

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PT INDOSALUYU PRIMAJAYA



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

NOVIA PUTRI OCTAVIANI

NIM : 64207548

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novia Putri Octaviani
NIM : 64207548
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indosaluyu Primajaya”**, adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa (Skripsi pada Program Sarjana) yang telah saya buat adalah karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 30 Desember 2024

Yang menyatakan,



Novia Putri Octaviani

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nova Putri Octaviani
NIM : 64207548
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat dalam karya ilmiah Penulis dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indosaluyu Primajaya**” ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan serta pemikiran saya.

Penulis menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak **Universitas Bina Sarana Informatika** untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak **Universitas Bina Sarana Informatika**, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggungjawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 30 Desember 2024

Yang menyatakan,



Nova Putri Octaviani

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

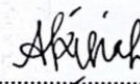
Nama : Novia Putri Octaviani
NIM : 64207548
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indosaluyu Primajaya

Telah dipertahankan pada periode 2024-2 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 03 Februari 2025

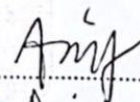
PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Aprilia Puspasari, S.E., M.M.

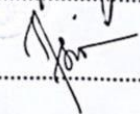


DEWAN PENGUJI

Penguji I : Faif Yusuf, S.E., M.M.



Penguji II : Ade Sri Mulyani, S.E., M.M.



PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indosaluyu Primajaya”** adalah karya tulis asli Novia Putri Octaviani dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik Sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Novia Putri Octaviani

Alamat : Jl. Masjid At-Taqwa No. 13 Rt.002/008 Kembangan Utara
Kembangan Jakarta Barat 11610

No.Telp : 0858-1348-6906

E-mail : noviaoctaviani176@gmail.com

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

Nama : NOVIA PUTRI OCTAVIANI
 NIM : 64207548
 Dosen Pembimbing : Aprilia Puspasari, S.E., M.M.
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA
 DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOSALUYU
 PRIMAJAYA

NO	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	24 Okt 2024	Bimbingan Perdana Dan Pengajuan Judul	<i>Al</i>
2	15 Nov 2024	Revisi Bab 1 dan Pengajuan Bab 2	<i>Al</i>
3	19 Nov 2024	ACC Bab 1 dan Revisi Bab 2	<i>Al</i>
4	25 Nov 2024	ACC Bab 2 dan Pengajuan Bab 3	<i>Al</i>
5	02 Des 2024	ACC Bab 3 dan Pengajuan Bab 4	<i>Al</i>
6	22 Des 2024	Revisi Bab 4	<i>Al</i>
7	25 Des 2024	ACC Bab 4 dan Pengajuan Bab 5 Serta Halaman Depan dan Lampiran	<i>Al</i>
8	30 Des 2024	ACC Keseluruhan Bab	<i>Al</i>

Catatan Untuk Dosem Pembimbing
 Bimbingan Tugas Akhir

- Dimulai Pada Tanggal : 24 Oktober 2024
- Diakhiri Pada Tanggal : 30 Desember 2024
- Jumlah Pertemuan Bimbingan : 8

Disetujui Oleh
 Dosem Pembimbing

Al

(Aprilia Puspasari, S.E., M.M.)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Alm. Bapak Sumardi dan Ibu Saamih tercinta yang telah membesarkan aku, membimbing, mendukung dan selalu mendoakan aku untuk meraih kesuksesan
2. Kakakku Andika dan Andina yang selalu mensupport dan meyakinkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
3. Suamiku Muhamad Fiqri Adnan yang selalu memberikan dukungan, arahan serta memotivasiku agar selalu tetap semangat dalam mengerjakan skripsi ini
4. Kepada Keponakan – keponakan tercinta Dimas, Dika, Iqbal, Abi, Caesya terimakasih atas kebahagiaan canda tawa dan keusilan kalian yang membuat penulis menyelesaikan skripsi ini
5. Ibu Aprilia Puspasari, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan motivasi semangat dari awal penulis mengerjakan skripsi hingga menyelesaikan skripsi ini
6. Diriku. Terima kasih telah kuat dalam menjalani hari-hari, terima kasih telah berjuang bersama ego juga pikiran yang terus bergelimang. Tetap semangat untuk memperoleh kesuksesan di masa yang akan datang dan terus melangkah memperbaiki diri ke arah yang lebih baik lagi

Tanpa mereka,

Aku dan karya ini bukan apa-apa

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada program sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulisambil sebagai berikut, **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosaluyu Primajaya”**.

Tujuan penulisan Skripsi pada program sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinlanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Aprilia Puspasari S.E, M.M selaku dosen pembimbing Skripsi.
5. Staff/Karyawan/Dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Ibu Elyn Kho selaku Manager HRD di PT. Indosaluyu Primajaya
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
8. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8B.25

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari kata sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagipara pembaca yang berminat pada umumnya.

ABSTRAK

Novia Putri Octaviani (64207548) , Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosaluyu Primajaya

Penelitian ini menyoroti peran penting karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta pengaruh variasi faktor terhadap kinerja mereka. Fokus utama penelitian adalah untuk mengidentifikasi dampak motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indosaluyu Primajaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan objek penelitian mencakup motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian terdiri dari 50 karyawan sebagai responden, yang data diperoleh melalui kuisioner. Hasil penelitian secara parsial motivasi kerja menunjukkan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $0,481 < t$ tabel $2,01290$. Hasil penelitian secara parsial lingkungan kerja menunjukkan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,955 > t$ tabel $2,01290$. Hasil penelitian secara parsial disiplin kerja menunjukkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $5,630 > t$ tabel $2,01290$. Hasil ini menunjukkan secara simultan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung $43,075 > f$ tabel $2,81$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Displin Kerja dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

Novia Putri Octaviani (64207548), The Influence of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Indosaluyu Primajaya

This study highlights the important role of employees in achieving organizational goals, as well as the influence of various factors on their performance. The primary focus of the research is to identify the impact of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance at PT Indosaluyu Primajaya. The research method employed is quantitative, with the study subjects including motivation, work environment, work discipline, and employee performance. The population of the study consists of 50 employees as respondents, with data collected through questionnaires. The partial research results show that work motivation has no influence on employee performance with a calculated t value $0,481 < t$ table $2,01290$. Partial research results show that the work environment has a significant influence on employee performance with a calculated t value $2,955 > t$ table $2,01290$. The partial research results show that work discipline has a significant influence on employee performance with a calculated t value $5,630 > t$ table $2,01290$. These results show simultaneously that work motivation, work environment and work discipline influence employee performance with a calculated f value $43,075 > f$ table $2,81$.

Keywords : Work Motivation , Work Environment , Work Discipline and Employee Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA.....	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Deskripsi Konseptual	9
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	20
2.3 Kerangka Berpikir	25
2.4 Hipotesis	26
BAB III.....	28
METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Desain Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sample Penelitian.....	28
3.3 Definisi Operasional Penelitian.....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31

3.5 Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV	38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.2 Uji Kualitas Data.....	40
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	43
4.4. Uji Hipotesis.....	49
BAB V	57
PENUTUP.....	57
5.5 Kesimpulan	57
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	57
5.3 Saran Penelitian.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	60
SURAT KETERANGAN	61
TURNITIN.....	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	63



DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Data Absensi Karyawan PT Indosaluyu Primajaya	3
Tabel II.1. Penelitian Yang Relevan	20
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	29
Tabel III.2. Nilai Skor Jawaban Responden.....	32
Tabel IV.1 Hasil Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel IV.2 Hasil Data Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel IV.3 Hasil Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja	41
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	41
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja	42
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel IV.9 Uji Normalitas	46
Tabel IV.10 Uji Multikolinearitas	47
Tabel IV.11 Uji Autokorelasi	48
Tabel IV.12 Hasil Uji T	50
Tabel IV.13 Hasil Uji F	51
Tabel IV.14 Uji Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel IV.15 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	44
Gambar IV.2. Grafik P-Plot Uji Normalitas	45
Gambar IV. 3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas	49



DAFTAR LAMPIRAN

A.1. Kuesioner Melalui Gform Untuk Responden.....	63
A.2. Identitas Diri Responden	63
A.3. Petunjuk Pengisian Kuesioner	63
A.4. Pertanyaan Kuesioner Indikator Motivasi Kerja	64
A.5. Pertanyaan Kuesioner Indikator Lingkungan Kerja	64
A.6. Pertanyaan Kuesioner Indikator Disiplin Kerja.....	65
A.7. Pertanyaan Kuesioner Indikator Kinerja Karyawan.....	66
A.8. Hasil Uji Ftekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	67
A.9. asil Uji Frekuensi Berdasarkan Tingkat Usia Responden	67
A.10. Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Lama Kerja Responden	68
A.11. Tabulasi Kuesioner Variabel Motivasi Kerja	69
A.12. Tabulasi Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja	69
A.13. Tabulasi Kuesioner Variabel Disiplin Kerja	70
A.14. Tabulasi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	71
B.1. Hasil Output Uji Validitas Motivasi Kerja	72
B.2. Hasil Output Uji Validitas Lingkungan Kerja	72
B.3. Hasil Output Uji Validitas Disiplin Kerja.....	72
B.4. Hasil Output Uji Validitas Kinerja Karyawan	72
B.5. Hasil Output Uji Reliabilitas	73
B.6. Hasil Output Uji Normalitas.....	73
B.7. Hasil Output Normalistas Grafik Histogram.....	73
B.8. Hasil Output Normalitas Kolmogrov Smirnov	74
B.9. Hasil Output Uji Uji Multikolinearitas	74
B.10. Hasil Output Uji Autokolerasi.....	74
B.11. Hasil Output Grafik Scatterplot.....	75
B.12. Hasil Output Uji Linear Berganda.....	75
B.13. Hasil Output Uji Analisis Koefisien Determinasi	75
B.14. Hasil Output Uji T	76
B.15. Hasil Output Uji F	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk tetap hidup di dunia bisnis saat ini, perusahaan harus terus meningkatkan daya saing mereka. Perusahaan mempekerjakan karyawan untuk menjalankan produksi perusahaan. Kegiatan operasional perusahaan dimaksudkan untuk membantu mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia adalah kunci untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Setiap perusahaan yang menjual berbagai macam kendaraan dengan berbagai macam merek. Peralatan, lingkungan, dan sumber daya manusia bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan; sumber daya manusia juga berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan perusahaan adalah hasil dari karyawan yang berkinerja terbaik.

Kinerja menurut Mangkunegara 2017:67 dalam (Silas et al., 2019) Kinerja seorang karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Bernadin mengutip Sudarmanto 2014:8 Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan (dibuat) selama periode waktu tertentu untuk fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu (Hakim et al., 2017). Menurut Robert L. Mathis (2006:113), Ada tiga komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan: kemampuan, usaha, dan dorongan. Sementara dorongan tampak dari fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, usaha dapat dinilai melalui faktor motivasi, absensi (kedisiplinan), dan empati. Menurut Nitisemito 1996:109 dalam (Habeahan, 2023) Nilai kompensasi,

penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman untuk masa depan, mutasi, promosi, dan kondisi lingkungan kerja adalah beberapa hal yang memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Indosaluyu Primajaya adalah motivasi kerja, yang berperan penting dalam mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, yang berdampak pada hasil kinerja mereka. Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan terkait dengan motivasi kerja adalah bahwa tingkat motivasi yang lebih tinggi akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Menurut Nitisemito dalam (Rejeki, 2016) Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan non-fisik yang terkait dengan karyawan, merupakan komponen kedua yang memengaruhi. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka (Ketut dan Ida, 2020). Ini mencakup seluruh alat, material, dan kondisi kerja yang dihadapi, serta metode dan pengaturan kerja individu dan kelompok. Pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, aroma, dan tingkat keamanan adalah beberapa komponen penting lingkungan kerja. (Sedarmayanti, 2007:21).

Faktor ketiga adalah Disiplin Kerja. Ini berarti mematuhi sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan yang diambil oleh organisasi untuk memberikan hukuman atau sanksi kepada individu yang melanggar aturan atau harapan yang ada dalam organisasi. (Mundarti, 2007). Disiplin juga dapat dijadikan alat pendidikan untuk dapat membantu seseorang guna dapat menyesuaikan

diri dalam lingkungan yang ada dan mengarahkan seseorang untuk menetapkan peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Peneliti mengumpulkan data absensi karyawan PT Indosaluyu Primajaya dari Januari 2023 hingga Desember 2023. Jumlah absensi yang rendah menunjukkan masalah dalam kepemimpinan perusahaan, yang berdampak pada kinerja karyawan. Tabel berikut menunjukkan jumlah absensi:

Tabel I.1
Data Absensi Karyawan PT Indosaluyu Primajaya
Tahun 2023

Bulan	Izin	Sakit	Terlambat
Januari	13	15	14
Februari	7	14	3
Maret	6	12	4
April	7	10	2
Mei	3	2	0
Juni	13	4	3
Juli	11	2	15
Agustus	1	7	8
September	6	1	1
Oktober	3	3	10
November	6	6	7
Desember	9	10	12
Jumlah	85	86	79

Sumber : HR & GA PT. Indosaluyu Primajaya 2023.

Tingkat absensi dan keterlambatan di PT Indosaluyu Primajaya menunjukkan ketidakstabilan, yang menunjukkan kinerja karyawan yang buruk dan perlu diperbaiki, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 1.1. Disiplin kerja adalah bagian penting dari mencapai tujuan perusahaan. Tidak efektifnya penerapan disiplin kerja akan

memengaruhi kemajuan organisasi. Tidak mungkin bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal jika tidak ada disiplin yang efektif dari karyawan. Tindakan indiscipliner dapat menghentikan kemajuan bisnis

Menurut Singodimedjo, yang dikutip oleh Sutrisno 2017:86 disiplin didefinisikan sebagai kesediaan dan keinginan seseorang untuk mematuhi dan mengikuti peraturan yang berlaku di lingkungannya (Ramon, 2019). Untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan dalam organisasi, disiplin juga dapat dianggap sebagai alat untuk melatih dan mendidik individu untuk mematuhi aturan yang ada. Perusahaan membuat peraturan untuk memastikan bahwa karyawan disiplin di tempat kerja, mematuhi semua peraturan perusahaan, berperilaku sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, dan mematuhi hukum dan aturan lainnya.

Karena disiplin mencakup peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawan, menerapkan disiplin di perusahaan sangat penting. Disiplin memungkinkan pekerjaan dilakukan seefektif mungkin. Baik organisasi maupun karyawan menguntungkan dari disiplin kerja karena memastikan bahwa tugas dilakukan dengan teratur dan lancar, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang optimal. Bagi organisasi, disiplin menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan bagi karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas. Karyawan juga harus berdisiplin dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Pekerja yang disiplin tidak hanya menerima tugas, tetapi juga menyelesaikannya dengan sempurna.

Untuk menghindari hambatan yang dapat mengganggu tercapainya tujuan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk menyebarkan informasi mengenai ketentuan dan peraturan yang ada agar karyawan memahaminya dengan baik dan memastikan pelaksanaannya terkontrol dengan baik. Dengan demikian, karyawan dapat melakukan tugasnya dengan penuh kesadaran dan mengoptimalkan tenaga dan

pikiran mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, sikap positif dalam bekerja, ketangguhan mental, dan kedisiplinan terkait absensi adalah beberapa cara untuk mengukur kinerja seorang karyawan (Edi, 2015:152), Sementara, DR. H. Edy Sutrisno M.Si 2017:152 mengatakan kinerja merupakan hasil dari aktivitas kerja yang dicapai seseorang berdasarkan perilaku kerjanya (Veritia & Alvita, 2022).

Beberapa faktor dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, termasuk gaya kepemimpinan dan kompetensi kepemimpinan yang buruk. Pemimpin yang baik dapat mengendalikan karyawan mereka dengan baik sehingga mereka dapat bekerja dengan konsisten dan serius, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang memuaskan dan tepat waktu, memberikan dorongan semangat agar kinerja karyawan dalam bekerja menjadi optimal, memberikan contoh yang baik terhadap bawahan dengan cara selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan memberikan peluang kepada karyawan yang berprestasi sehingga menjadi acuan dan semangat karyawan dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Karena latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang judul: "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosaluyu Primajaya"

1.2 Rumusan Masalah

Penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah disampaikan:

1. Apakah motivasi kerja PT Indosaluyu Primajaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja karyawan PT Indosaluyu Primajaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja PT Indosaluyu Primajaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indosaluyu Primajaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dampak langsung dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indosaluyu Primajaya.
2. Menganalisis dampak langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indosaluyu Primajaya..
3. Menganalisis dampak langsung dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indosaluyu Primajaya..
4. Menilai apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersamaan di PT Indosaluyu Primajaya

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Penulis telah belajar di Universitas Bina Sarana Informatika, khususnya di Jurusan Manajemen, sebagai dasar untuk menerapkan ilmu yang telah mereka pelajari dan memperluas pemahaman mereka tentang dunia kerja.

b. Bagi Akademisi

Menambahkan referensi ke penelitian sebelumnya yang membahas tentang seberapa penting disiplin dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi berharga dan menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pengambil kebijakan yang meningkatkan produktivitas karyawan melalui motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Displin Kerja (X3) dan terdapat satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistic dan penelitian diambil dari bulan Oktober sampai dengan Desember 2024. Peneliti membagikan kuesioner yang diajukan ke kepada 45 yang bekerja di PT Indosaluyu Primajaya dan akan diolah dengan aplikasi SPSS Statistic 25 for Windows. Subyek dari penelitian ini PT Indosaluyu Primajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dirancang untuk memberi pembaca gambaran umum tentang isi skripsi secara ringkas. Skripsi ini dibagi menjadi lima bab, masing-masing dengan sub-bab, dalam susunan berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini membahas latar belakang masalah, identifikasi, pembatasan, dan rumusan. Ini juga membahas kerangka pemikiran, hipotesis, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Penulis akan memberikan penjelasan singkat tentang manajemen dan manajemen SDM, serta definisi dan fungsinya. Mereka juga akan membahas motivasi, lingkungan, disiplin kerja, produktivitas karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas proses penelitian penulis dan sumber-sumber yang digunakan untuk menyusun skripsi. Ini termasuk ruang lingkup penelitian, metodologi penelitian, prosedur pengambilan sampel, metode pengumpulan data, analisis data, dan variabel penelitian yang akan diuji.

BAB IV: PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas subjek penelitian secara keseluruhan. Dan diskusi tentang hasil pengujian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan disampaikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1. Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil (2016:322) dalam (Damanik & Boimau, 2019) , berpendapat bahwa: “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan”

Motivasi adalah apa yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal tertentu, dan biasanya dianggap sebagai pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas pasti memiliki komponen yang memotivasi pelakunya. Dalam kebanyakan kasus, faktor pendorong tersebut terkait dengan kebutuhan dan keinginan individu. Kebutuhan dan keinginan ini dapat berbeda dari orang ke orang karena dipengaruhi oleh proses mental yang terjadi dalam diri mereka. Proses mental ini berhubungan dengan pembentukan persepsi diri, yang pada dasarnya merupakan hasil dari pengalaman dan pembelajaran seseorang tentang hal-hal yang dilihat dan dialaminya dari lingkungannya (Arief Yusuf Hamali, 2018).

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seseorang biasanya tidak stabil dan dapat berubah dengan cepat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Oleh karena itu, manajemen SDM harus mengetahui faktor-faktor yang dominan dalam mempengaruhi perubahan motivasi seseorang.

Menurut Giyanisa (2021), Motivasi pekerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu:

1. Faktor intern, terdiri dari :

- a. Keinginan untuk bertahan hidup adalah kebutuhan dasar yang dimiliki oleh semua orang di Bumi. Untuk mempertahankan hidup, seseorang melakukan berbagai hal tanpa peduli apakah itu baik atau buruk, halal atau haram.
- b. Bekerja sering dimotivasi oleh keinginan untuk memiliki sesuatu. Fenomena ini dapat kita temui dalam kehidupan sehari-hari, di mana orang-orang termotivasi untuk memiliki sesuatu.
- c. Penghargaan sering menjadi pendorong seseorang untuk bekerja. Individu berusaha keras untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi dan diakui dan dihormati oleh orang lain. Mereka rela mengeluarkan uang dan bekerja keras untuk mendapatkan uang untuk mencapai tujuan tersebut.
- d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan dapat mencakup hal-hal seperti menerima penghargaan atas pekerjaan mereka, membangun hubungan kerja yang kuat dan harmonis, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, dan penghargaan publik untuk perusahaan mereka.
- e. Seseorang mungkin bekerja karena ingin menjadi pemimpin. Keinginan ini kadang-kadang dicapai dengan cara yang tidak pantas, tetapi tetap dianggap sebagai bagian dari upaya kerja.

2. Faktor Ekstern, Terdiri dari :

- a. Lingkungan kerja merujuk pada semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja meliputi tempat

kerja, fasilitas dan peralatan yang digunakan, kebersihan, pencahayaan, suasana yang tenang, serta hubungan kerja antar individu di lingkungan tersebut

- b. Kompensasi yang cukup merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga. Memberikan kompensasi yang memadai merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, tetapi kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman atau bahkan tidak termotivasi untuk melakukannya. Oleh karena itu, besar kecilnya kompensasi memiliki dampak langsung terhadap keinginan karyawan untuk bekerja.
- c. Supervisi yang efektif berarti memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Oleh karena itu, supervisor sangat dekat dengan karyawan dan terlibat langsung dalam aktivitas sehari-hari mereka. Namun, jika supervisor memiliki pemahaman mendalam tentang pekerjaan dan menerapkannya dengan sikap kepemimpinan yang kuat, suasana kerja akan lebih dinamis dan penuh semangat.
- d. Jika mereka merasa bahwa mereka memiliki prospek karir yang jelas, setiap orang cenderung berusaha keras dan mengorbankan semua yang mereka miliki untuk perusahaan. Mereka tidak hanya bekerja untuk saat ini, tetapi mereka berharap dapat tetap bekerja di satu perusahaan untuk waktu yang lama tanpa sering pindah. Ini dapat dicapai oleh organisasi yang memberikan jaminan karir, seperti kemungkinan promosi dan peningkatan karir.

- e. Banyak karyawan mengharapkan posisi atau status dalam pekerjaan mereka. Karyawan tidak hanya menginginkan kompensasi, tetapi mereka juga ingin memiliki kesempatan untuk bekerja di perusahaan. Seseorang merasa dihargai, dipercaya, dan diberi lebih banyak wewenang dan tanggung jawab untuk melakukan tugas dan aktivitas.
- f. Perusahaan besar biasanya memiliki sistem dan prosedur kerja yang harus diikuti oleh semua karyawan. Sistem dan prosedur ini mengatur dan melindungi hak-hak karyawan dalam berbagai aspek hubungan antara perusahaan dan karyawan, seperti hak dan kewajiban, kompensasi, promosi, mutasi, dan hal lainnya.

C. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Satria et al ,2018), pengukuran terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pilihan seseorang untuk melakukan pekerjaan berkaitan dengan kebutuhan akan prestasi. Mereka yang memiliki kebutuhan pencapaian tinggi lebih suka tugas dengan tingkat kesulitan sedang, yang dapat menantang tetapi tidak memalukan. Sebaliknya, orang dengan kebutuhan pencapaian rendah cenderung memilih tugas yang mudah untuk mengurangi risiko kegagalan atau tugas yang sangat sulit agar kegagalan tidak terasa memalukan. Mereka yang memiliki kebutuhan untuk pencapaian yang tinggi biasanya memiliki kecenderungan untuk mencari tantangan dan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi.
- b) Kebutuhan akan afiliasi, juga dikenal sebagai kebutuhan akan afiliasi, merujuk pada keinginan untuk menjalin hubungan pribadi yang akrab dan erat. Orang-orang yang memiliki kebutuhan akan afiliasi tinggi cenderung

menginginkan hubungan yang erat, kooperatif, dan bersahabat dengan orang lain. Kebutuhan ini biasanya dipenuhi oleh mereka yang sukses dalam pekerjaan yang menuntut interaksi sosial yang intens.

- c) Kekuatan didefinisikan sebagai keinginan untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak dengan cara yang tidak akan mereka lakukan tanpa pengaruh. Ini juga menunjukkan keinginan seseorang untuk mengontrol dan mempengaruhi orang lain dalam berbagai keadaan.
- d) Kebutuhan akan kekuasaan mengacu pada keinginan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku dengan cara tertentu yang tidak akan mereka lakukan jika tidak ada pengaruh. Ini juga merupakan cara seseorang menunjukkan keinginan mereka untuk mengontrol dan mempengaruhi orang lain.

2.1.2. Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Kondisi sosial, psikologis, dan material di sekitar tempat seorang karyawan bekerja disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi sosial yang terjadi antara karyawan dan sarana dan prasarana yang mereka miliki. Kualitas lingkungan tempat kerja akan memengaruhi seberapa nyaman seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kemungkinan untuk mencapai tingkat kinerja terbaik meningkat seiring dengan kualitas lingkungan kerja.

Secara tidak langsung, lingkungan kerja yang sehat dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas. Namun, lingkungan kerja juga dapat memiliki efek negatif, seperti interaksi antar karyawan yang dapat menyebabkan masalah dan

konflik di tempat kerja. Sebaliknya, hal itu menguntungkan karena memungkinkan kinerja yang dinamis, yang memungkinkan untuk beradaptasi dengan masalah di dalam organisasi dan dampak globalisasi. “Setiap pekerja diharapkan dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan posisi mereka serta beradaptasi dengan lingkungan kerja dan rekan kerja yang berbeda” (Saleh & Utomo, 2018).

B. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Fachrezi (2020) mengatakan bahwa elemen lingkungan organisasi seperti hubungan antar karyawan, tingkat kebisingan di tempat kerja, peraturan yang berlaku, pencahayaan, sirkulasi udara, dan elemen keamanan dapat mendukung keberhasilan dan pertumbuhan bisnis. Berikut adalah penjelasannya:

- a. Setiap komponen sumber daya manusia dalam perusahaan terlibat dalam hubungan kerja, yang bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja, lingkungan, dan interaksi yang mendukung pelaksanaan tugas sesuai prosedur.
- b. Bunyi atau suara yang tidak diinginkan yang dapat mengganggu fokus kerja dikenal sebagai bisingan di tempat kerja. Kekuatan, frekuensi, dan durasi suara menentukan karakteristiknya.
- c. Bagian dari sistem kerja yang mengatur bagaimana suatu pekerjaan harus dikelola adalah peraturan kerja. Peraturan ini mencakup pemahaman tentang tujuan, alasan, dan cara pekerjaan harus diselesaikan, sehingga membentuk prosedur yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d. Penerangan yang memadai adalah penerangan yang memungkinkan karyawan melihat pekerjaan mereka dengan jelas, efisien, dan tanpa usaha

tambahan. Pencahayaan yang cukup dan disusun dengan baik juga sangat penting untuk membuat lingkungan kerja menjadi aman dan nyaman.

- e. Sirkulasi udara yang baik sangat penting untuk menciptakan kenyamanan di tempat kerja. Jika udara tidak terdistribusi dengan baik, hal ini dapat mempercepat rasa lelah dan menghambat kinerja.
- f. Kondisi lingkungan yang tidak aman sering kali disebabkan oleh kelalaian pengawas atau manajer dalam melakukan pengawasan. Hal ini perlu mendapat perhatian serius untuk memastikan tempat kerja dan lingkungan tetap dalam keadaan aman.

C. Indikator Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan harus memperhatikan aspek lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja jika mereka ingin membuat lingkungan kerja yang mendukung bagi pekerja mereka. Sedarmayanti (2009:22) menyatakan bahwa hal-hal berikut merupakan indikator lingkungan kerja:

- a. Untuk memastikan bahwa cahaya yang cukup masuk ke area kerja setiap pekerja, sangat penting untuk memastikan bahwa mereka merasa nyaman dan produktif.
- b. Pengaturan suhu di tempat kerja adalah penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman saat bekerja.
- c. Kebisingan mengacu pada seberapa sensitif karyawan terhadap suara di lingkungan kerja mereka, yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk berkonsentrasi dan bekerja dengan baik.
- d. Pemilihan warna termasuk memilih warna yang sesuai untuk setiap area tempat kerja yang dikerjakan oleh karyawan.

- e. Pengaturan posisi kerja antara karyawan dan penataan peralatan kerja seperti meja dan kursi disebut sebagai ruang yang diperlukan.
- f. Kondisi yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap pekerja saat melakukan tugas mereka dikenal sebagai kemampuan untuk bekerja.
- g. Interaksi yang baik antara karyawan sangat penting karena hubungan yang harmonis antar karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3. Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Untuk perusahaan atau lembaga pemerintah mencapai tujuan mereka, disiplin kerja sangat penting. Perusahaan tidak akan dapat mencapai hasil optimal tanpa disiplin yang baik. Disiplin menunjukkan tingkat tanggung jawab setiap orang terhadap pekerjaan yang diberikan. Disiplin, menurut Herawati & Madyatama (2021) “adalah kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi norma sosial dan peraturan Perusahaan”. Di sisi lain, Harahap & Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa “disiplin adalah kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan, yang mendorong mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan, pilihan, dan nilai-nilai tinggi yang berkaitan dengan perilaku mereka di tempat kerja”.

Dengan demikian, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan mampu melaksanakannya dan dihukum jika melanggarnya. Disiplin individu dan kelompok bertujuan untuk mengarahkan perilaku seseorang menuju situasi yang harmonis. Untuk

mencapai hal ini, pertama-tama diperlukan untuk mengimbangi hak dan kewajiban karyawan.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

a. Ketegasan Pimpinan

Salah satu peran pemimpin yang harus dimiliki ialah ketegasan.

Peran ketegasantersebut sangat penting karena dapat sangat membantu karyawan dalam kedisiplinan kerja.

b. Pengawasan Pimpinan

Faktor pengawasan juga sangat penting dikarenakan pemimpin juga harus mengawasi atau mengontrol tiap-tiap karyawan saat bekerja, agar tidak luput dari kesalahan.

c. Sanksi dan Hukuman

Karena sanksi dan hukuman harus diterapkan jika seseorang melanggar peraturan, mereka sangat penting untuk menjaga kedisiplinan di tempat kerja

C. Indikator Disiplin Kerja

Disiplinkan karyawan untuk mengurangi keterlambatan dan kelambanan, memperbaiki perbedaan pendapat, dan mencegah ketidakpatuhan yang disebabkan oleh kesalahpahaman. Dengan menetapkan aturan dan ketentuan yang disepakati untuk mencapai tujuan organisasi, disiplin membantu menjaga perilaku positif. Mereka yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan menunjukkan disiplin kerja yang buruk, sedangkan mereka yang mematuhi peraturan menunjukkan disiplin kerja yang baik.

Menurut Feel et al. (2018), “ada sejumlah variabel yang memengaruhi tingkat disiplin pekerja di suatu organisasi”, antara lain:

- a. Pelanggaran disiplin dapat terjadi karena tujuan dan kemampuan karyawan yang kurang memahami peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku.
- b. Teladan pemimpin, di mana seorang pemimpin harus dapat berperilaku dengan baik yang sesuai dengan harapan karyawan karena mereka berfungsi sebagai contoh bagi para bawahannya
- c. Keadilan, di mana aturan harus diterapkan secara merata kepada semua karyawan, tidak peduli jabatan mereka, dan sanksi harus setara untuk pelanggaran.
- d. Pengawasan yang terlibat langsung adalah pendekatan yang paling efektif di mana pimpinan dapat melihat perilaku, semangat, dan hasil kerja karyawan secara langsung.
- e. Sanksi diberikan untuk mengoreksi dan mencegah karyawan melanggar peraturan.
- f. Sanksi yang tegas harus diberikan oleh pemimpin kepada karyawan yang melanggar aturan kerja untuk mendorong mereka untuk tetap disiplin.
- g. Untuk memastikan kinerja yang optimal, pendidikan membantu karyawan mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Disebabkan oleh masyarakat yang semakin demokratis dan terbuka, kinerja organisasi saat ini semakin mendapat perhatian publik. Selain itu, seringkali sulit untuk melakukan pengukuran secara objektif terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu

organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya karena tidak ada sistem pengukuran kinerja yang dapat memberikan informasi yang jelas tentang pencapaian organisasi. Kinerja karyawan merupakan representasi dari kinerja individu karyawan dalam organisasi.

Kinerja pada dasarnya merujuk pada kinerja karyawan. Setiap upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja, disebut manajemen kinerja (Menurut Kamal et al, 2019). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Nurhayati, 2020). Sementara kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugas, yang diukur berdasarkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan di sepakati sebelumnya (Herawati & Madyatama, 2021).

Untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja, kinerja karyawan sangat penting. “Perusahaan harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mereka, termasuk pelatihan dan motivasi yang diberikan kepada mereka. Perusahaan dapat mengambil tindakan seperti memberikan pelatihan kerja dan motivasi untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja” (Nurhayati, 2024).

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perbedaan kinerja antara karyawan sangat disadari oleh para pemimpin organisasi. Karyawan dapat menunjukkan kinerja yang berbeda meskipun bekerja di tempat yang sama, terutama di tempat yang berbeda. Menurut Adhari (2020:89) dalam (Adolph, 2016), hal-hal berikut memengaruhi kinerja:

1. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan merupakan hasil dari pendidikan formal, seperti yang diperoleh di sekolah atau perguruan tinggi, yang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka.

2. Semua karyawan menerima motivasi langsung, baik materiil maupun non-materiil, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Motivasi ini dapat berupa pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lainnya. Dengan demikian, motivasi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan efisiensi tugas, sehingga kinerja karyawan meningkat.
3. Kinerja dapat dicapai melalui penyediaan layanan yang mendukung pelaksanaan tugas. Fasilitas yang terpenuhi ini secara tidak langsung dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien.
4. Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja mereka. Ketika karyawan merasa puas dan memiliki rasa cinta terhadap perusahaan serta pekerjaannya, hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.
5. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara tidak langsung oleh hubungan mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis, semangat kerja akan meningkat. Pada akhirnya, ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Tabel II.1

Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Pelangi Ceria Alami, Siti Maryam dan Lisa Harry Sulistiyowati	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan	1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,371 > 1,66$.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
	Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon (2023)		3. Disiplin Kerja	lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,234 > 1,66. motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 56,251 > 3,15.
2	Rafi Muhammad Farhan dan Kis Indriyaningrum Universitas Stikkubank Semarang (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Wahyu Tia Mahardika, Muhammad Asif Khan, Eri Bukhari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksaan Keuangan Perwakilan Provinsi XYZ	1. Lingkungan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Karyawan	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja memegang pengaruh negatif serta tidak signifikan atas kinerja pegawai Motivasi Kerja memegang pengaruh negatif serta tidak signifikan atas kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan atas Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai sebagai variabel

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
				dependen juga dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dengan hasil koefisien determinasi yang didapat dari nilai R-Square Adjusted yakni 0,580 maupun 58%. Maknanya dinyatakan moderat serta Disiplin Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai.
4	Ketut Sudama Dan Ide Ketut Kusumawijaya Universitas TriatmaMulya Badug Bali (20230)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPK Monarch Dalung Bali	1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali, dan sebaliknya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan disiplin kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali, dan sebaliknya. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
				terhadap kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali, dan sebaliknya.
5	Arya Wahyu Fitri Ansyah, Fatimah dan Randy Hidayah Universitas Muhammadiyah Palembang (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur	1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Karyawan	Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji F hitung $39,661 > F$ tabel 2,20 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,10$. 2) Ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung $6,822 > t$ tabel 1,675 dan sig sebesar $0,000 < 0,10$. 3) Ada pengaruh signifikan variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung $4,510 > t$ tabel 1,675 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,10$. 4) Ada pengaruh signifikan variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung

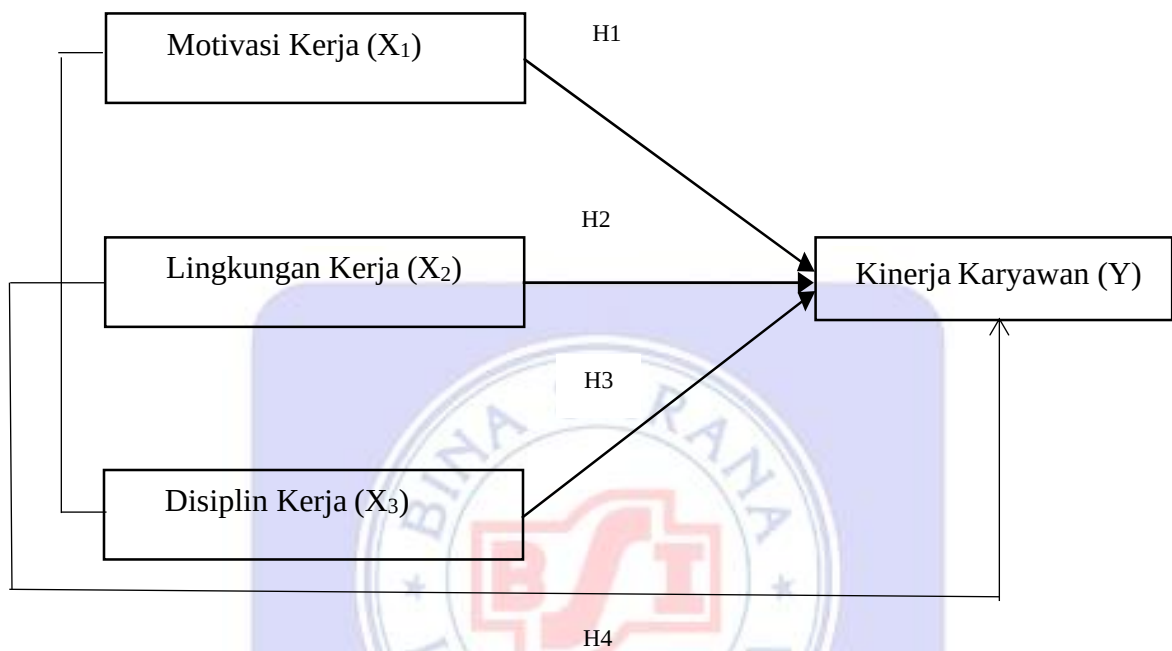
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
				5,872 > t tabel 1,675 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,10$.
6	Wahyu Juli Iswanto, Eka Askafi dan Supriyono Universitas Islam Kediri (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSUD Jombang	1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Jombang, dengan nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,086, nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,215 dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,245 dan $f_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,393 > 2,86$), (2) motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi 0,550 dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai tabel ($0,604 < 2,028$), disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi 0,144, dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,495 < 2,028$), lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi sebesar 0,072, dan t_{hitung} lebih kecil dari nilai tabel ($1,855 < 2,028$).

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
7	Resty Novitasari dan Lie Liana Univesitas Stikubank Semarang (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana	1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Karyawan	Hasil pengolahan data berupa karakteristik responden, deskriptif variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yakni metode konseptual yang menjelaskan hubungan variabel independen antar variabel dependen sebagai suatu masalah. Hal tersebut pada dasarnya memiliki perbedaan pada sistem kinerja di suatu perusahaan atau instansi.

Tujuan dari penelitian ini yaitu guna mengetahui bagaimana Variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) maka dikemukakan dengan adanya gambar sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis ini dapat menjelaskan tujuan peneliti agar terfokus pada topik informasi yang disajikan melalui Variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis yang didapatkan dari pernyataan di atas, yakni:

- a. H_0 : Motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja Karyawan
 H_1 : Motivasi kerja mempengaruhi kinerja Karyawan
- b. H_0 : Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja Karyawan
 H_2 : Motivasi kerja mempengaruhi kinerja Karyawan

- c. H_0 : Disiplin tidak mempengaruhi kinerja Karyawan
 H_3 : Disiplin kerja mempengaruhi kinerja Karyawan
- d. H_0 : Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja tidak mempengaruhi kinerja Karyawan
 H_4 : Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian pendekatan ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini bertujuan menentukan bagaimana empat variabel yaitu independen Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Populasi dan Sample Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan menghasilkan kesimpulan (Sugiyono 2018:80). Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT Indosaluyu Primajaya total 50 orang.

3.2.2. Sampel Penelitian

Sebagai bagian dari populasi yang diteliti, sampel harus dapat secara akurat mewakili populasi tersebut. Teknik sampling total digunakan karena jumlah populasi kurang dari atau sama dengan 100. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2018:139) dalam (Kusnadi & Mutoharoh, 2016) “yang menyatakan bahwa teknik sampling total atau sampling jenuh dapat digunakan apabila peneliti ingin membuat generalisasi dengan syarat populasi yang kecil atau terbatas dan dengan kesalahan yang minimal”. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dalam sensus total ini. Semua 50 karyawan PT Indosaluyu Primajaya digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.3 Definisi Operasional Penelitian

Tabel III.1 Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi Kerja (X1)	Semua elemen yang berpotensi menguntungkan, baik di dalam maupun di luar perusahaan, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi tindakan manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.	1. Memiliki kesempatan untuk berhasil 2. Memiliki kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan 3. Senang bisa menjadi panduan bagi rekan-rekan 4. Bertanggung jawab atas kinerja bawahan dan menerima tanggung jawab atas itu. 5. Dapatkan kesempatan untuk memilih tempat pertumbuhan pribadi. 6. Bersaing secara sehat untuk meningkatkan status. 7. Pertahankan hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan di semua tingkat organisasi. 8. Kemungkinan untuk membantu rekan kerja. 9. Diakui oleh publik sebagai karyawan atas pekerjaan.
Lingkungan Kerja (X2)	Salah satu cara yang digunakan manajer untuk	1. Lokasi yang bagus bagi pekerja untuk menjadi kreatif

Variabel	Definisi	Indikator
	mendorong karyawan mereka untuk mengadopsi perilaku baru dan meningkatkan pengetahuan dan komitmen mereka untuk mematuhi semua kebijakan dan standar sosial perusahaan adalah dengan menggunakan pendekatan ini.	dan produktif. 2. Pegawai memiliki akses ke penerangan yang cukup untuk melakukan tugasnya. 3. Udara bersih dan kering dapat dipertahankan di lingkungan interior dengan ventilasi yang cukup.
Disiplin Kerja (X3)	Motivasi seseorang untuk memberikan kontribusi yang paling signifikan untuk mencapai tujuan organisasi	1. Patuhi jadwal 2. Patuhi semua aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh instansi perusahaan terkait 3. Berperilaku profesional 4. Ikuti pedoman
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dipengaruhi oleh tanggung jawab dan kewajiban yang diembannya.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Adaptabilitas 4. Inisiatif 5. Kemandirian

Sumber: Olahan Data, 2024

Tujuan dari definisi pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah untuk menentukan data yang diinginkan dari indikator variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini merupakan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel Independen atau biasa disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen yang diteliti dan dianalisis adalah Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3)

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen atau biasanya disebut sebagai variabel terikat merupakan variabel yang memiliki pengaruh atau dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam konteks penelitian ini variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan beberapa metode, antara lain:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2016:142) dalam (Education et al., 2021) "Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab". Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indosaluyu Primajaya.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah aktivitas yang dilakukan sehari-hari oleh manusia dengan menggunakan mata sebagai alat utama serta indra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan secara langsung untuk mengamati fenomena yang terjadi terkait dengan Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indosaluyu Primajaya.

Untuk analisis, penulis mengumpulkan dan mengolah data dari kuesioner. Untuk melakukannya, mereka menggunakan metode Skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2013:136) dalam (Wahed, 2017) “Nilai untuk setiap jawaban pernyataan dihitung dengan menggunakan skala ini“. Setiap pertanyaan memiliki pembobotan berikut:

Tabel III.2 Nilai Skor Jawaban Responden

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif

Sugiyono (2016:147) dalam (Kusnadi & Mutoharoh, 2016) mendefinisikan “metode analisis statistik deskriptif sebagai jenis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya”. Metode ini tidak bertujuan untuk menarik kesimpulan yang umum atau melakukan generalisasi. Sebaliknya, metode ini digunakan untuk menggambarkan data sebagaimana adanya.

2. Analisis Kuantitatif

Sugiyono (2016:8) menyatakan bahwa “metode analisis kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu”. Metode ini melibatkan penggunaan instrumen penelitian untuk pengumpulan data dan kemudian melakukan analisis kuantitatif atau statistik dari data tersebut untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk model dan analisis data dalam penelitian ini, pendekatan regresi linear berganda digunakan. Sebelum analisis regresi berganda, uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik dilakukan. Data kemudian diolah menggunakan program SPSS versi 25 untuk Windows.

3. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang digunakan dalam penelitian hipotesis sangat dipengaruhi oleh instrumen yang digunakan. Validitas, reliabilitas, normalitas, dan linearitas adalah beberapa uji kualitas data yang dilakukan dalam penelitian ini.

A. Uji Validitas Data

Uji validitas menilai kelayakan setiap butir dalam daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendefinisikan suatu variabel; daftar pertanyaan ini biasanya mendukung sekelompok variabel tertentu.

Untuk menguji validitas, kita dapat menggunakan Pearson Correlation Sig (2-tailed) . untuk melihat korelasi antara total skor kuesioner dan skor setiap item. Semua ketentuan berikut :

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$, maka butir pernyataan itu dinyatakan valid
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$, maka butir pernyataan itu dinyatakan tidak valid

B. Uji Reliabilitas Data

Ghozali (2016;47) dalam (Aldo & Sunardi, 2016) “Uji reliabilitas adalah penilaian kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur konstruk atau variabel. Jika jawaban responden terhadap setiap pertanyaan diberikan secara konsisten, kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan”. SPSS memungkinkan untuk menggunakan uji statistik Cronbach Alpha untuk mengukur reliabilitas konstruk atau variabel. Konstruk atau variabel dianggap reliabel jika memperoleh nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (Nunnally, 1994).

- a. Jika Cronbach Alpha $\geq 0,70$ maka itu dinyatakan reliabel
- b. Jika Cronbach Alpha $\leq 0,70$ maka itu dinyatakan tidak reliabel

3.6. Uji Asumsi Klasik

untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Jika residual tidak memiliki distribusi normal, uji statistik tidak sah untuk sampel kecil. Uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji ini dilakukan dengan merumuskan hipotesis berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ data residual berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel independent. Untuk menguji multikolinearitas,

digunakan Variance Inflation Factor (VIF), yang merupakan kebalikan dari toleransi, sehingga rumusnya adalah sebagai berikut, di mana merupakan koefisien determinasi. Jika korelasi antar variabel kecil, maka nilai VIF akan besar. Nilai VIF di bawah 10 dianggap menunjukkan tidak adanya multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:134) dalam (Aldo & Sunardi, 2016) “Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menentukan apakah varian residual dalam model regresi berbeda antara dua pengamatan”. Jika varian residual antara pengamatan tetap sama, uji tersebut disebut homoskedastisitas. Jika tidak, uji tersebut disebut heteroskedastisitas..

3.7. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui uji parsial (uji t). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dari hasil SPSS dengan nilai t tabel, sesuai dengan kriteria berikut:

Adapun kriteria yang ada pada dalam uji T yakni:

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka menunjukkan mempengaruhi antara variabel independen dengan variabel dependen
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka menunjukkan tidak mempengaruhi antara variabel independen dengan variabel dependen

2. Uji Simultan (Uji F)

Mengukur pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, dan kriteria uji adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai F hitung $> F$ Tabel , maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama
- b) Jika nilai F hitung $< F$ Tabel , maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara bersama sama.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk memprediksi perubahan (kenaikan atau penurunan) variabel dependen (kriterium) yang didasarkan pada dua atau lebih variabel independen yang merupakan faktor prediktor yang dimanipulasi. Oleh karena itu, analisis regresi berganda digunakan jika setidaknya ada dua variabel independen. Berikut ini adalah rumus regresi linear berganda:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

β_1 = Koefisien regresi variabel antara X_1 dan Y

β_2 = Koefisien regresi variabel antara X_2 dan Y

β_3 = Koefisien regresi variabel antara X_3 dan Y

e = error

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara keseluruhan. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Jika $R^2 = 1$, maka variabel independen memberikan semua

informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen secara keseluruhan. Sebaliknya, jika $R^2 = 0$, maka variabel independen tidak dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Pada saat yang sama, (R^2) menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel independen yang bekerja secara bersamaan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyajikan data secara kuantitatif. Metode ini mencakup pengujian variabel sebelum dikonversi menjadi angka. Untuk melakukan ini, SPSS digunakan. Uji hipotesis, asumsi klasik, dan uji kualitas data digunakan dalam penelitian ini.

Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk mengumpulkan data, yaitu kuesioner yang diperoleh dari lokasi penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indosaluyu Primajaya." Dalam kasus ini, kuesioner terdiri dari 50 karyawan yang terdiri dari 5 pertanyaan berkaitan dengan variabel X1, 6 pertanyaan berkaitan dengan variabel X2, 4 pertanyaan berkaitan dengan variabel X3, dan 9 pertanyaan dengan variabel Y . Berikut ini adalah deskripsi atribut responden penelitian.

2. Karakteristik Responden

Dengan menggunakan kuesioner, PT. Indosaluyu Primajaya mengumpulkan data dari 50 responden, yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang karakteristik responden sebagai objek penelitian, penelitian ini membagi responden dalam berbagai kelompok.

1. Jenis Kelamin Responden

Di bawah ini adalah gambaran demografi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin:

Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Pria	14	28
Wanita	36	72
Total	50	100

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 50 karyawan PT. Indosaluyu Primajaya, 14 adalah pria dan 36 lainnya adalah perempuan.

2. Usia Responden

Berikut ini adalah gambaran karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan usia:

Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen
<20 Tahun	3	6
21-25 Tahun	28	56
26-30 Tahun	11	22
>30 Tahun	8	16
Total	50	100

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Menurut informasi pada tabel 4.2, terlihat bahwa karyawan bagian office PT. Indosaluyu Primajaya yang dijadikan responden sebagian besar berada pada rentang usia 21-25 tahun, sementara yang paling sedikit berasal dari kelompok usia di bawah 20 tahun.

3. Lama Kerja Responden

Berikut ini adalah deskripsi karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja:

Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persen
<1 Tahun	10	20
1-5 Tahun	27	54
> 5 Tahun	13	26
Total	50	100

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi kredibilitas kuesioner. Imam Ghazali (2017:52) menyatakan bahwa sebuah survei dapat dikatakan valid hanya jika pertanyaan-pertanyaannya dapat mengungkapkan hal yang sedang diukur. Untuk melakukan uji validitas, peneliti menggunakan program SPSS sesuai dengan kriteria berikut:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan tidak valid.

Berikut adalah hasil perhitungan uji validitas untuk masing-masing variabel yang digunakan:

a. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,665	0,279	Valid
2	0,783	0,279	Valid
3	0,584	0,279	Valid
4	0,695	0,279	Valid
5	0,786	0,279	Valid

Sumber :Hasil Data Olahan SPSS 2024

Tabel sebelumnya menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang termasuk dalam variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel 0,279. Oleh karena itu, semua bagian dari survei diakui valid.

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Untuk melaksanakan uji validitas, peneliti memanfaatkan perangkat lunak SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,682	0,279	Valid
2	0,592	0,279	Valid
3	0,806	0,279	Valid
4	0,749	0,279	Valid
5	0,793	0,279	Valid
6	0,777	0,279	Valid

Sumber :Hasil Data Olahan SPSS 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap pernyataan dalam variabel motivasi (X2) lebih besar dari nilai r tabel 0,279. Oleh karena itu, semua bagian dari survei diakui valid.

c. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,938	0,279	Valid
2	0,805	0,279	Valid
3	0,852	0,279	Valid
4	0,820	0,279	Valid

Sumber :Hasil Data Olahan SPSS 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang termasuk dalam variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel 0,279. Oleh karena itu, semua item kuesioner dinyatakan valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,849	0,279	Valid
2	0,800	0,279	Valid
3	0,644	0,279	Valid
4	0,830	0,279	Valid
5	0,871	0,279	Valid
6	0,851	0,279	Valid
7	0,832	0,279	Valid
8	0,676	0,279	Valid
9	0,850	0,279	Valid

Sumber :Hasil Data Olahan SPSS 2024

Untuk variabel kinerja karyawan (Y), setiap pernyataan memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel 0,279. Oleh karena itu, semua item dalam survei dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kuesioner sebagai indikator variabel, menurut Imam Ghozali (2017:61). Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui seberapa konsisten atau andal jawaban responden. Untuk menentukan kredibilitas

jawaban pertanyaan, kriteria berikut digunakan:

- a. Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
- b. Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

Berikut adalah hasil perhitungan uji reliabilitas untuk setiap variabel yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS:

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,725	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,825	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0,868	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.925	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024.

Menurut hasil uji reliabilitas, variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha 0,725, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai 0,825, variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai 0,868 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,925. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel dan layak digunakan untuk penelitian berikutnya.

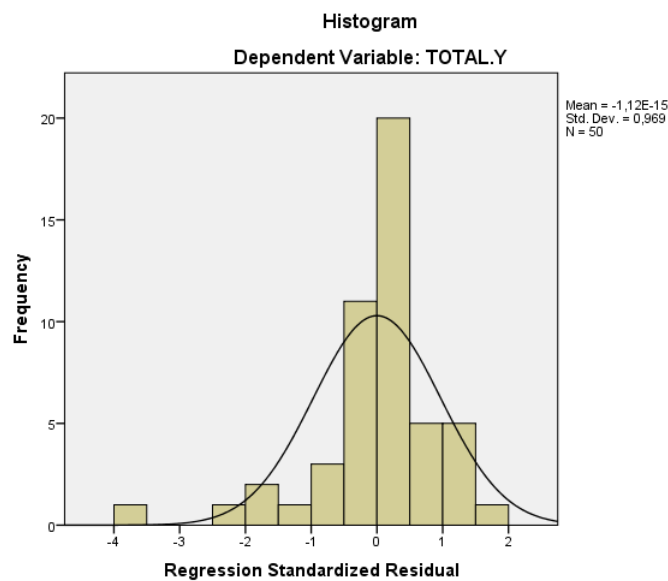
4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Menurut Imam Ghazali (2017:160), distribusi model regresi yang baik harus normal atau hampir normal. Oleh karena itu, daripada menguji setiap variabel, uji normalitas dilakukan pada nilai residual. Penelitian ini menggunakan tiga jenis uji normalitas: uji normalitas parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), uji histogram, dan uji grafik P-PLOT normal. Hasil dari uji normalitas ini dianalisis menggunakan program SPSS.

a. Analisis Grafik

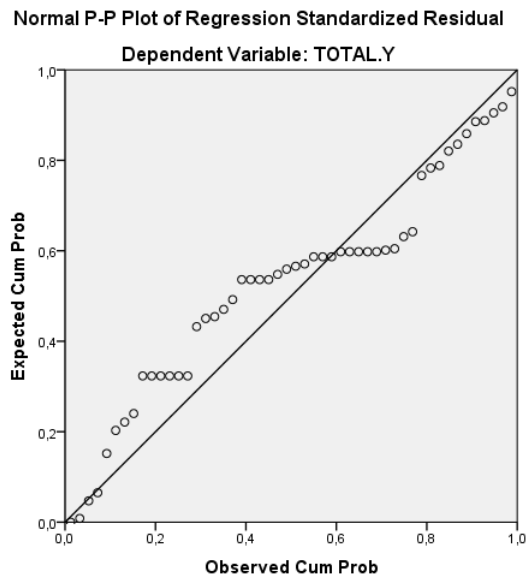
Analisis grafik yang terdiri dari histogram dan grafik probabilitas normal digunakan untuk membandingkan data observasi dengan distribusi yang hampir normal. Ini adalah grafik histogram:



Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Kurva tersebut tidak miring ke kiri atau kanan, menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.9 sebelumnya. Oleh karena itu, model regresi tidak hanya memenuhi asumsi normalitas, tetapi juga dapat digunakan sebagai model dalam penelitian. Analisis normal probability plot juga dapat digunakan untuk memverifikasi hal ini selain grafik histogram:



Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024.

Gambar IV.2
Hasil Uji Normalitas Grafik Probability Plot

Seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.10, titik-titik plot probabilitas normal tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut; ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan sebagai model dalam penelitian.

b. Analisis Statistik

Uji normalitas dilakukan untuk memverifikasi apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi normal. Untuk mendukung hasil uji ini, digunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S), yang dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,24850419
Most Extreme Differences	Absolute	,158
	Positive	,133
	Negative	-,158
Test Statistic		1,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,164
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		
<i>Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024.</i>		

Hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,164 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018:107). Untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas, nilai toleransi atau faktor inflasi variabel (VIF) dapat digunakan dengan memenuhi persyaratan berikut:

- Jika nilai tolerance lebih > dari 0,1 dan nilai variance inflation factor (VIF) < dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai tolerance kurang < dari 0,1 dan nilai variance inflation factor (VIF) > dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas ini dihitung dengan program SPSS. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,718	1,393
	X2	,489	2,044
	X3	,526	1,900
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS, 2024.

Semua variabel, termasuk motivasi kerja (X1) memiliki nilai toleransi sebesar 0,718 dan nilai VIF sebesar 1,393, lingkungan kerja (X2) memiliki nilai toleransi sebesar 0,489 dan nilai VIF sebesar 2,044, dan disiplin kerja (X3) memiliki nilai toleransi sebesar 0,526 dan VIF sebesar 1,900. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa masalah multikolinearitas tidak ada pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi, menurut Ghazali (2018:111), digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ dalam model regresi. Untuk menguji autokorelasi, statistik Durbin-Watson (DW) digunakan. Dengan menggunakan program SPSS versi 25, hasil pengujian dapat dihitung, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,859	,737	,720	2,321	2,191

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024.

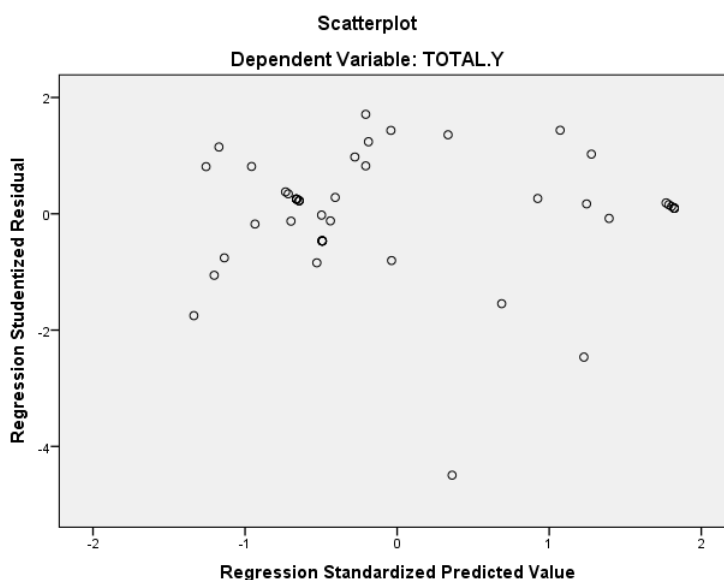
Hasil uji autokorelasi yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,191, yang merupakan nilai yang lebih besar dari batas atas (du) 1,673 dan lebih rendah dari 4 dikurangi 1,673 (4 - du). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2018:137), bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varians dalam model regresi antara residual dari satu pengamatan dan residual dari pengamatan lain. Ini dapat dilakukan dengan memeriksa apakah ada pola tertentu pada grafik scatterplot yang membandingkan nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dan nilai dependen (SRESID). Berikut adalah standar pengambilan keputusan:

- a. Adanya heteroskedastisitas ditunjukkan oleh pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, atau menyempit.
- b. Jika tidak ditemukan pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas yang dihitung dengan menggunakan Software SPSS:



Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024

Gambar IV.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatter Plot

Gambar 4.14 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, dan mereka tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

4.4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2018:98), pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan oleh uji t. Oleh karena itu, koefisien yang berbeda dari nol memerlukan uji tambahan. Hipotesis alternatif (H_a) diterima dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel. Gambar berikut menunjukkan perbandingan antara t tabel dan t hitung:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil dari pengolahan data yang dilakukan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,031	3,679		-,552	,584
TOTALX1	,067	,140	,043	,481	,633
TOTALX2	,572	,194	,319	2,955	,005
TOTALX3	1,398	,248	,586	5,630	,000

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024

Tabel sebelumnya menunjukkan hasil regresi berganda, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji Parsil menunjukkan bahwa nilai t hitung $0,481 < t$ tabel $2,01290$, dengan nilai signifikansi $0,633 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung $2,955 > t$ tabel $2,01290$, dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

- c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung $5,630 > t$ tabel $2,01290$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Sugiyono (2017:277) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk mengukur pengaruh simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Ini juga digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh bersamaan. Kriteria penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau jika nilai probabilitas signifikansi kurang dari $0,05$, maka hasil tersebut dianggap signifikan. Hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.13
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	695,947	3	231,982	43,075	,000 ^b
Residual	247,733	46	5,385		
Total	943,680	49			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024

Hasil uji F di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung $43,075 > 2,81$ F tabel dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), analisis regresi linear berganda digunakan. Menurut Sugiyono (2017:277), tujuan analisis regresi adalah untuk memperkirakan perubahan yang akan terjadi pada variabel dependen dalam kasus di mana variabel independen mengalami perubahan, baik peningkatan atau penurunan. Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, penulis menggunakan program SPSS. Untuk analisis regresi linear berganda, rumus berikut digunakan:

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

Tabel IV.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,031	3,679		-,552	,584
TOTALX1	,067	,140	,043	,481	,633
TOTALX2	,572	,194	,319	2,955	,005
TOTALX3	1,398	,248	,586	5,630	,000

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024

Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada tabel sebelumnya. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -2,031 + 0,067 X_1 + 0,572 X_2 + 1,398 X_3$. Dari persamaan regresi linear berganda ini, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Konstanta -2,031 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan adalah -2,031 jika variabel disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sama sekali tidak ada atau nol.
2. Variabel motivasi kerja yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,067 setiap perubahan kecil pada variabel ini menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

3. Variabel lingkungan kerja yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,572 setiap perubahan kecil pada variabel ini menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.
4. Variabel disiplin kerja yang di tunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 1,398 setiap perubahan kecil pada variabel ini menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

4. Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2017:95), koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk menentukan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen atau menghitung kontribusi dari korelasi berganda. Nilai R^2 yang baik berkisar dari 0 hingga 1 dan nilai yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik. Hasil analisis berikut dihitung dengan program SPSS:

Tabel IV.15
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,859	,737	,720	2,321	2,191

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R^2 sebesar 0,720 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 72,% terhadap kinerja karyawan. Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 28%.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menyelidiki pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indosaluyu Primajaya, yang digambarkan sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung $0,481 < t$ tabel $2,01290$, dengan nilai signifikansi $0,633 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan yang ditemukan oleh Cynthia Novita Hidayat (2015) dan dalam jurnal Fatari serta Seno Firmansyah (2021:124), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan berkorelasi positif dengan peningkatan motivasi mereka.

4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung $2,955 > t$ tabel $2,01290$, dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kinerja karyawan secara signifikan.

Hasilnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusnandar pada tahun 2019 dan dipublikasikan dalam jurnal Hakim dan Hazmanan (2020:112), yang menekankan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada bukti bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktivitas karyawan.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung $5,630 > t$ tabel $2,01290$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) jika dilihat secara bersama-sama. Hasil uji F memperlihatkan nilai F hitung sebesar $43,075$ dan nilai signifikansi $0,000$.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F hitung yang lebih besar dari Ftabel ($43,075 > 2,81$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.5 Implikasi Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Indosaluyu Primajaya diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Setelah melakukan penelitian diperoleh pengetahuan Motivasi kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang positif kepada Kinerja karyawan (Y) pada PT Indosaluyu Primajaya.
- b. Setelah melakukan penelitian diperoleh pengetahuan Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif kepada Kinerja karyawan (Y) pada PT Indosaluyu Primajaya.

- c. Setelah melakukan penelitian diperoleh pengetahuan Disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif kepada Kinerja karyawan (Y) pada PT Indosaluyu Primajaya.
- c. Setelah melakukan penelitian secara bersama-sama pengetahuan Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif kepada Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indosaluyu Primajaya.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel bebas yaitu :

- a. Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) PT Indosaluyu Primajaya. Terdapat banyak faktor yang dapat menjelaskan tentang kinerja karyawan mulai dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Terdapat banyak kekurangan dari penelitian ini, tetapi masih dapat memberikan gambaran tentang kinerja karyawan PT Indosaluyu Primajaya.
- b. Dalam penelitian ini keterbatasan peneliti hanya menyebarkan kuesioner untuk PT Indosaluyu Primajaya. Jumlah responden dalam penelitian ini sangat terbatas karena keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti.

BAB V

PENUTUP

5.5 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan mengenai bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Indosaluyu Primajaya, kesimpulan berikut dapat dibuat:

1. Secara Parsial Motivasi kerja menurut nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,633 > 0,05$), tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indosaluyu Primajaya.
2. Secara Parsial Lingkungan kerja menurut nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indosaluyu Primajaya
3. Secara Parsial Disiplin kerja menurut nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$), berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indosaluyu Primajaya.
4. Secara Simultan Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Indosaluyu Primajaya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain sebagai berikut:

1. Hanya tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini.
2. Sampel karyawan yang digunakan hanya berjumlah 50 responden.

5.3 Saran Penelitian

Saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan, PT Indosaluyu Primajaya harus meningkatkan motivasi kerja , lingkungan kerja dan disiplin kerja.
2. Untuk menilai kinerja staf PT Indosaluyu Primajaya, penelitian selanjutnya harus mempertimbangkan penggunaan faktor tambahan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2016). 済無No Title No Title No Title. 1–23.
- Damanik, D., & Boimau, A. F. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di human resource department hotel veranda Jakarta. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 4(2), 202–214.
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 410–420. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Hakim, O. L., Ag, S., & Si, M. (2017). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan dukungan otgaisasi terhdap kinerja pegawai. *Academia*, 2(2), 43–53.
- Ramon, Z. (2019). Performance :Work Environment, Discipline And Work Stress Pt Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibiria*, 1, 1–476.
- Rejeki, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 49–62. <https://doi.org/10.26460/jm.v4i1.165>
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Veritia, V., & Alvita, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 30–39. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.101>
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- AR Saleh, H Utomo (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Herawati & Madyatama (2021) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Mitra Sejati Cabang Rimbo Bujang Kabupaten Tebo
- Harahap & Tirtayasa (2020) Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu
- Feel et al. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64207548
Nama Lengkap : Novia Putri Octaviani
Tempat / Tanggal Lahir : Jakarta, 21 Oktober 1998
Alamat Lengkap : Jl. Masjid At-Taqwa No. 13 RT.002/RW.08
Kel. Kembangan Utara Kec. Kembangan
Jakarta Barat

II. Pendidikan

1. SD Negeri Duri Kosambi 06 Jakarta, lulus tahun 2010
2. SMP Negeri 105 Jakarta, lulus tahun 2013
3. SMK Satria Jakarta, lulus tahun 2016

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi / pekerjaan

1. Bekerja Sebagai Admin di Perusahaan PT. Mega Karya Sakti, Jakarta Utara, Tahun 2016 s.d Tahun 2018.
2. Bekerja Sebagai Admin di Perusahaan PT. Infobit Cipta Mandiri, Jakarta Barat, Tahun 2019 s.d Tahun 2020.
3. Bekerja Sebagai Admin Finance di Perusahaan CV. Kreasi Sukses Makmur, Tangerang, Tahun 2020 s.d Tahun 2024.
4. Bekerja Sebagai Staff HR di Perusahaan PT. Indosaluyu Primajaya, Tangerang, Tahun 2024



Jakarta, 30 Desember 2024

Novia Putri Octaviani

SURAT KETERANGAN



PT. INDOSALUYU PRIMAJAYA
CARROSEY INDUSTRY AND ALUMINIUM PROFIL

Jl. Industri I No. 5 Leuwigajah, Cimahi 40532, Jawa Barat. (Kantor Pusat) Phone : (62-22) 6030878 Fax : (62-22) 6030108
Jl. Daan Mogot KM.12 No. 52 Cengkareng, Jakarta Barat - Telp : 021 – 5404413

SURAT KETERANGAN

Nomor : 006/ISP-HRD/SK/XII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elyn Kho

Jabatan : HRD Manager

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut di bawah ini :

Nama : Novia Putri Octaviani

NIM : 64207548

Jurusan : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Kampus : Universitas Bina Sarana Informatika

Telah melaksanakan Riset/PKL pada PT. Indosaluyu Primajaya terhitung sejak tanggal 14 Oktober 2024 sampai dengan tanggal 31 Desember 2024.

Demikian Surat Keterangan ini di buat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 31 Desember 2024

Elyn Kho
HRD Manager

TURNITIN

NOVIA PUTRI OCTAVIANI_1-5 -1.pdf

ORIGINALITY REPORT

16% SIMILARITY INDEX	15% INTERNET SOURCES	5% PUBLICATIONS	9% STUDENT PAPERS
---	---	--	--

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	5%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	5%
3	jicnusantera.com Internet Source	1%
4	jarma.triatmamulya.ac.id Internet Source	1%
5	repository.upbatam.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
8	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	1%

LAMPIRAN-LAMPIRAN

A.1 Kuesioner Melalui Google Formulir Untuk Responden

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosaluyu Primajaya

Kepada Yth, Saudara/I Responden

Dengan Hormat,

Saya Novia Putri Octaviani, Mahasiswa Program Studi Manajemen S1 di Universitas Bina Sarana Informatika. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosaluyu Primajaya**.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi saya. Jawaban yang saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang saudara/i berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu saudara/i dalam mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Sava



A.2 Identitas Diri Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :
5. Pendidikan :

A. 3 Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah 5 alternatif pengisian jawaban dibawah ini :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

R : Ragu-Ragu (3)

STS : Sangat Tidak Setuju (2)

TS : Tidak Setuju (1)

A.4. Pertanyaan Kuesioner Indikator Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	RR	STS	TS
		5	4	3	2	1
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan.					
3	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik					
4	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP					
5	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman					

A.5. Pertanyaan Kuesioner Indikator Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	RR	STS	TS
		5	4	3	2	1

1	Saya mampu mencapai target output yang ditentukan atasan					
2	Saya selalu mengutamakan kerapian dan ketelitian dalam bekerja					
3	Saya berusaha selalu hadir dalam bekerja					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Saya berusaha selalu hadir dalam bekerja					
6	Saya mampu bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja dalam pencapaian tujuan kerja					

A.6. Pertanyaan Kuesioner Indikator Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	RR	STS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu melaksanakan SOP yang diberikan atasan					
2	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan					
3	saya selalu datang tepat waktu dan tertib					

4	Saya selalu berhati - hati dalam penggunaan alat produksi					
---	---	--	--	--	--	--

A.7. Pertanyaan Kuesioner Indikator Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	RR	STS	TS
		5	4	3	2	1
1	Karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
2	Karyawan ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.					
3	Karyawan ini memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.					
4	Karyawan ini mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					
5	Karyawan ini merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.					
6	Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.					

7	Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.					
8	Karyawan ini memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.					
9	Karyawan ini tidak memiliki masalah dalam tim kerja.					

A.8. Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Pria	14	28
Wanita	36	72
Total	50	100

A.9. Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Tingkat Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persen
<20 Tahun	3	6
21-25 Tahun	28	56
26-30 Tahun	11	22
>30 Tahun	8	16
Total	50	100

A.10 Tabel Hasil Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persen
<1 Tahun	10	20
1-5 Tahun	27	54
> 5 Tahun	13	26
Total	50	100

A.11 Tabulasi Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
4	4	4	4	4	20
2	3	3	4	3	15
4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	4	21
4	5	5	5	4	23
4	3	4	4	2	17
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	5	2	2	18
5	5	5	5	5	25
4	2	4	4	2	16
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	3	21
5	5	4	5	5	24
4	4	4	3	2	17
4	3	4	5	2	18
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
4	4	5	4	2	19
4	4	4	4	4	20
3	2	4	3	4	16

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
4	4	4	2	2	16
5	4	5	3	3	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	3	22
4	4	4	4	5	21
4	3	5	4	5	21
4	4	4	3	2	17
4	4	4	4	4	20
4	3	4	5	1	17
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21
4	3	4	3	2	16
4	4	5	4	4	21
3	3	4	1	1	12
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	4	3	2	17
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	2	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	3	3	19
5	4	5	4	3	21

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
5	4	5	4	3	21
5	4	5	4	3	21
5	4	5	4	3	21
5	4	5	4	3	21

A.12 Tabulasi Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
4	3	3	5	5	4	24
3	4	5	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	3	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	5	4	4	25
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	5	4	26
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	5	4	4	4	4	25
4	4	5	5	5	4	27
4	5	5	5	5	4	28

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
4	4	5	5	5	4	27
4	4	5	5	5	4	27
4	5	5	5	4	5	28
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	4	5	4	27
4	5	4	4	4	5	26
3	4	5	5	5	5	27
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	4	28
3	4	3	3	4	4	21
3	5	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	3	4	23
4	5	4	4	4	4	25

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25

A.13 Tabulasi Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL.X3
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
3	3	4	4	14
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	3	15

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL.X3
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
5	5	5	4	19
5	5	5	4	19
4	5	3	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	3	4	4	15
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	3	5	4	17
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	5	3	3	15
4	4	4	4	16

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL.X3
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16

A.14 Tabulasi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

[illegible]

B.1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,665	0,279	Valid
2	0,783	0,279	Valid
3	0,584	0,279	Valid
4	0,695	0,279	Valid
5	0,786	0,279	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

B.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,682	0,279	Valid
2	0,592	0,279	Valid
3	0,806	0,279	Valid
4	0,749	0,279	Valid
5	0,793	0,279	Valid
6	0,777	0,279	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

B.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

No Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,938	0,279	Valid
2	0,805	0,279	Valid
3	0,852	0,279	Valid
4	0,820	0,279	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

B.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,849	0,279	Valid
2	0,800	0,279	Valid
3	0,644	0,279	Valid
4	0,830	0,279	Valid
5	0,871	0,279	Valid
6	0,851	0,279	Valid
7	0,832	0,279	Valid
8	0,676	0,279	Valid
9	0,850	0,279	Valid

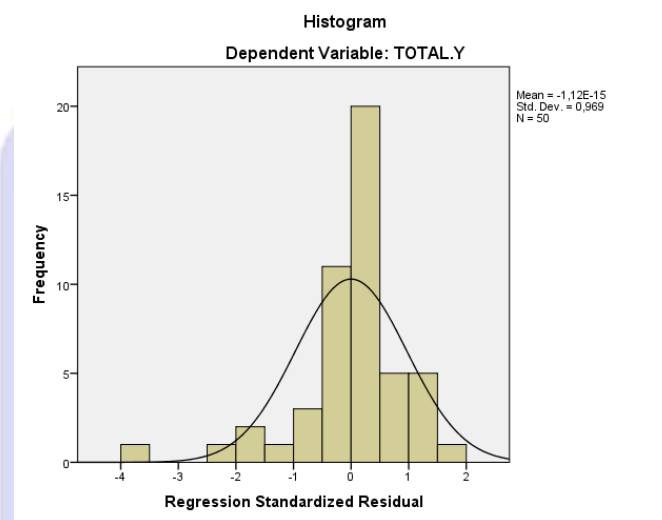
Sumber :Hasil Data Olahan SPSS 2024

B.5 Hasil Uji Realibilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,725	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,825	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0,868	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.925	0,60	Reliabel

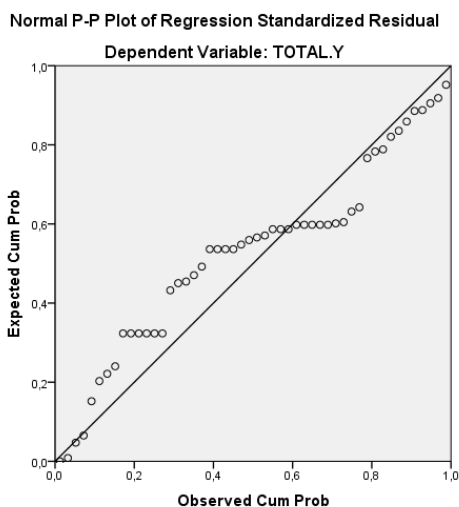
Sumber :Hasil Data Olahan SPSS 2024

B.6 Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber :Hasil Data Olahan SPSS 2024

B.7 Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber :Hasil Data Olahan SPSS 2024

B.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Standardized Residual
N Normal Parameters ^{a,b} Most Extreme Differences Test Statistic Asymp. Sig. (2-tailed)	N	50
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,24850419
	Absolute	,158
	Positive	,133
	Negative	-,158
	Test Statistic	1,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,164
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
a. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber :Hasil Data Olahan SPSS 2024

B.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,718	1,393
	X2	,489	2,044
	X3	,526	1,900
a. Dependent Variable: Y			

Sumber :Hasil Data Olahan SPSS 2024

B.10 Hasil Uji Autokorelasi

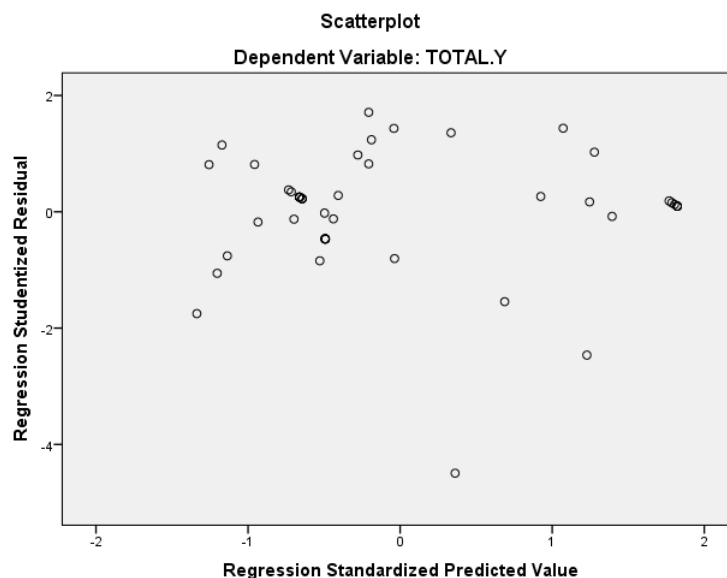
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,859	,737	,720	2,321	2,191

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

B.11 Grafik Scatterplot



Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024

B.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,031	3,679		-,552	,584
TOTALX1	,067	,140	,043	,481	,633
TOTALX2	,572	,194	,319	2,955	,005
TOTALX3	1,398	,248	,586	5,630	,000

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024

B.16 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,859	,737	,720	2,321	2,191

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024.

B.17 Hasil (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,031	3,679		-,552	,584
	TOTALX1	,067	,140	,043	,481	,633
	TOTALX2	,572	,194	,319	2,955	,005
	TOTALX3	1,398	,248	,586	5,630	,000

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2024

B.18 Hasil (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	695,947	3	231,982	43,075	,000 ^b
Residual	247,733	46	5,385		
Total	943,680	49			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2