

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN INOVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKTOR EKONOMI KREATIF  
PT NUSANTARA MUDA BERSINERGI

<sup>1</sup>Shaylatul Irfany, <sup>2</sup>Ida Aju Brahmasari

<sup>1</sup>[Shaylatulirfany9@gmail.com](mailto:Shaylatulirfany9@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether there is an influence of work environment, work discipline, and innovation on the employee's performance.*

*This research uses causal explanatory methods. The population of this research is employees of PT Nusantara Muda Bersinergi with the total 85 respondents taken using the sensus method, so the sample in this study were all employees of the economy creative sector in PT Nusantara Muda Bersinergi. Research data were collected using a list of questions or questionnaires filled out by respondents and then analyzed using software SPSS version 25.0. The data analysis technique used is the validity test, reliability test, and the coefficient of determination. The hypothesis test used is multiple linear regression in the form of the F test and t test. This research was conducted in the city of Surabaya with a research sample of PT Nusantara Muda Bersinergi.*

*The conclusion proved that work environment, work discipline, and innovation partially or simultaneously have a significant effect on employee performance. The suggestion that can be given to the company is expected to be able prioritize the improvement of work environmental conditions so that employee's performance increases.*

*Keywords: work environment, discipline, innovation, employee performance*

## PENDAHULUAN

Pergeseran telah terjadi pada perekonomian di Indonesia, saat ini salah satunya dapat dilihat dari bagaimana industri kreatif seperti seni dan budaya terhubung dengan kehidupan ekonomi. Aset-aset dalam industri kreatif dapat diproduksi, dikonsumsi, dan didistribusikan di seluruh penjuru dunia melalui kecanggihan teknologi informasi (IT). Hal ini menunjukkan bahwa ekonomi kreatif memiliki potensi untuk menghasilkan pendapatan dan memperluas kesempatan kerja sekaligus mempromosikan inklusi sosial, keragaman budaya, dan pembangunan manusia karena ekonomi kreatif itu sendiri adalah sebuah konsep yang mengandalkan ide, gagasan, atau kreativitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam kegiatan ekonominya kegiatan (Dapp & Ehmer dalam Burhanudin, dkk, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dan Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) pada tahun 2014-2019, tercatat ekonomi kreatif berkontribusi terhadap perekonomian nasional sebesar 7,43% di mana jumlah ini cukup besar jika dibandingkan dengan sektor – sektor lainnya. Data PDB ekonomi kreatif meningkat dalam beberapa tahun terakhir walaupun sempat mengalami penurunan yang signifikan pada 2018, namun ekonomi kreatif menjadi harapan baru yang muncul bagi pemerintah untuk dapat memanfaatkan potensi tersebut. Melalui Bekraf, pemerintah Indonesia mengembangkan ekonomi kreatif di 16 sub-sektor, meliputi: (1) arsitektur, (2) desain interior, (3) desain komunikasi visual, (4) desain produk, (5) film, animasi, dan videografi, (6) fotografi, (7) kriya, (8)

kuliner, (9) musik, (10) *fashion*, (11) pengembang aplikasi dan game, (12) penerbitan, (13) periklanan, (14) televisi dan radio, (15) pertunjukan seni rupa, dan (16) seni rupa.

PT Nusantara Muda Bersinergi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri ekonomi kreatif. Berdasarkan data perusahaan, angka penjualan produk berupa jasa yang digolongkan ke dalam 3 *platform* layanan, yaitu: Akuntan Muda, *Digital Infinity Enterprise* dan *Sinergivitas Academy* berfluktuasi dari waktu ke waktu. Selain angka penjualan yang berfluktuasi pada ketiga *platform* layanan yang tersedia di PT Nusantara Media Bersinergi, data perusahaan juga menunjukkan tidak terealisasinya sasaran target yang tercerminkan dari angka *reach* pada *platform* media sosial. PT Nusantara Media Bersinergi masih belum mampu menjangkau pangsa pasarnya sehingga dibutuhkan strategi lebih lanjut untuk mengkau pangsa pasar yang lebih luas dengan harapan mampu meningkatkan angka penjualan.

Naik-turunnya angka penjualan produk berupa jasa dan tingkat tercapainya sasaran yang ditetapkan, mengindikasikan bahwa PT Nusantara Muda Bersinergi perlu mengkaji dan mengevaluasi lebih lanjut faktor-faktor yang menjadi determinan dari tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergereak di sektor ekonomi kreatif, sumber daya manusia menjadi faktor determinan utama (Dapp & Ehmer dalam Burhanudin, dkk, 2020).

Berbagai upaya peningkatan kinerja dengan alasan bahwa kinerja organisasi secara keseluruhan dan bersama-sama

berusaha mewujudkan tujuan organisasi dapat dilakukan melalui pembinaan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, meliputi upaya perbaikan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, inovasi, kreatifitas, kedisiplinan, dan lingkungan kerja (Hadian 2017).

Kinerja karyawan secara garis besar dapat tercermin atau diukur dari kuantitas dan kualitas kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan arahan serta tujuan organisasi atau perusahaan. Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menimbulkan dorongan bagi peneliti untuk melakukan penelitian di lingkup sumber daya manusia dengan judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Ekonomi Kreatif PT Nusantara Muda Bersinergi”**.

## LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Inancevich dan Glueck dalam Imban, dkk G (2016) “MSDM berkaitan dengan penggunaan SDM yang paling efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Hal ini adalah cara untuk mengelola individu di tempat kerja, sehingga mereka memberikan yang terbaik bagi organisasi”. Tujuan dari MSDM adalah untuk memaksimalkan kontribusi karyawan untuk mencapai produktivitas dan efektivitas yang optimal, sekaligus secara bersamaan mencapai tujuan individu (seperti memiliki pekerjaan yang menantang dan memperoleh pengakuan), atau tujuan sosial (seperti kepatuhan hukum dan

menunjukkan tanggung jawab sosial). Secara lebih sederhana, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai seni pengadaan, pengembangan dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### 2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 5) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Ishak dan Tanjung (dalam Yuliani, 2021), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Ada beberapa indikator sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (dalam Supriyanto, dkk, 2020), yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan fisik, yang terdiri dari beberapa aspek, yaitu:
  - 1) Penerangan;
  - 2) Suhu udara;
  - 3) Bising;
  - 4) Penggunaan warna;
  - 5) Ruang gerak;
  - 6) Keamanan bekerja.
- b. Lingkungan Non Fisik
  - 1) Hubungan dengan atasan;
  - 2) Hubungan dengan rekan kerja.

### 3. **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017: 193) disiplin kerja merupakan sikap yang tertanam pada diri karyawan dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan yang ada dalam sebuah organisasi guna untuk memajukan perusahaan. Dalam mengukur variabel disiplin kerja digunakan indikator pengukuran yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2010: 194, dalam Rofifah, 2019), yaitu sebagai berikut:

- a. Mematuhi semua aturan perusahaan;
- b. Penggunaan waktu secara aktif;
- c. Tanggung jawab;
- d. Tingkat absensi.

### 4. **Inovasi**

#### a. Inovasi Proses

- 1) Perusahaan belajar lebih banyak tentang proses terbaru daripada pesaing;
- 2) Perusahaan merupakan yang pertama dalam industri untuk menerapkan proses baru;
- 3) Perusahaan mengikuti perkembangan proses terakhir;
- 4) Perusahaan sering memperkenalkan proses yang sangat berbeda dari proses yang ada di industri ini.

#### b. Inovasi Produk

- 1) Perusahaan memperkenalkan inovasi produk dengan atribut yang benar-benar baru ke pasar.
- 2) Produk baru sangat inovatif dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.
- 3) Perusahaan sering mengadopsi ide baru dalam pengembangan produk baru

- 4) Perusahaan memperkenalkan produk baru dengan cepat ke pasar.

## **HIPOTESIS**

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

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja. Menurut Pawirosumarto, Sarjana dan Gunawan (2017), lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya, dimana hal tersebut dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak baik bagi kelangsungan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pekerjaannya. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi harus mengupayakan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

**H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor ekonomi kreatif PT Nusantara Muda Bersinergi**

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

Menurut Hasibuan (2017: 193) disiplin kerja merupakan sikap yang tertanam pada diri karyawan dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan yang ada dalam sebuah organisasi guna untuk memajukan perusahaan. Usaha pencapaian tujuan

dapat karena kecakapan dan kemampuan dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Karena tingkat produksi, efisiensi dan juga efektifitas sebagian besar dipegang dan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Untuk itu, maka sudah seharusnya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan tinggi, selain tandar- standar lain seperti kualifikasi keahlian yang sudah ditetapkan sebelumnya.

**H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor ekonomi kreatif PT Nusantara Muda Bersinergi**

### **3. Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Zhang (2017) inovasi adalah proses mewujudkan ide baru, yang berbeda dengan yang dulu, dengan cara produksi atau dengan membuatnya menjadi nyata melalui evaluasi, konsep baru dan implementasi. Inovasi merupakan salah satu alternatif bagi organisasi untuk bertahan hidup dalam lingkungan yang dinamis dan bergejolak. Inovasi menjadi salah satu kata kunci untuk membantu organisasi menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi dan mengalami berbagai perubahan seiring dengan terjadinya perubahan lingkungan ekonomi. Jika bisnis tidak inovatif, maka bisnis tersebut akan menghadapi risiko untuk sulit bertahan hidup dalam lingkungan persaingan yang ketat.

**H<sub>3</sub> : Inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor ekonomi**

**kreatif PT Nusantara Muda Bersinergi**

### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan**

**H<sub>4</sub> : Lingkungan kerja, disiplin kerja dan inovasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan sektor ekonomi kreatif PT Nusantara Muda Bersinergi**

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Jalan Sono Kembang Nomor 2, Embong Kaliasin, Surabaya dan dilakukan pada September 2021 - November 2021.

### **2. Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini adalah kausal eksplanatori dengan data yang digunakan adalah data kuantitatif menggunakan skala likert dalam mentabulasikan jawaban responden terhadap kuesioner penelitian. Sedangkan, sumber data yang digunakan bersumber dari data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yaitu jawaban kuesioner dari 85 responden penelitian yang merupakan karyawan PT Nusantara Media Bersinergi Kantor Cabang. Sedangkan, sumber data sekunder diperoleh dari data perusahaan PT Nusantara Muda Bersinergi periode Januari – September 2021.

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sektor ekonomi kreatif PT Nusantara Muda Bersinergi sebanyak

85 orang. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi sehingga metode pengambilan sampel adalah metode sensus.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* melalui link Google Formulir yang diberikan kepada responden yaitu seluruh karyawan PT Nusantara Muda Bersinergi. Pilihan jawaban yang disediakan terdiri atas 5 tingkatan yaitu sangat setuju hingga sangat tidak setuju dengan pengkodean jawaban menggunakan skala *likert*.

#### 5. Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2012: 59) dalam Imron (2019), definisi variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, terdiri dari dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel independen yang terdiri atas penelitian pengembangan lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan inovasi ( $X_3$ ) serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

### TEKNIK PENGUJIAN HIPOTESIS

#### *Uji Asumsi Klasik*

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011: 173) dalam Purnawijaya (2019), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Residuan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ .

##### 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2011: 105) dalam Purnawijaya (2019), uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi tidak bergejala multikolinieritas apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau *VIF*  $< 10$ .

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghazali (2011: 139) dalam Purnawijaya (2019), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### *Uji Hipotesis*

##### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2011) dalam Purnawijaya (2019), analisis regresi memiliki tujuan untuk mengetahui arah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ) dan juga mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih.

##### 2. Analisis Koefisien Determinasi

Ghazali (2016: 95) dalam Farikha & Lestari (2018) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variabel-variabel terikat.

##### 3. Uji F

Menurut Ghazali (2016: 96) dalam Purnawijaya (2019), uji F menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Variabel independent

berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi < 0,05.

#### 4. Uji t

Ghazali (2016:171) dalam Farikha & Lestari (2018) menyatakan bahwa Uji hipotesis (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Variabel independent berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi < 0,05.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

	Unstandard. Residual
N	85
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,092

Uji normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp Sig* sebesar 0,073, karena *Asymp Sig* lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal

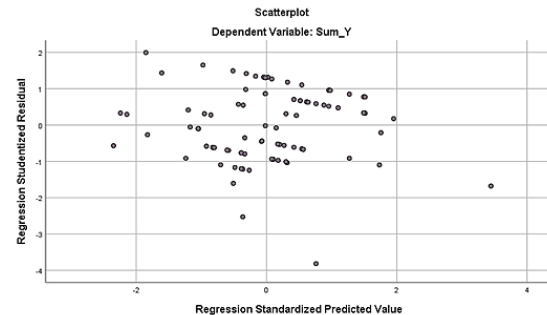
#### 2. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,981	1.019
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,990	1.010
Inovasi (X <sub>3</sub> )	0,972	1.029

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub> memiliki *Tolerance* 0,981 dengan VIF 1,019, variabel X<sub>2</sub> memiliki *Tolerance* 0,990 dengan VIF 1,010 dan variabel X<sub>3</sub>

memiliki *Tolerance* 0,972 dengan VIF 1,029. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar *scatterplot* tersebut, dapat diketahui bahwa data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, sehingga hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

#### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandard.		Standard.	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	74.070	14.097		5.254	.000
	X <sub>1</sub>	.523	.287	.267	2.520	.000
	X <sub>2</sub>	.275	.189	.209	2.034	.022
	X <sub>3</sub>	.336	.228	.237	2.363	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil regresi, dimodelkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 74,040 + 0,523X_1 + 0,275X_2 + 0,336X_3$$

Berdasarkan model regresi yang terbentuk, dapat dianalisis bahwa:

1. Nilai konstanta pada persamaan regresi linier berganda sebesar 74,070 yang menunjukkan bahwa jika variabel independent bernilai 0, maka nilai dari kinerja karyawan sebesar 74,070.
2. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,523 sehingga jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan lingkungan kerja naik sebesar 1% maka kinerja karyawan ( $Y'$ ) akan naik sebesar 0,523
3. Disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,275 sehingga jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan disiplin kerja naik sebesar 1% maka kinerja karyawan ( $Y'$ ) akan naik sebesar 0,275.
4. Inovasi ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,336 sehingga jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan inovasi naik sebesar 1% maka kinerja karyawan ( $Y'$ ) akan naik sebesar 0,336
5. Koefisien regresi ketiga variabel independen memiliki nilai positif yang menunjukkan terjadinya hubungan searah sehingga ketika variabel independen mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat

## 2. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 <sup>a</sup>	.676	.660	2.528

a. Predictors: (Constant), Inovasi ( $X_3$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Tabel tersebut menunjukkan nilai  $R^2 = 0,676$  yang berarti bahwa sebesar 67,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), inovasi ( $X_3$ ), sementara sisanya ( $100\% - 67,6\% = 32,4\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

## 3. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.581	3	17.860	53.371	.000 <sup>b</sup>
	Residual	429.125	81	5.298		
	Total	482.706	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
b. Predictors: (Constant), Inovasi ( $X_3$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil uji F tersebut, nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan inovasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 4. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandard.		Standard.	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	74.070	14.097		5.254	.000
	$X_1$	.523	.287	.267	2.520	.000
	$X_2$	.275	.189	.209	2.034	.022
	$X_3$	.336	.228	.237	2.363	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independent  $< 0,05$ , sehingga ketiga variabel independent memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variable dependen,



## **PENUTUP**

### ***Simpulan***

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2005, dalam Supriyanto, dkk, 2020). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Sihaloho and Siregar 2019).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori Rivai dan Sagala (dalam Marayasa dan Faradila, 2019). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Ambarini (2020).
3. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori inovasi yang dikemukakan oleh Pervaiz K. Ahmed dan Charles D. Shepherd (2010, dalam (Wijaya, Ilhama Qurratu'aini, dan Paramastri, 2019 ). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Yasa dkk; Soleh dkk (2021).
4. Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Muda Bersinergi

### ***Saran***

#### **1. Untuk Perusahaan**

Sebaiknya perusahaan lebih sering melakukan kajian secara berkala terhadap karyawan agar dapat mengetahui harapan-harapan karyawan dan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan disiplin kerja. Selain itu, untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan, manajemen perusahaan perlu memertimbangkan pemberian *reward* sesuai dengan hasil kerjanya atau kontribusi inovasi yang diberikan kepada perusahaan. Bagi karyawan PT Nusantara Muda Bersinergi, diharapkan karyawan dapat mempergunakan fasilitas perusahaan dengan sebaik-baiknya agar mampu mengoptimalkan kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta karyawan juga perlu memahami dengan baik kebijakan perusahaan mengingat peraturan yang ditetapkan didalamnya cukup fleksibel.

#### **2. Untuk Peneliti Selanjutnya**

Mengingat sektor ekonomi kreatif sebagai salah satu sektor yang menjadi fokus pemerintah dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak mempertimbangkan variabel prediktor kinerja karyawan yang berkaitan erat dengan teknologi dan bidang ekonomi kreatif seperti kreatifitas, penggunaan teknologi informasi, budaya organisasi dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarini, Ernawati.* 2020. **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International.** JEBI: Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia 15(1):24–32.
- Burhanudin, M., Wiwiek Rindayati, and Lukytawati Anggraeni.* 2020. **Analysis of Creative Industries Development in Indonesia.** International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR) 49(1):195–205.
- Farikha, Lela Umi, and Suryani Sri Lestari.* 2018. **Analisis Pengaruh Kualitas Jasa Terhadap Keputusan Nasabah Memilih Bank Syariah Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia.** Jurnal Sains Ekonomi Dan Perbankan Syariah 8(1):45–61.
- Hadian, Dedi.* 2017. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Perilaku Kreatif-Inovatif Terhadap Kinerja Guru.** Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship 11(2):137–48.
- Imban, Yutika W., Sifrid S. Pangemanan, and Frederik G. Worang.* 2016. **The Importance and Performance Analysis of Compensation Program in Regional Office of DJKN Suluttenggomolut at Manado.** Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi 16(01):98–108.
- Imron.* 2019. **Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang.** IJSE: Indonesian Journal on Software Engineering 5(1):19–28.
- Marayasa, Nyoman, and Anggi Faradila.* 2019. **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia.** Jurnal Ekonomi Efektif 2(1):110–22.
- Purnawijaya, Fregrace Meissy.* 2019. **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya.** AGORA 7(1):287221.
- Putra, I. P. M. J. S., and I. P. E. Arizona.* 2016. **Pengaruh Pengetahuan Akuntansi Dan Jiwa Kewirausahaan Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Dalam Pengambilan Keputusan Investasi.** Seminar Nasional: Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat 11:259–65.
- Rofifah, Dianah.* 2019. **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pada Karyawan (Studi Pada PT Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta).** Jurnal Ekobis Dewantara 2(2):17–32.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar.* 2019. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan.** Jurnal Ilmiah Socio Secretum 9(2):273–81.

*Soleh, Mohammad, Ida Aju Brahmasari, Ida Aju, and Brahma Ratih. 2021. The Effects of Entrepreneurial Leadership , Recruitment and Innovation on Learning Organization and Organizational Performance of Four Star Hotels in East Java. 04(06):845–64.*

*Supriyanto, Achmad Sani, Vivin Maharani Ekowati, and Hilda Vironika. 2020. Linking Work Environment to Employee Performance: The Mediating Role of Work Discipline. BISMA: Bisnis Dan Manajemen 13(1):14–25.*

*Wijaya, Rangga Agus, Nafia Ilhama Qurratu'aini, and Bella Paramastri. 2019. Pentingnya Pengelolaan*

**Inovasi Dalam Era Persaingan.** Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia 5(2):217–27.

*Yasa, Ni Nyoman Kerti, Putu Laksmita Dewi Rahmayanti, Ida Ayu Putu Widani, Sugianingrat, Ida Bagus Agung Dharmanegara, and Rahcmad Budi Suharto. 2021. Peran Perilaku Inovatif Dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen 11(2):258–73.*

*Yuliani, Indah. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Inovasi Sektor Publik 1(1):266–87.*