

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRADUTA  
BUANASENTOSA CABANG KLATEN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

**Peminatan :**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Diajukan Oleh:**

**SHELLY MELLANIA YUNIAR**

**NIM. 1921100074**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA  
KLATEN  
JULI 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRADUTA**  
**BUANASENTOSA CABANG KLATEN**

Diajukan Oleh:

**SHELLY MELLANIA YUNIAR**

**NIM. 1921100074**

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal ..... 31 Juli 2023 .....

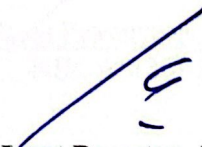
**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Pendamping**



**H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd**

**NIK. 690 098 194**



**Jarot Prasetyo, S.E., M.Si**

**NIK. 690 301 251**

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen**



**H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd**

**NIK. 690 098 194**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRADUTA  
BUANASENTOSA CABANG KLATEN**

**Diajukan Oleh:**

**SHELLY MELLANIA YUNIAR**

**NIM. 1921100074**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima  
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
Pada Tanggal .... 31.. Juli... 2023.....

**Ketua**

**Dr. H. Arif Julianto SN., SE., M.Si**  
NIK. 690 301 250

**Sekretaris**

**Sarwono Nursito, S.E., M.Sc**  
NIP. 197612152005011001

**Pembimbing Utama**

**H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd**  
NIK. 690 098 194

**Pembimbing Pendamping**

**Jarot Prasetyo, S.E., M.Si**  
NIK. 690 301 251

Disahkan Oleh:

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi**



**Dr. H. Arif Julianto SN., SE., M.Si**  
NIK. 690 301 250

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SHELLY MELLANIA YUNIAR  
NIM : 1921100074  
Program Studi : MANAJEMEN  
Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRADUTA  
BUANASENTOSA CABANG KLATEN

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Juli 2023

Penulis,



Shelly Mellania Yuniar

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan sunnah-sunnah beliau. Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu dan mendukung dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Orang tua saya, Bapak Yunanto dan Ibu Yuni yang selalu memberikan do'a yang tulus, membimbing, melindungi, menasihati serta memotivasi untuk terus berusaha dan ikhlas.
2. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dalam pendidikan penulis sejauh ini dengan sabarnya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga ilmu yang telah diajarkan bisa bermanfaat untuk kemudian hari.
3. Karyawan PT Putraduta Buanasentosa Cabang Klaten yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam proses pengambilan data.
4. Partner saya Tito Yogi yang selalu memberikan semangat, motivasi, do'a serta selalu siap dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.

5. Sahabatku Hasna, Puspita, Mukti, Dwik, Indri terimakasih selalu menjadi tempat keluh kesah, selalu ada, menjadi pendorong dan membantu dalam segala hal.
6. Sahabatku Tamara, Mutia seperjuangan skripsi yang selalu bareng bareng.
7. Teman – temanku satu tongkrongan yang telah menghiburku yang kalo lagi gabisa mikir nongkrong aja.
8. Teman – teman seperjuangan Program Studi Manajemen Ekonomi angkatan 2019 terimakasih kekompakan dan kerjasamanya selama ini.
9. Segenap Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak bimbingan dalam Pendidikan penulis sejauh ini dan dengan sabarnya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga ilmu yang telah diajarkan dapat bermanfaat di kemudian hari.
10. Pihak – pihak yang tidak bisa penulis sebut satu – persatu.

## **MOTTO**

“Tidak masalah seberapa lambat kau berjalan asalkan kau tidak berhenti”

(Confucius)

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

(Al-Baqarah: 286)



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah rabbil 'alamin*, segala puji hanya milik Allah SWT, Dzat yang Maha Agung, Maha Sempurna, atas limpahan nikmat dan karunia yang tak henti-hentinya dianugerahkan, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRADUTA BUANASENTOSA CABANG KLATEN”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus Pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan, dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.



4. Jarot Prasetyo, S.E., M.Si, selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan tulus ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd, selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama penulis menjalankan empat tahun pendidikan.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan banyak ilmu dan pelayanan yang baik selama penulis menempuh pendidikan.
7. Bapak Anugrah H S Putro, S.E, selaku Kepala Cabang PT Putraduta Buanasentosa cabang Klaten yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian turut dan membantu berlangsungnya penelitian.
8. Karyawan PT Putraduta Buanasentosa cabang Klaten yang telah membantu mengisi kuesioner.
9. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis meminta kritik dan saran yang bersifat membangun untuk pengembangan lebih lanjut. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan bisa memperkaya ilmu pengetahuan terutama teman-teman program studi manajemen.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh***

Klaten, Juli 2023

Penulis,

Shelly Mellania Yuniar

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                        | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>                   | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>                    | <b>iii</b>  |
| <b>SURAT PERNYATAAN .....</b>                     | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>                   | <b>v</b>    |
| <b>MOTTO .....</b>                                | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                        | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                            | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                          | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                         | <b>xiv</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                              | <b>xvi</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                     | <b>1</b>    |
| <b>1.1 Latar Belakang .....</b>                   | <b>1</b>    |
| <b>1.2 Alasan Pemilihan Judul .....</b>           | <b>8</b>    |
| <b>1.3 Penegasan Judul .....</b>                  | <b>9</b>    |
| <b>1.4 Pembatasan Masalah.....</b>                | <b>10</b>   |
| <b>1.5 Rumusan Masalah .....</b>                  | <b>10</b>   |
| <b>1.6 Tujuan Penelitian .....</b>                | <b>11</b>   |
| <b>1.7 Manfaat Penelitian .....</b>               | <b>12</b>   |
| <b>1.8 Sistematika Penulisan .....</b>            | <b>13</b>   |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>               | <b>15</b>   |
| <b>2.1 Landasan Teori` .....</b>                  | <b>15</b>   |
| <b>2.2 Penelitian Terdahulu.....</b>              | <b>37</b>   |
| <b>2.3 Rerangka Pemikiran .....</b>               | <b>41</b>   |
| <b>2.4 Hipotesis Penelitian .....</b>             | <b>42</b>   |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>            | <b>43</b>   |
| <b>3.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....</b> | <b>43</b>   |
| <b>3.2 Waktu dan Tempat Penelitian .....</b>      | <b>43</b>   |
| <b>3.3 Populasi dan Sampel .....</b>              | <b>44</b>   |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>3.4 Variabel Penelitian</b> .....         | <b>45</b> |
| <b>3.5 Uji Instrumen Penelitian</b> .....    | <b>46</b> |
| <b>3.6 Analisis Regresi Berganda</b> .....   | <b>48</b> |
| <b>3.7 Teknik Analisis Data</b> .....        | <b>48</b> |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....     | <b>52</b> |
| <b>4.1 Gambaran Umum</b> .....               | <b>52</b> |
| <b>4.2 Struktur Organisasi</b> .....         | <b>53</b> |
| <b>4.3 Analisis Deskriptif</b> .....         | <b>54</b> |
| <b>4.4 Analisis Data</b> .....               | <b>57</b> |
| <b>4.5 Pembahasan Hasil Penelitian</b> ..... | <b>65</b> |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....        | <b>71</b> |
| <b>5.1 Simpulan</b> .....                    | <b>69</b> |
| <b>5.2 Saran</b> .....                       | <b>72</b> |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....                  | <b>74</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>                              |           |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.1 Tabel interpretasi nilai r.....                         | 48 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 57 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....           | 58 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....    | 59 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....       | 59 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....                               | 61 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....                            | 62 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....                 | 63 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji t .....                                       | 66 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji F .....                                       | 68 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....                  | 69 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran .....                           | 42 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Putraduta Buanasentosa..... | 56 |

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Permohonan Pengisian Kuesioner
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Tabulasi Data
- Lampiran 5 : Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F,  
Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 9 : Distribusi r Tabel
- Lampiran 10 : Distribusi t Tabel
- Lampiran 11 : Distribusi F Tabel



## ABSTRAK

**Shelly Mellania Yuniar, 1921100074. Skripsi. Program Studi Manajemen. PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRADUTA BUANASENTOSA CABANG KLATEN.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji atau mengukur seberapa jauh pengaruh kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Putraduta Buanasentosa Cabang Klaten secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Putraduta Buanasentosa Cabang Klaten yang berjumlah 50 Karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi hanya variabel motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putraduta Buanasentosa Cabang Klaten. Secara simultan variabel kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Putraduta Buanasentosa Cabang Klaten. Variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar 63,6% dan sisanya sebesar 36,4%, dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

**Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Perusahaan itu pada dasarnya menginginkan tercapainya kinerja yang tinggi dalam bidang kerjanya. Dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Perusahaan adalah urat nadi perekonomian bangsa Indonesia karena dalam mencapai tujuannya mencari laba, harus memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa di dorong untuk meningkatkan kinerja sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut, maka perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan

jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Suatu instansi tentu saja memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) terdapat kinerja karyawan yang merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor mendasar dalam menunjang kinerja antara lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas karyawan. Di era globalisasi perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif dan harus memiliki keunggulan serta daya saing agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain. Besarnya persaingan yang terjadi di era globalisasi ini salah satunya terjadi di bidang ekonomi. Dalam kondisi ini perusahaan harus mampu menghadapi tantangan yang sudah terjadi agar perusahaan dapat bertahan dengan baik. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Kinerja karyawan adalah keseluruhan hasil atau

keberhasilan seseorang selama periode atau tugas tertentu dengan perbandingan standar pekerjaan, target atau kinerja yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati. Kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik masing-masing individu. Dalam perkembangan era globalisasi yang sangat kompetitif, perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang berprestasi (Pawirosumarto, et al, 2017).

Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja seorang pimpinan harus bisa menjadi panutan dan contoh yang baik bagi bawahannya karena teladan pimpinan berperan sangat penting untuk menentukan disiplin kerja. Selain dari pimpinan dibutuhkan juga kesadaran dari diri karyawan itu sendiri, memiliki moral dan sikap yang baik ditempat kerja dapat mewujudkan disiplin kerja karyawan itu sendiri. Terciptanya hubungan kerja yang serasi akan akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan adalah disiplin kerja. Karena tanpa adanya disiplin kerja bagaimana karyawan itu dapat meningkatkan kinerja yang baik jika tidak ada disiplin pada karyawan tersebut. Segala kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan tidak akan mendapatkan hasil yang kurang baik dikarenakan tidak adanya disiplin pada diri karyawan tersebut. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan. organisasi serta menghambat jalannya program organisasi yang telah dibentuk. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa

disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis menurut Hasibuan (2008 : 193). Faktor kedisiplinan memegang peranan sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, dimana karyawan yang disiplin akan datang secara teratur dan tepat waktu, taat pada perintah atasan, serta bekerja dengan mengikuti aturan-aturan kerja yang telah ditentukan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri (Hidayat, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Pawirosumarto, et al, 2017; Razak, et al, 2018; dan Sulila, 2019).

Peningkatan kinerja dibutuhkan karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin berpengaruh besar dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi maka karyawan tersebut akan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Karyawan yang disiplin akan merealisasikan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Lain halnya dengan karyawan yang tidak disiplin, karyawan akan sulit meningkatkan kinerjanya dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan organisasi.

Selain disiplin kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dibutuhkan motivasi kerja. Motivasi kerja sangat berpengaruh dalam usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan. dengan motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya motivasi tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dalam diri karyawan yaitu memberikan kesempatan dalam kemajuan karir kepada karyawan yang akan memotivasi karyawan agar lebih berprestasi, memberikan pengakuan atas hasil kerja yang baik akan mendorong karyawan agar bekerja dengan segala upaya. Motivasi kerja dari luar karyawan yaitu hubungan atasan dengan bawahan yang berjalan dengan baik akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, peraturan yang ada dalam perusahaan apabila dapat berjalan dengan baik akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja karena peraturan yang ada terlaksana dengan baik. Kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan berjalan dengan baik akan membuat motivasi karyawan meningkat. Menurut Manullang dalam manajemen personalia motivasi adalah pemberian kegairahan dalam bekerja kepada karyawan tersebut. Ditengah beban kerja yang dimiliki oleh karyawan diperlukan motivasi dari seorang pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan dan peningkatan produktivitas dan pada akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan (Pawirosumarto, et al, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Mohamud, et al, 2017; Riyanto, et al, 2017; dan Sulila, 2019).

Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan tersebut agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan kata lain untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dengan menghubungkan disiplin dengan motivasi kerja dan mampu mendayagunakan Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan pada Karyawan PT. Putraduta Buanasentosa Indoarsip cabang Klaten guna menciptakan tujuan organisasi. Jika program disiplin dirasakan sudah berjalan dengan baik oleh karyawan maka organisasi yang ada pada perusahaan lebih mudah menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan perusahaan.

Hal lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman, dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.



PT. Putraduta Buanasentosa Indoarsip cabang Klaten merupakan salah satu pelopor perusahaan di bidang jasa penyimpanan dan perawatan arsip di Indonesia. Dengan lokasi gudang yang tersebar di kota – kota besar di Indonesia, IndoArsip dapat menjangkau kebutuhan pelanggan di berbagai tempat termasuk di remote area yang susah dijangkau. Dan salah satu cabangnya berada di kota Klaten.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mampu memberikan dorongan atau rangsangan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Rangsangan tersebut diantaranya adalah adanya disiplin kerja yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan dan lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu sudah melakukan survei di PT. Putraduta Buanasentosa Indoarsip cabang Klaten kemudian menemukan fenomena kurang disiplinnya karyawan salah satunya adalah yaitu karyawan tidur saat jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai : “PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRADUTA BUANASENTOSA CABANG KLATEN TAHUN 2023”.

## **1.2 Alasan Pemilihan Judul**

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul di atas antara lain :

### **1.2.1 Alasan Objektif**

Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai apabila kedisiplinan kerja karyawan tinggi dan sebaliknya peningkatan kerja rendah apabila kedisiplinan karyawan kerja karyawan tidak ada. Disamping itu kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai apabila kebutuhan karyawan dapat dipenuhi. Salah satu kebutuhan akan lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman serta adanya motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memenuhinya maka kinerja karyawan akan menurun.

### **1.2.2 Alasan Subjektif**

1. Karena saya bekerja di PT. Putraduta Buanasentosa Indoarsip cabang Klaten tersebut.
2. Untuk lebih menghemat waktu, tenaga dan biaya karena lokasi penelitian mudah di jangkau.
3. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi

### **1.3 Penegasan Judul**

Agar terhindar dari kesalahpahaman dalam menafsirkan maksud dari penelitian ini, maka perlu diberikan penegasan atas variabel-variabel yang terdapat dalam judul penelitian ini.

#### **1.3.1 Kedisiplinan Kerja**

Kedisiplinan kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. (Rival, 2004 : 444).

#### **1.3.2 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. (Kadarisman, 2012 : 278).

#### **1.3.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. (Simanjuntak, 2003:39).

### **1.3.4 Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan setra sewaktu – waktu. (Hasibuan, 2001 : 309).

### **1.4 Pembatasan Masalah**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini peneliti menganggap bahwa faktor kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini hanya dibicarakan faktor kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Putraduta Buanasentosa Indoarsip cabang Klaten sedangkan faktor lain tidak disinggung.

### **1.5 Perumusan Masalah**

Dari pembatasan masalah yang dijelaskan di atas maka masalah yang di teliti dirumuskan sebagai berikut :

1.5.1 Apakah ada pengaruh antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putraduta Buanasentosa Indoarsip cabang Klaten?

1.5.2 Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putraduta Buanasentosa Indoarsip cabang Klaten?

1.5.3 Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putraduta Buanasentosa Indoarsip cabang Klaten?

1.5.4 Apakah ada pengaruh antara kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putraduta Buanasentosa Indoarsip cabang Klaten?

## **1.6 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini diharapkan agar dalam melaksanakan penelitian penulis tidak kehilangan arah dan hasil yang dicapai benar – benar bermanfaat sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1.6.1 Untuk menguji pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putraduta Buanasentosa cabang Klaten.

1.6.2 Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putraduta Buanasentosa cabang Klaten.

1.6.3 Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putraduta Buanasentosa cabang Klaten.

1.6.4 Untuk menguji pengaruh kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putraduta Buanasentosa cabang Klaten.

## **1.7 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diambil dari penelitian ini adalah :

### **1.7.1 Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang ada tidaknya pengaruh antara kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.7.2 Secara Praktis**

- a. Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pimpinan PT. Putraduta Buanasentosa Indoarsip cabang Klaten guna peningkatan dan perbaikan kinerja para karyawan dengan cara memanipulasi variabel – variabel yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika terbukti ada pengaruh antara kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memperbaiki kedisiplinan karyawan, memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan dan memberikan rasa aman dan nyaman di lingkungan tempat karyawan bekerja.
- b. Hasil penelitian ini juga merupakan kontribusi praktis untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, hasil penelitian terdahulu, rerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini membahas mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta intepretasi hasil.



## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini menguraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya yang tertarik.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan introduksi responden dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini adalah laki – laki sebanyak 35 orang ( 70%) dan perempuan sebanyak 15 orang ( 30%), sebagian berusia antara 18 – 30 tahun sebanyak 40 orang (80%), yang lama masa kerjanya < 1 tahun sebanyak 32 orang (64%), dan mayoritas golongan jabatannya yaitu karyawan harian sebanyak 32 orang (64%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari kuesioner penelitian variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,279.
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dari kuesioner penelitian variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal tersebut dijelaskan dari nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel > 0,60 yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,839 + 0,140X_1 + 0,677X_2 + 0,115X_3 + e$$

5. Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai konstanta 0839, yang menunjukkan bahwa apabila variabel  $X_1$  (Kedisiplinan Kerja),  $X_2$  (Motivasi Kerja), dan  $X_3$  (Lingkungan Kerja), maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,839 satuan kinerja.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,377 dan nilai signifikansi sebesar 0,175. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,377 < 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,175 > 0,05$ , maka variabel kedisiplinan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya  $H_1$  tidak ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.
7. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,336 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,336 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya  $H_2$  ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.
8. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal

tersebut ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,939 dan nilai signifikansi sebesar 0,352. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,939 < 2,014$  dan nilai signifikansi  $0,352 > 0,05$ , maka variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya  $H_3$  tidak ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.

9. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 29,518 dengan signifikansi 0,000. Sehingga dapat dibuktikan dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $29,518 > 2,81$  sedangkan taraf signifikansi =  $0,000 < 0,05$  (5%), yang artinya variabel kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $H_4$ ) dalam penelitian ini diterima.
10. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,636 atau (63,6%) dan besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini berarti secara bersama – sama variabel kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,6% dan sisanya sebesar 36,4%, dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.
11. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena memiliki nilai koefisien regresi tertinggi di antara koefisien regresi yang lainnya. Artinya  $H_5$  diterima.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Bagi PT Putraduta Buanasentosa**

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor kedisiplinan kerja di PT Putraduta Buanasentosa Cabang Klaten, disarankan lebih memperhatikan tentang kedisiplinan kerja dari seluruh karyawan untuk meningkatkan kesadaran sehingga lebih disiplin dalam menjalankan sebagaimana tugasnya.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor motivasi kerja di PT Putraduta Buanasentosa Cabang Klaten, diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja, memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja dengan cara penghargaan atas prestasi, dapat juga berupa kebijakan tunjangan sehingga dapat memberikan motivasi ataupun semangat kerja bagi karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor lingkungan kerja di PT Putraduta Buanasentosa Cabang Klaten, disarankan untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang baik dengan memfasilitasi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, karena untuk dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas tentu saja harus didorong melalui lingkungan kerja yang baik dan mendukung.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu menemukan fenomena atau kasus agar dalam

melakukan penelitian dapat memahami dan mempermudah pada proses penelitian.

2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian yang membahas tentang kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kinerja dari sudut pandang yang berbeda atau dapat juga dengan mengganti variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Disarankan bagi peneliti untuk menambah jumlah responden, karena semakin banyak responden maka akan semakin signifikan pula hasil penelitian.

Disarankan bagi peneliti untuk menambah uji variabel item di kuesioner agar hasil dari penelitian lebih signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong dan Baron, 1998. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo persada. Jakarta Dharma, Agus, 2003. *Manajemen Supervisi*, Edisi Refisi, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Anastasios D. Diamantidis & Prodromos Chatzoglou, 2018. *Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: pendekatan empiris*," *Jurnal Internasional Produktivitas dan Manajemen Kinerja* , Emerald Group Publishing Limited, vol. 68(1), halaman 171-193, Desember.
- Ayu Septinahari Tri Astuti. 2019. "Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten". *Skripsi*. Unwidha Klaten.
- Barthos, Bashir. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, G. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Handoko TH. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hariondjo, Marihot Tua Effendi, Drs, M.Si, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia WIDIA sarana Indonesia. Jakarta.
- Hasan, Iqbal, 2002 *Statistik I*. cetakan pertama. PT Bumi Aksara. Jakarta  
Isyandi, B, 2004. *Manajemen SDM*, UNRI Press. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Ghozali, 2008. *Intellectual capital dan kinerja keuangan perusahaan; Suatu analisis dengan pendekatan partial least squares*. Universitas Tanjung Pura Pontianak.
- Kadarsiman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarman, A.M, 1996. *Manajemen Organisasi*. Widya Press, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo

Persada. Jakarta.

Mohamud, Said Abdi et al. 2017. *The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia International Journal of Development Reseach. Vol 7 . ISSN : 2230-9926.*

Manullang, M, 1997. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Moekijat, 1995. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan ke-7. Penerbit Mandar Maju. Bandung.

Nazir, Moh, 1999. *Metodologi Penelitian* . Ghalia Indonesia. Jakarta.

Nowawi, Hadari, H, 2003, *Manajemen SDM*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2001. *SDM dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

Siagin , Sondang P,2004. *Manajemen SDM*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma, Jakarta.

Simamora, Henry, 2004. *MSDM*. STIE YKP. Yokyakarta.

Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.

Pawirosumarto, Suharno. 2017. *Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia*. International Journal of Law and Management. Sarjana, Purwanto Katijan. & Machtar, Muzzafar.

Razak, Abdul. Sarpan. & Ramlan. 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8 (6),67.