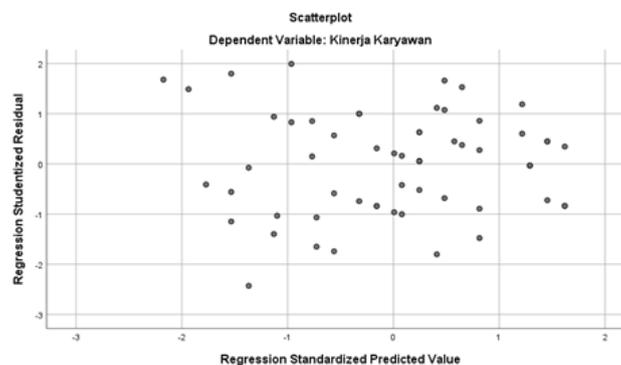
Berpegang pada output tersebut, diketahui bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel independen yaitu variabel motivasi sebesar 0,007 yakni apabila dibandingkan dengan 0,10 menjadi $0,007 < 0,10$ bila dilihat dari perbandingan nilai tolerance, terjadi multikolonieritas, sebab nilai tolerance pada variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai ketentuan yaitu 0,10. Selanjutnya pada nilai VIF, variabel motivasi menunjukkan nilai VIF sebesar 151,724 yang mana bila dibandingkan dengan nilai ketentuan pada uji multikolonieritas yaitu 10 sehingga menjadi $151,724 > 10$ sehingga pada perbandingan nilai VIFnya terjadi multikolonieritas.

Kemudian pada variabel disiplin, nilai tolerance yang dihasilkan ialah 0,006 yang mana bila dibandingkan dengan nilai ketentuan yakni 0,10 menjadi $0,006 < 0,10$ yang artinya nilai tolerance pada variabel disiplin lebih kecil dari nilai ketentuan hal ini berarti terjadi multikolinieritas pada variabel disiplin dilihat dari nilai tolerancenya. Sedangkan pada nilai VIFnya, variabel disiplin memiliki nilai sebesar 169,206 yang mana bila dibandingkan dengan nilai ketentuan dasar pada uji multikolinieritas yakni 10 menjadi $169,206 > 10$ sehingga dengan perbandingan tersebut terjadi multikolinieritas pada variabel disiplin dilihat dari nilai VIFnya.

Selanjutnya pada variabel Lingkungan kerja, dilihat pada nilai tolerancenya diperoleh sebesar 0,087 yang mana bila dibandingkan dengan nilai ketentuan pada uji multikolinieritas sebesar 0,10 menjadi $0,087 < 0,10$ dengan demikian terjadi multikolinieritas pada variabel Lingkungan kerja sebab nilai tolerancenya lebih kecil dari 0,10. Sedangkan pada nilai VIFnya, variabel Lingkungan kerja menunjukkan poin sebesar 11,522 yang mana bila dibandingkan dengan 10 yang mana merupakan nilai ketentuan pada uji multikolinieritas sehingga menjadi $11,522 > 10$ sehingga bila dilihat berpegang pada ketentuan pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas terdapat multikolinieritas pada variabel Lingkungan kerja.

Berpegang pada penjabaran di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel bebas pada penelitian ini terdapat multikolinieritas pada data yang diperoleh.

Gambar 2.
Hasil uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Grafik Grafik Scatterplot Heterokedastisitas
Sumber: Data diolah SPSS Statistic 26 (2021)

Saat diamati, dapat dilihat bahwa grafik di atas menunjukkan gambar titik-titik menyebar di bawah angka 0 dan di atas angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas

Pembahasan

Peneliti memilih variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja sebagai variabel Independen, Kinerja Karyawan sebagai variabel Dependend. Berdasarkan dari hasil pengumpulan data kuesioner, jumlah yang mengisi kuesioner sebanyak 100 responden. Adapun pembahasan masing-masing tujuan disajikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Advantage SCM Surabaya.

Pada percobaan anggapan ialah percobaan t(parsial), Motivasi kerjaitidak membagikan akibat dengan cara penting pada Kemampuan Karyawandi PT. Advantage SCM Surabaya. Perihal ini dilandasi oleh angka t jumlah yang membuktikan angka- 1, 239. Yang mana apabila dibanding dengan angka t bagan yang didapat ialah sebesar 1, 672 alhasil hasilnya yakni $-1,239 < 1,672$ yang mana angka t jumlah lebih kecil dari t bagan, diambil dari pengumpulan ketetapan bawah pada percobaan t, bila angka t jumlah lebih kecil dari t bagan itu maksudnya elastis leluasa tidak menmbulkan akibat dengan cara penting pada vriabel terikat. Alhasil cocok dengan bawah pengumpulan ketetapan percobaan t itu lewat prbandingan antara angka t jumlah dan t bagan, alhasil elastis Motivasi kerjapada riset ini tidak mempengaruhi pada Kemampuan Karyawandi PT. Advantage SCM Surabaya. Disamping analogi angka t jumlah dan t bagan, lewat analogi angka signifikansi, elastis Motivasi mendapatkan angka signifikansi sebesar 0, 221 yang mana apabila dibanding dengan angka signifikansi pada percobaan t sebesar 0, 05 alhasil $0,221 > 0,05$ bisa dimaksud kalau angka signifikansi pada

Motivasi lebih besar dari determinasi angka signifikansi pada percobaan t. Lewat analogi angka t jumlah dan t bagan, alhasil didapat ikatan bila Motivasi tidak dipengaruhi dengan cara penting pada Kemampuan Karyawandi PT. Advantage SCM Surabaya. Perihal ini bisa diamati lewat bagan tanggapan responden kepada elastis Motivasi yang mana pada item statment no 1 yang bersuara “ Pegawai bertugas pada PT. Advantage SCM Surabaya sebab terdapatnya keinginan hidup.” kalau ada 3 orang yang menjawab tidak sepakat pada statment itu. Alhasil apabila di analisa dengan hasil percobaan t dan statment pada item itu, alhasil Motivasi pada pegawai PT. Advantage SCM Surabaya kurang karena sebagian pegawai tidak dilandasi Motivasi hendak keinginan hidup yang menekan alhasil kurang terotivasi dalam bertugas.

Berlainan dengan riset yang dicoba oleh Cantik Nisa¹, Meter. Kumroni Makmuri², Hasmawaty AR(2017), Bertajuk “ Pengaruh Motivasi, Disiplin serta Area Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai Riset Permasalahan pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang)”. Yang mana hasil riset membuktikan kalau ada kedekatan positif antara Motivasi kepada kemampuan pegawai. Dan serupa perihalnya dengan riset yang dicoba oleh AA Gde Oka Pramadita¹, Ida Baik Ketut Surya²(2015) bertajuk “ Akibat Motivasi, Disiplin, serta Area Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai. (Riset Permasalahan pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang).” Pula mengalami apabila Motivasi mempengaruhi secara orang pada kemampuan karyawan.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Advantage SCM Surabaya.

Berpedoman pada percobaan anggapan lewat percobaan t(parsial) pada riset ini, anggapan ke 2 teruji betul yang mana disiplin mempengaruhi dengan cara penting kepada Kemampuan Karyawandi PT. Advantage SCM Surabaya. Yang mana perihal itu dibuktikan lewat akuisisi angka t jumlah sebesar 8, 430. Sebaliknya angka t tabelnya didapat sebesar 1, 672 alhasil apabila dibanding antara t jumlah dan t bagan jadi $8,430 > 1,672$. Dengan sedemikian itu, lewat analogi antara angka t jumlah dan t bagan berpedoman pada ketetapan pada percobaan t, alhasil ada akibat yang ditimbulkan oleh disiplin pada Kemampuan Karyawandi PT. Advantage SCM Surabaya. Tidak hanya analogi antara angka t jumlah dan t bagan, bisa pula diamati lewat analogi antara angka signifikansi yang mana disiplin mendapatkan angka signifikansi sebesar 0, 00 yang mana bila dibanding dengan angka penting 0, 05 alhasil didapat $0,00 < 0,05$. Berpedoman pada determinasi pengumpulan bawah ketetapan pada percobaan t bila angka penting yang ditunjukkan oleh elastis leluasa lebih kecil dari angka ketetapan signifikansi ialah 0, 05 sehingga ada akibat yang ditimbulkan secara langsung(parsial). Alhasil lewat analogi antara t jumlah dan t bagan serta analogi antara angka penting didapat ikatan disiplin teruji membagikan akibat dengan cara parsial pada Kemampuan Pegawai di PT. Advantage SCM Surabaya. Perihal ini cocok dengan isi pada bagan asumsi responden pada disiplin yang mana item statment no 2 yang bersuara “ Karyawan pada PT. Advantage SCM Surabaya dikala bertugas senantiasa pas durasi dalam penanganan profesi.” ada 25 orang membagikan asumsi amat sepakat. alhasil apabila dianalisa lewat hasil percobaan t dan asumsi responden pada elastis Disiplin, alhasil ketertiban pada pegawai yang dibentuk oleh PT. Advantage SCM Surabaya telah amat bagus alhasil pegawai besar hati bertugas pada PT. Advantage SCM Surabaya.

Hasil riset yang melaporkan kalau disiplin pengaruh Kemampuan Pegawai pula serupa perihalnya dengan hasil riset yang dicoba oleh Naila Amrillah Zakiah, Jajok Dwiridotjahjono(2021). Bertajuk “ Akibat Motivasi, Disiplin, Serta Area Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai PT. Romi Violeta Sidoarjo.” Yang mana dengan cara parsial disiplin berkontribusi bagus pada kemampuan karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Advantage SCM Surabaya.

Anggapan ketiga pada riset ini teruji betul yang mana Lingkungan kegiatan mempengaruhi dengan cara penting pada Kemampuan Pegawai di PT. Advantage SCM Surabaya. Perihal itu dilandasi oleh hasil percobaan anggapan pada percobaan t akuisisi angka t jumlah sebesar 4, 062 dan t bagan sebesar 1, 672. Alhasil apabila dibanding antara t jumlah dan t bagan jadi $4,062 > 1,672$ alhasil bisa disimpulkan kalau pada analogi antara angka t jumlah dan t bagan pada riset ini ada akibat yang ditimbulkan oleh elastis Lingkungan kegiatan, tidak hanya pada analogi antara angka t jumlah dan t bagan, pada analogi angka penting pada elastis Lingkungan kegiatan(X3) ialah sebesar 0, 00 yang mana bila dibanding dengan angka penting 0, 05 alhasil didapat $0,00 < 0,05$. Berpedoman pada determinasi pengumpulan bawah ketetapan pada percobaan t bila angka penting yang ditunjukkan oleh elastis leluasa lebih kecil dari angka ketetapan signifikansi ialah 0, 05 sehingga ada akibat yang ditimbulkan secara langsung(parsial). Dengan begitu lewat analogi antara angka t jumlah dan t bagan serta analogi angka penting, alhasil Lingkungan kegiatan mempengaruhi dengan cara penting pada Kemampuan Karyawandi PT. Advantage SCM Surabaya. Perihal ini cocok dengan bagan asumsi responden

kepada elastis Lingkungan kegiatan yang mana pada item statment no 1 serta 4 yang tiap- tiap bersuara“ PT. Advantage SCM Surabaya membagikan kebersihan area yang bagus.” dan statment nomor 4 yang berbunyi “ PT. Advantage SCM Surabaya membagikan Sarana kantor yang mensupport alterasi hawa area yang bagus.”, pada 2 statment itu, ada 25 orang berikan asumsi amat sepakat. Dengan begitu, PT. Advantage SCM Surabaya dalam membagikan Lingkungan kegiatan pada karyawannya telah amat bagus mencakup kebersihan, sarana alterasi hawa dengan bagus.

Perihal itu cocok dengan hasil penemuan oleh Ade Firmansyah, Haris Maupa, Idrus Taba,, Hardiyono(2020). Bertajuk“ The Effect Of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Employees’ Performance Of Samsat Office, Sehingassar.” Yang mana Ade Firmansyah, Haris Maupa, Idrus Taba,, Hardiyono menciptakan hasil ikatan apabila area kegiatan pengaruhi kemampuan karyawan.

4. Pengaruh Kualitas Motivasi, Disiplin , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Advantage SCM Surabaya.

Anggapan keempat pada riset ini ialah Motivasi(X1), disiplin (X2), dan lingkungan kegiatan(X3) membagikan akibat yang penting pada elastis Kemampuan Pegawai(Y) di PT. Advantage SCM Surabaya teruji betul. perihal ini cocok dengan hasil dari percobaan f yang mana membuktikan angka f jumlah sebesar 7, 722 dan t bagan sebesar 2, 77. Yang mana apabila dibanding dengan angka f jumlah jadi 7,722 > 2,77. Alhasil cocok dengan bawah pengumpulan ketetapan pada percobaan f yang bersuara kalau bila angka f jumlah yang didapat pada suatu bentuk regresi lebih besar dari f tabelnya, alhasil ada akibat yang ditimbulkan dengan cara berbarengan dari variabel leluasa pada elastis terikatnya. Alhasil bisa disimpulkan kalau pada riset ini, dengan cara berbarengan(simultan) elastis leluasa pada riset ini ialah Motivasi kegiatan(X1), disiplin (X2), dan Lingkungan kegiatan(X3) membagikan akibat yang penting pada elastis Kemampuan Pegawai(Y) di PT. Advantage SCM Surabaya.

Disamping menyamakan angka f jumlah dan f tabelnya, bisa pula diamati lewat analogi angka signifikannya. Pada percobaan f dalam riset ini didapat angka signifikansi sebesar 0, 000 yang mana apabila dibanding dengan angka ketetapan ialah angka signifikansi sebesar 0, 05 pada percobaan f menjadi 0,000 < 0,05alhasil lewat analogi itu bisa disimpulkan kalau dengan cara berbarengan(simultan) elastis leluasa pada riset ini ialah Motivasi kegiatan(X1), disiplin (X2), dan Lingkungan kegiatan(X3) membagikan akibat yang penting pada elastis Kemampuan Pegawai(Y) di PT. Advantage SCM Surabaya. Serupa perihalnya dengan riset terdahulu yang dicoba oleh Naila Amrillah Zakiah, Jajok Dwiridotjahjono(2021). Bertajuk“ Akibat Motivasi, Disiplin, Serta Area Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai PT. Romi Violeta Sidoarjo.”

Bersumber pada hasil analisa informasi, ada akibat dengan cara simultan serta parsial antara elastis Motivasi, Disiplin serta area kegiatan kepada kemampuan pegawai PT. Romi Violeta Sidoarjo. Tidak hanya itu Kepala karangan riset yang dicoba oleh Ariyadin serta Lenny Christina Nawangsari(2018). Bertajuk“ Akibat Motivasi, Disiplin, serta Area Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai di PT. XYZ KotaJkrta Barat.”.

Kesimpulan dalam riset ini membuktikan kalau Motivasi, Disiplin serta area kegiatan mempengaruhi positif kepada kemampuan pegawai bagus dengan cara parsial ataupun simultan

PENUTUP

Kesimpulan

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan pada bab diatas, maka dapat diambil kesimpulan

1. Motivasi dengan cara parsial tidak pengaruhi Kemampuan Pegawai di PT. Advantage SCM Surabaya.
2. Disiplin dengan cara parsial pengaruhi Kemampuan Karyawandi PT. Advantage SCM Surabaya.
3. Lingkungan kegiatan dengan cara parsial pengaruhi Kemampuan Karyawandi PT. Advantage SCM Surabaya.
4. motivasi, Disiplin, serta Lingkungan kegiatan dengan cara simultan pengaruhi Kemampuan Karyawandi PT. Advantage SCM Surabaya.

Saran

Berpedoman pada hasil ikatan pada riset ini yang mana mencoba akibat yang diserahkan oleh Motivasi, Disiplin, serta Lingkungan kegiatan kepada kemampuan pegawai di PT. Advantage SCM Surabaya, alhasil periset berupaya berikan anjuran khususnya untuk pihak PT. Advantage SCM Surabaya, yang mana pada hasil kesimpulan yang awal melaporkan Motivasi tidak membagikan akibat yang penting pada Kemampuan Karyawandi PT. Advantage SCM Surabaya, perihal itu bisa dijadikan materi penilaian untuk pihak PT. Advantage SCM Surabaya dengan tingkatan Motivasi para karyawannya dalam bertugas.

Disamping dalam perihal Motivasi, disiplin serta Lingkungan kegiatan lewat hasil ikatan pada riset ini teruji mempengaruhi dengan cara parsial pada Kemampuan Pegawai di PT. Advantage SCM di Surabaya, dengan begitu pihak PT. Advantage SCM di Surabaya direkomendasikan buat lalu menjaga opini yang bagus pada area kegiatan kepada pegawai dan menilai perihal apa sajakah yang bisa membuat disiplin yang bagus pada karyawannya. Tidak hanya membuat disiplin dengan bagus pada karyawannya, PT. Advantage SCM di Surabaya diharapkan membagikan Lingkungan kegiatan yang cocok dengan sarana yang diserahkan.

Tidak hanya anjuran yang bisa periset bagikan pada pihak PT. Advantage SCM di Surabaya, kedepannya buat para periset berikutnya buat menaikkan alterasi pada elastis bebasnya kepada riset mengenai kemampuan pegawai. Karena banyak aspek yang pengaruhi suatu kemampuan pegawai. Tidak hanya menaikkan macam elastis yang dipakai, periset menyarankan buat menggunkan tata cara riset yang berlainan dengan riset lebih dahulu, supaya bisa meluaskan hasil temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Abdi. 2019. *Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia: Upaya Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Persahaan*. Sulawesi Selatan: Pustaka TamanIlmu.
- Ayu Nisa¹, M.Kumroni Makmuri², Hasmawaty AR. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang*. Jurnal Manajemen Bisnis Vol 2 (1). Hal: 54-65.
- Ade Firmansyah , Haris Maupa , Idrus Taba' , Hardiyono. 2020. *The Effect Of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar* Hal: 24-32.
- AA Gde Oka Pramadita¹ , Ida Bagus Ketut Surya². 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT PLN Denpasar Bali*). Hal: 1-10.
- Naila Amrillah Zakiah, Jajok Dwiridotjahjono. 2021. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo*. Hal: 104-113
- Ariyadin dan Lenny Christina Nawangsari. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ Kota Jakarta Barat*. Jurnal Siasat Bisnis Vol . 22 No. 2. Hal: 111 – 131.
- Brito, Fabiano, Fernando, Silva. 2017. *The Effect Of Uncertainty and Cooperative Behaviour On Operational Performance: Evidence From Brazilian Firms*. Journal of Operations and Supply Chain Management. Vol 10., No. 2 Hal :71-84
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.