

RATNA

by Amal Fiaz

Submission date: 05-Jul-2024 07:04AM (UTC+0500)

Submission ID: 2412664885

File name: SKRIPSI_RATNA_BAB_1-5_5juli.docx (978.88K)

Word count: 16025

Character count: 105212

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya zaman, persaingan di dunia perindustrian semakin ketat. Hal ini terbukti dari pertumbuhan perusahaan serta berbagai bidang usaha di Indonesia menunjukkan semakin banyak didirikan perusahaan baru dan lebih bervariasi hasil produksinya. Sumber Daya Manusia (SDM) dijadikan tumpuan penting perusahaan untuk bertahan di era perkembangan zaman yang persaingan semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dibanding unsur lainnya sehingga menjadi fokus utama dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Apriliyanti, 2022). Maka sumber daya manusia dapat dikatakan faktor utama sebagai penentu perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai, karena jika sumber daya manusia tidak ada sumber daya lainnya tidak dapat berfungsi. Memberikan alokasi arahan kepada setiap sumber daya manusia menjadi salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu merekrut serta mendidik karyawan menjadi karyawan yang profesional, sehingga dapat memaksimalkan kinerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor penting sebagai penentu dan mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dilimpahkan. terselesaikannya tugas yang telah dilimpahkan maka tujuan dari perusahaan akan lebih mudah tercapai. Semangat kerja yang tinggi dapat dikatakan tercipta dari adanya motivasi kerja, sehingga dapat tercapainya prestasi kerja yang membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu daya bersifat sebagai pendorong yang dimiliki oleh setiap orang dalam menyelesaikan kegiatan dengan segenap kemampuan dan potensi yang dimiliki sesuai tujuan agar terwujud (Bahri, 2017). Jika karyawan kurang akan asupan motivasi maka yang terjadi kurangnya kesadaran serta tanggung jawab dalam penyelesaian tugas dari karyawan tersebut. Ditinjau dari sumber motivasi kerja itu sendiri, motivasi kerja bersumber dari internal yang berasal dari diri masing-masing karyawan tersebut. Sedangkan sumber eksternal berasal dari atasan atau pimpinan perusahaan serta sesama rekan kerja karyawan (Jaya, 2016). Agar hal kekurangan motivasi tidak terjadi, maka perlu pemberian ⁶⁵ motivasi kerja kepada karyawan. Sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja yang disiplin dan profesional.

Motivasi kerja menjadi faktor awal yang menjadi penyebab mempengaruhinya suatu hasil kinerja karyawan (Ulfa, 2022). ⁷⁶ Jika seorang karyawan memiliki semangat kinerja yang tinggi tentu tingkat motivasi kerja juga menjadi faktor utamanya ¹¹ sehingga dapat menghasilkan kerja yang sesuai dan diharapkan oleh perusahaan, atau sebaliknya. Apabila

karyawan tersebut kurang termotivasi maka kualitas dan kuantitas kinerja akan semakin buruk. Karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung mempunyai tanggung jawab yang lebih untuk memahami bagaimana dia harus bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penentu keberhasilan dalam ⁴ kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja dan disiplin kerja ada keterkaitan satu sama lain.

Beberapa karyawan dengan tingkat motivasinya masing-masing dalam penyelesaian pekerjaan, tentu harus didukung faktor lainnya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja di lingkungan perusahaan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, karena disiplin kerja membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standart guna mencegah kesalahan akan terjadi (Raymond, 2023). Jika kedisiplinan yang dimiliki ³ seorang karyawan tinggi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja dan hasil dari kinerja karyawan tersebut dan juga bisa sebaliknya, semakin kurang disiplin seorang karyawan semakin kurang juga produktivitas kerja dan hasil dari kinerja karyawan di perusahaan tidak maksimal.

⁵⁷ Disiplin harus ditegakkan dalam sebuah perusahaan, karena tanpa menegakkan disiplin karyawan sulit akan mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Disiplin kerja menunjukkan suatu sikap seorang individu yang berbentuk kepatuhan, ketaatan, keteraturan, ketertiban, pada peraturan yang berlaku (Lisa Damayanti, 2023). ²⁰ Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan

dengan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tertib di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus membuat peraturan itu bersifat jelas, transparan, mudah dipahami serta berlaku bagi semua karyawan. Peraturan dapat dibuat dengan menyesuaikan fenomena yang ada di lingkungan kerja perusahaan. Seperti menaati dan mematuhi peraturan perusahaan, menggunakan waktu secara efektif dan efisien, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Karena jika lingkungan kerja memadai akan dapat menunjang keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggungjawabnya. Kenyamanan, ketentraman, serta keamanan dalam bekerja seorang karyawan tergantung bagaimana lingkungan kerjanya.

Dengan adanya lingkungan yang baik dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik. Karyawan juga bisa menentukan target proses terselesaikannya pekerjaan serta tanggung jawab yang dilimpahkan demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan. Membahas tentang lingkungan kerja tak lepas dari sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana merupakan faktor penting lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sarana dalam KBBI berarti segala sesuatu baik berupa media atau alat yang dipergunakan untuk mencapai tujuan. Sedangkan prasarana sebagai sesuatu yang berperan

sebagai pelengkap atau penunjuang utama untuk terselenggaranya sebuah kegiatan. ¹ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi cara penyelesaian karyawan dalam bekerja (Julita, 2019). Tentu dalam proses menyelesaikan tugasnya sebagai karyawan, lingkungan kerja yang memadai dapat menjadi faktor penentu terselesainya sesuai tepat sasaran. ¹ Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan sosial yang tidak dapat dipisahkan karena berpengaruh langsung maupun tidak ⁵ langsung terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya (P Tambunan, 2018).

Pemberian pengarahan dan bimbingan pada karyawan akan lebih baik dilakukan secara terus menerus, agar dapat terlihat hasil dari kinerjanya. ⁵⁵ Kinerja karyawan merupakan suatu hasil perbuatan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di tempatnya bekerja, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai prestasi dalam indikator keberhasilan terselenggaranya sistem manajemen sebuah perusahaan (Apriliyanti et al., 2022). Pengukuran kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal terpenting untuk menentukan langkah perencanaan di masa mendatang (Hadi, 2015). Kinerja karyawan dapat terwujud dalam bentuk prestasi apabila pihak-pihak yang berkepentingan ikut andil bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas fungsional secara efektif maupun efisien.

Kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performarce* yang diartikan sebagai hasil karya, unjuk kerja, pelaksanaan kerja. Kinerja merupakan

sebuah ⁶² hasil yang diukur melalui kualitas dan jumlah yang diperoleh oleh setiap karyawan pada saat melaksanakan tugas serta kewajiban yang diemban (Muhajir, 2019). Sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai gambaran hasil kerja karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang bertujuan memunculkan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat mencerminkan perasaan puas karena kesesuaian dengan kemampuan, ketrampilan serta keahlian ²⁰ dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam rangka meningkatkan mobilitas perusahaan yang ²⁰ berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas hasil produksi, perusahaan harus mengatur faktor-faktor untuk mencapai keberhasilan produksi. Jika tidak maka dapat kehilangan kepercayaan dari konsumen serta penilaian buruk dari masyarakat umum. Sama halnya terkait pentingnya ²⁶ faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan memegang peran penting dalam mobilitas perusahaan, sehingga masing-masing individu karyawan harus memiliki faktor penentu tersebut dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuan.

Pentingnya faktor kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semua perusahaan menggunakan faktor ²⁷ motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor penting dalam mengembangkan kemajuan perusahaannya. Salah satunya Perusahaan yang perlu menggunakan faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah mobilitas perindustrian beras, industri beras menjadi salah satu industri yang memiliki dampak besar dalam pemenuhan kebutuhan pangan di Indonesia. Buktinya dapat dilihat bahwa beras merupakan bahan pokok pangan di kalangan masyarakat. Sehingga perkembangan industri beras sangat berpotensi mencapai kemakmuran bersama. Baik bagi perusahaan sebagai produsen maupun masyarakat sebagai konsumen. Usaha perusahaan dalam mencapai kemakmuran bersama salah satu caranya yaitu terus melakukan pengembangan terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan mencapai tujuannya, dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peran penting. Semakin berkembangnya zaman lowongan kerja semakin dibutuhkan untuk para pekerja, seiring dengan bermunculan perusahaan-perusahaan yang lebih bervariasi mulai dari kecil sampai yang sudah besar. Indonesia merupakan negara agraris, memiliki lahan pertanian yang sangat luas dan sebagian besar mata pencaharian penduduknya adalah petani atau sebagai tenaga kerja yang bekerja di sektor pertanian. Maka tak heran jika banyak penduduk Indonesia terdorong untuk berwirausaha membangun bisnis di bidang penggilingan beras. Karena usaha tersebut sangat menjanjikan dan berpeluang mendapatkan keuntungan yang banyak. Hal itu didukung karena beras merupakan bahan pokok kebutuhan manusia untuk menjalani kehidupan sehingga beras terus dicari dan dibutuhkan. Oleh karena itu banyak bermunculan perusahaan dagang di bidang

penggilingan beras berbasis kecil, menengah, dan juga ke atas. Di tengah persaingan yang sangat ketat antar sesama pelaku usaha di bidang penggilingan beras, maka pengusaha haru lebih ¹² efektif dan efisien dalam memajemen sumber daya manusia nya. Karena sumber daya manusia disini berkedudukan sebagai karyawan yang merupakan faktor utama dalam menjalankan sebuah perusahaan dagang.

UD Rahayu Indah adalah salah satu contoh unit bidang usaha yang bergerak di bidang penggilingan padi menjadi beras. Unit usaha ini menerima pasokan gabah dan beras setengah jadi dari pemasok. Pasokan gabah berasal dari luar kota seperti Ngawi, Lamongan, Nganjuk dan sekitarnya. Sedangkan pasokan beras setengah jadi berasal dari beberapa daerah di sekitar UD Rahayu Indah. Namun tidak semua pemasok dapat menyeter pasokan gabah maupun beras setengah jadi, karena bahan baku diatur dan ada batas kapasitasnya. Proses setelah menampung dari pemasok adalah mengemas kemudian mendistribusikan ke toko, swalayan, atau pihak yang sudah bekerja sama dengan UD Rahayu Indah. Jika permintaan pasar naik maka UD Rahayu Indah menambah waktu jam bekerja karyawannya. Agar target penggilingan serta pendistribusian beras cepat tercapai dan terselesaikan.

Namun berdasarkan observasi awal dari peneliti, terdapat permasalahan karyawan mengenai motivasi kerja. Kurangnya motivasi dapat terjadi saat lelah karena tuntutan serta peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan merasa ingin menyerah. Selain itu banyak karyawan

yang absen bekerja bahkan tanpa konfirmasi keatasan atau biasa di sebut tanpa keterangan, ada juga dari sebagian karyawan yang datang terlambat tidak tepat waktu hal ini berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, dan keadaan lingkungan area produksi yang kurang nyaman serta tidak terpenuhinya hak karyawan saat proses produksi maupun saat berada di lingkungan perusahaan. Hal ini ada hubungannya dengan pengaruh faktor lingkungan kerja. Dimana faktor tersebut berpengaruh terhadap menurunnya target penggilingan beras sehingga produktivitas perusahaan menurun yang bisa saja menghambat permintaan pasar.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini akan melakukan pengujian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan tujuan mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri. Oleh karena itu dibuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Indah Kediri”** yang beralamatkan di Dsn. Cabak RT 02 RW 02 Ds. Kerep Kec. Tarokan Kab. Kediri .

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah tersebut, penelitian mengidentifikasi mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Kurangnya pemahaman motivasi kerja pada karyawan sehingga timbul

sifat mudah menyerah dalam diri karyawan.

2. Kurangnya kesadaran karyawan dalam kinerjanya yang tidak bersungguh-sungguh dalam pekerjaan mengakibatkan hasil kualitas pekerjaan tidak maksimal.
3. Tingkat Disiplin yang masih kurang mengakibatkan karyawan sering terlambat dan tidak masuk tanpa izin ke perusahaan.
4. Kurang memadainya fasilitas di lingkungan kerja terkait sarana dan prasarana seperti penerangan yang kurang memadai, dan suhu yang kurang nyaman.

52

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka pembahasam selanjutnya dalam penelitian ini hanya terbatas pada :

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2. Perusahaan yang di teliti pada karyawan produksi UD Rahayu Indah Kediri.

6

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD

Rahayu Indah Kediri?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD

Rahayu Indah Kediri?

4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri?

14 E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah kegunaan teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya dan memperluas penelitian yang sudah ada serta penerapan teori manajemen terhadap mahasiswa mengenai

kehidupan pekerjaan dalam dunia perindustrian.

2. Kegunaan Praktis¹⁴

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini untuk berperan serta memberikan sumbangan pemikiran serta informasi yang tepat dan membangun melalui penelitian, guna tercapainya tujuan perusahaan dalam segi faktor-faktor kinerja yang meliputi⁴ motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

b. Bagi Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam pemahaman mahasiswa mengenai seluk-beluk dunia kerja di bidang perindustrian.

c. Bagi Peneliti

Bagi penulis sendiri penelitian ini berguna untuk menambah ilmu dan pengetahuan baru mengenai dunia penelitian. Mengamati serta melakukan penelitian langsung terjun ke lapangan maka akan berguna untuk³ mengetahui masalah apa saja yang dapat terjadi di lingkungan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bidang manajerial sebuah perusahaan yaitu seorang individu yang bekerja melimpahkan segala keahlian dan kemampuannya dalam sebuah perusahaan dapat disebut karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan tindakan meningkatkan, merencanakan, mengembangkan serta mengatur sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan (Mirawati, 2021). Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam kinerja sebuah perusahaan disamping faktor penting lainnya, seperti faktor modal atau faktor lainnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018). Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) menjadi serangkaian aktivitas organisasi yang difokuskan untuk menarik, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia di atas maka dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan aktivitas perusahaan dalam penggunaan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan, peningkatan, perencanaan, pemeliharaan, serta mempertahankan kualitas kinerja yang efektif dan efisien.

Maka peran serta keberadaan manusia di dalam setiap aktivitas perusahaan tak lepas dari keahlian dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri. Jika memiliki sumber daya manusia yang handal dan dapat menyelesaikan tugas serta kewajibannya, maka seluruh kegiatan operasional yang berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan akan mudah terealisasi. Tentu hal tersebut harus berbanding lurus dengan upaya yang dilakukan perusahaan untuk menjaga kestabilan kinerja dari masing-masing individu.

b. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Unsur sumber daya manusia terkait dengan perusahaan adalah tenaga kerja atau karyawan yang merupakan manusia. Maka dibutuhkan beberapa pendekatan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia agar sesuai seperti yang diharapkan. Metode pendekatan manusia (Busro, 2018) sebagai berikut :

- 1) Pendekatan Mekanis (Klasik), yaitu tenaga manusia dapat digantikan dengan menggunakan tenaga mesin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pergantian ini melalui

pertimbangan efektivitas dan efisiensi penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.

- 2) Pendekatan Paternalis (Paternalistik), yaitu peran manajer untuk memberikan pengarahan terhadap tenaga kerja atau karyawan yang bertugas. Tenaga kerja yang dimaksud adalah bawahan manajer. Semua bawahan harus diperlakukan dengan baik, mencukupi segala fasilitas yang dibutuhkan.
- 3) Pendekatan Sistem Sosial (*Human Relation*), yaitu memandang bahwa perusahaan memiliki sifat yang kompleks atau bisa disebut perusahaan yang menerapkan sistem beroperasi diluar lokasi perusahaan.

c. **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai. Maka berikut fungsi manajemen sumber daya manusia (Busro, 2018) :

1) Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tercapainya tujuan.

2) Pengorganisasian

Kegiatan mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, intregasi

dan koordinasi dalam struktur organisasi.

3) Pengarahan

Merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sana dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4) Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana ataupun instruksi kerja.

5) Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan perusahaan dimasa kini dan masa akan datang.

7) Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pekerja sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Disiplin merupakan kunci dari tercapainya sebuah tujuan.

11) Pemberhentian

Pemberhentian hubungan kerja merupakan putusnya pekerjaan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini bisa disebabkan oleh keinginan pekerja, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan lain sebagainya.

⁴⁷ d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia memperbaiki produktivitas tenaga kerja terhadap pekerjaan dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Berikut tujuan manajemen sumber daya manusia (Huzain, 2021) :

- 1) ⁹ Tujuan Sosial. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggungjawab secara sosial terhadap kebutuhan serta tantangan di lingkungan sosial atau masyarakat dan meminimalisir dampak negatif yang timbul.
- 2) ⁹ Tujuan Organisasional. Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran atau target tujuan sesungguhnya yaitu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 3) ⁹ Tujuan Fungsional. Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk mempertahankan kontribusi dari masing-masing sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dibutuhkan organisasi.
- 4) Tujuan Pribadi. Tujuan pribadi ⁸ manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang dimiliki setiap individu yang berkaitan dan berhubungan dengan tujuan organisasi yang hendak dicapai.

Berdasarkan beberapa tujuan ¹² dari manajemen sumber daya manusia tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- 1) Memperbaiki tingkat produktivitas pekerja dan perusahaan
- ⁶ 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- 3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

e. **6 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peran manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian keberhasilan sebuah perusahaan. Berikut peran manajemen sumber daya manusia (Busro, 2018) :

1) Perencanaan

Melakukan proses persiapan dalam seleksi tenaga kerja. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum ketenagakerjaan, kondisi pasar tenaga kerja, dan lain sebagainya.

2) Rekrutmen & Seleksi

Suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan.

3) Pelatihan, Pengembangan & Penilaian Prestasi

Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada.

Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.

4) Promosi, Pemindahan & Pemisahan

Promosi merupakan sebuah transfer jabatan yang memungkinkan tugas dan penggajian yang lebih besar.

4 2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *Movore* yang memiliki arti gerak atau dorongan untuk bergerak. Sedangkan dalam bahasa Inggris yaitu *motive* yang berarti daya gerak atau alasan. Sedangkan dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), motivasi adalah: 1) dorongan yang timbul dari diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu, 2) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu untuk tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Motivasi merupakan sesuatu hal yang dapat menjadi pendorong dan penggerak seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan penuh semangat dan tanggungjawab (Fransiska, 2020). Tentu tanpa adanya sebuah motivasi seseorang tidak dapat menyelesaikan suatu hal yang ingin dicapai, karena motivasi

membawa pengaruh besar dalam pencapaian tujuan tersebut. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu kekuatan potensial yang dimiliki seorang individu kemudian dapat dikembangkan agar mampu bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahlian untuk dapat menyelesaikan setiap tugas serta tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Paryanti, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang dari dalam atau luar diri manusia baik secara sadar maupun tidak sadar untuk mencapai keberhasilan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Perusahaan harus mengoptimalkan jam kerja karyawan untuk menghasilkan keuntungan atau hasil yang maksimal. Walaupun mengatur efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan tidak mudah, perusahaan harus memahami hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja karyawan yang baik seringkali dihubungkan dengan motivasi kerja. Oleh karena itu perusahaan harus memerhatikan motif dan strategi agar tepat sasaran.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi (Akbar, 2018) :

1) Faktor Kemampuan

Jika ditinjau dari segi psikologis seseorang, kemampuan seorang karyawan dapat dilihat dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya seorang karyawan harus mempunyai kriteria pendidikan yang memadai untuk mendapat posisi di perusahaan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang telah dilimpahkan kepadanya.

2) Faktor Motivasi

Sebuah faktor yang berasal dari diri manusia, seorang karyawan memiliki motivasi dalam bekerja terbentuk oleh dorongan dari keadaan realita dan sikap mental dalam menghadapi keadaan realita di depannya. Sikap mental seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan menentukan keefektifan dan keefisienan waktu dalam penyelesaiannya

c. Indikator Motivasi Kerja

Berikut indikator motivasi kerja karyawan dalam penelitian

(Fransiska, 2020) :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih

baik.

- 4) Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.
- 7) Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Sedangkan indikator kerja menurut (Paryanti, 2021) sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), dalam indikator ini hal yang dibutuhkan pengembangan kreativitas, kebutuhan kemampuan, kebutuhan keahlian, dan kebutuhan akan penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dengan indikator ini membahas tentang hubungan menjalin komunikasi yang baik, bekerja sama antar karyawan serta kebutuhan untuk bekerja lebih baik.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dalam indikator ini yang di butuhkan adalah memberikan pengaruh untuk

mengembangkan kekuasaan dan tanggungjawab.

25

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perilaku yang sangat banyak membawa dampak besar bagi kehidupan seseorang. Jika disiplin itu dapat dikembangkan secara meluas, maka akan tercapai suatu tingkat kestabilan dan kelancaran organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang manaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain disiplin itu sendiri bertujuan untuk melatih seseorang untuk selalu berusaha bekerja keras dan menghargai waktu dengan maksud tepat waktu. Karena disiplin itu sendiri menjadi salah satu kunci sukses tercapainya sebuah tujuan. Disiplin dalam bahasa Indonesia berkaitan erat dengan ketertiban, menurut istilah ketertiban berhubungan dengan kepatuhan terhadap peraturan. Sedangkan kerja adalah segala kegiatan manusia yang mengeluarkan tenaga, ilmu serta pengatahuannya guna mencapai tujuan tertentu.

Semakin tinggi sikap disiplin yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi kualitas diri seorang tersebut, karena harus menanamkan dalam dirinya sendiri yang kemudian untuk berhubungan dengan satu sama lain untuk kepentingan bersama. Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tindakan seorang karyawan yang berbentuk menghargai, menghormati, taat serta

⁴⁶ patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Paryanti, 2021). Sikap yang diperlukan seorang karyawan tersebut dapat mencerminkan setiap pekerjaan yang dilakukan, untuk berperilaku disiplin perlu usaha dari masing-masing diri karyawan. ⁴ Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai dan patuh terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis di lingkungan perusahaan yang apabila semakin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang bisa dijadikan panutan ¹ antara karyawan satu dengan karyawan lainnya (Pranitasari & Khotimah, 2021).

¹ Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku atau tindakan bersedia dan sadar untuk menaati semua ¹ peraturan tertulis maupun tidak tertulis serta norma-norma yang berlaku dengan siap menanggung segala konsekuensinya jika melanggar.

b. ² Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor disiplin kerja diantaranya yaitu (Fauzia, 2020):

- 1) Patuh terhadap semua peraturan perusahaan
Setiap peraturan yang dibuat oleh perusahaan bertujuan untuk mencapai sebuah keberhasilan perusahaan, maka semua karyawan harus mematuhi tanpa terkecuali.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
Salah satu cermin tingginya tingkat disiplin seorang karyawan

adalah bagaimana dalam penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3) Tanggungjawab dalam pekerjaan

Selain ⁶¹ penggunaan waktu secara efektif, tanggungjawab dalam pekerjaan juga dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan seorang karyawan. Semakin tanggungjawab menyelesaikan pekerjaan semakin disiplin karyawan tersebut.

4) Tingkat kehadiran

Hal lain yang dapat menjadi tolak ukur tingkat kedisiplinan seorang karyawan adalah tingkat kehadiran dalam jam efektif bekerja. Setiap perusahaan mempunyai jam efektif bekerja berbeda-beda sesuai kebijakan perusahaan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Berikut indikator disiplin kerja karyawan dalam penelitian

(Fauzia, 2020) :

- 1) Dimensi taat terhadap aturan waktu : ²³ jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kerja
- 2) Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan : tingkah laku, tanggungjawab dan ²³ kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
- 3) Dimensi taat terhadap aturan lainnya : norma yang berlaku di tempat perusahaan berdiri.

Adapun indikator lain menurut (Paryanti, 2021) sebagai berikut:

- 1) Frekuensi kehadiran, dengan indikator meliputi kehadiran serta kepulangan karyawan tepat waktu. Serta absensi harian karyawan tersebut.
- 2) Tingkat kewaspadaan karyawan, dengan indikator kewaspadaan dan kehati-hatian dalam bekerja serta merawat dan menjaga peralatan fasilitas perusahaan.
- 3) Ketaatan pada peraturan kerja, dengan indikator pemahaman karyawan atas peraturan perusahaan yang berlaku disertai menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan serta ketentuan yang telah ditetapkan.

⁴**4. Lingkungan Kerja**

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, fisik, psikologi, yang ada di lingkup perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan seorang karyawan (P Tambunan, 2018). Dalam hal ini seorang karyawan harus mampu beradaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada di lingkup perusahaan. ²Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari karyawan di tempat kerja (Julita & Arianty, 2019).

Dari pendapat diatas ¹³ dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua benda tetap yang bergerak maupun tidak yang berfungsi dan dapat difungsikan dengan baik yang dapat penentu dan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap pencapaian sebuah tujuan perusahaan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan indikator lingkungan kerja menurut (Novi et al., 2019) yaitu :

1) Udara

Keadaan udara pada waktu dan tempat tertentu seperti ruang kerja atau lingkungan sekitar tempat bekerja.

2) Pencahayaan

Tingkatan cahaya penerangan di ruang kerja. Penerangan yang baik yaitu tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga penglihatan tidak mudah lelah.

3) Warna

Pengaturan warna yang cerah dan lembut pada ruang kerja.

4) Suara

²¹ Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, terutama dalam jangka panjang karena bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

5. ⁵ Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu sesuatu yang digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai dalam aktivitas di sebuah organisasi atau perusahaan yang kemudian dijadikan bahan evaluasi mengenai hasil yang akan dicapai (Sofyan, 2013). Kinerja yang berkualitas dan berkembang akan sangat membantu dalam kemajuan setiap perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan perolehan yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam periode tertentu yang telah ditetapkan perusahaan sesuai tanggungjawab masing-masing karyawan (Paryanti, 2021). Dinilai secara kuantitas maupun kualitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawabnya. Kinerja karyawan akan sesuai harapan jika diimplementasikan dengan baik akan membawa pengaruh kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh karyawan terhadap tugas dan tanggungjawab yang dilimpahkan (Fransiska, 2020).

Berdasarkan definisi ⁹ di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas serta tanggungjawab guna mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi atau perusahaan. Kinerja

karyawan bisa disebut sebagai tonggak utama keberhasilan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai.

¹⁹
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut (Ridha Gunawan, Rahmat Saleh, 2024) :

¹¹
 1) Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan manusia terbagi menjadi kemampuan potensi atau *IQ* dan kemampuan *reality* atau meliputi pengetahuan dan kemampuan.

2) Faktor Motivasi

Faktor motivasi terdiri dari individu yaitu berasal dari diri sendiri yang merupakan faktor intern, dan faktor dari perusahaan/organisasi itu sendiri yang merupakan faktor eksternal.

⁷⁷
c. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menggunakan indikator kinerja karyawan (Salfadri, 2022) yaitu :

³
 1) Kualitas kerja

a) Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

b) Kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas kerja

- a) Jumlah unit yang diselesaikan.
- b) Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

- a) Menyelesaikan pekerjaan di awal waktu yang sudah ditentukan.
- b) Memaksimalkan waktu yang tersedia.

4) Efektivitas

- a) Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi dan bahan baku.
- b) Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Pengawasan

- a) Adanya keinginan untuk berkompeten.
- b) Karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- c) Adanya percaya diri yang timbul dalam diri.

6) Kemandirian

- a) Karyawan ³ bisa sendiri menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dan bimbingan oranglain.
- b) Meningkatkan kemandirian disegala aspek pekerjaan seperti kualitas kerja kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan penelitian, digunakan penelitian terdahulu atau yang sudah ada sebagai pedoman atau dasar dalam melakukan penyusunan penelitian. Tujuan lainnya sebagai gambaran perbandingan sehingga dapat mendukung tercapainya keberhasilan dalam melakukan penelitian. Karena menunjukkan ada beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu, berikut dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu dalam bentuk tabel diantaranya :

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil/ Kesimpulan
1.	Silvia Novita Dewi (2019) e-ISSN:2716-1676	¹⁹ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kiyomi indonesia	Berdasarkan hasil analisis dan penelitian variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Muhammad Al Hafizh (2022) e-ISSN:2829-7547	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan

- Perusahaan CV. Tiga Berlian
3. Anggreany Hustia(2020) e-ISSN:2623-2081, p- ISSN: 2089-8177
- 13 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi
- signifikan terhadap kepuasan kerja Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan secr parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi
4. Bima Pramana Wiguna (2022) ISSN-P: 2355-0376 ISSN-E: 2656-8322
- 25 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan
- Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan
5. Trias Setyowati (2023) P-ISSN0215-1030 E-ISSN2715 -
- 11 Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air
- Berdasarkan hasil uji analisis regresi semua variabel memberikan pengaruh pada kinerja karyawan kecuali variabel

- 1719 Minum Tirta pengembangan karir
Pandalungan Jember yang tidak
berpengaruh signifikan²⁰
terhadap kinerja
karyawan di PDAM
Tirta Pandalungan
Jember di pengaruhi
oleh variabel lain
seperti gaya
kepemimpinan,
lingkungan kerja dan
kompensasi
6. Abdul Hanafi Pengaruh Lingkungan Berdasarkan hasil
(2018) Kerja dan Disiplin Kerja penelitian lingkungan
Serta Motivasi Kerja⁷⁵ kerja, disiplin kerja
Terhadap Kinerja⁵ dan motivasi secara
Karyawan simultan maupun
parsial berpengaruh
terhadap kinerja
karyawan

Berikut beberapa kesamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Kesamaan utama terletak pada variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, yang semuanya terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Selain itu, metode analisis yang digunakan juga serupa, yaitu analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan.²⁶

Namun terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Pertama, obyek penelitian berbeda penelitian ini berfokus pada UD Rahayu Indah Kediri, sementara penelitian terdahulu mencakup berbagai perusahaan dan instansi yang berbeda. Dan beberapa penelitian terdahulu menggunakan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

C. Kerangka Berpikir

Memperoleh laba yang maksimal dan tumbuh berkembang pesat merupakan salah satu tujuan dari sebuah perusahaan. Tujuan perusahaan dapat terwujud salah satunya karena kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) nya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Tiga diantaranya yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berikut disusun kerangka berpikir untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam sebuah perusahaan yang memiliki karyawan cukup banyak, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan (Hanafi & Zulkifli, 2018).

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan alat yang berfungsi untuk mengubah perilaku

dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan semakin maksimal hasil dari pekerjaannya (Estiana et al., 2023).

⁶ 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

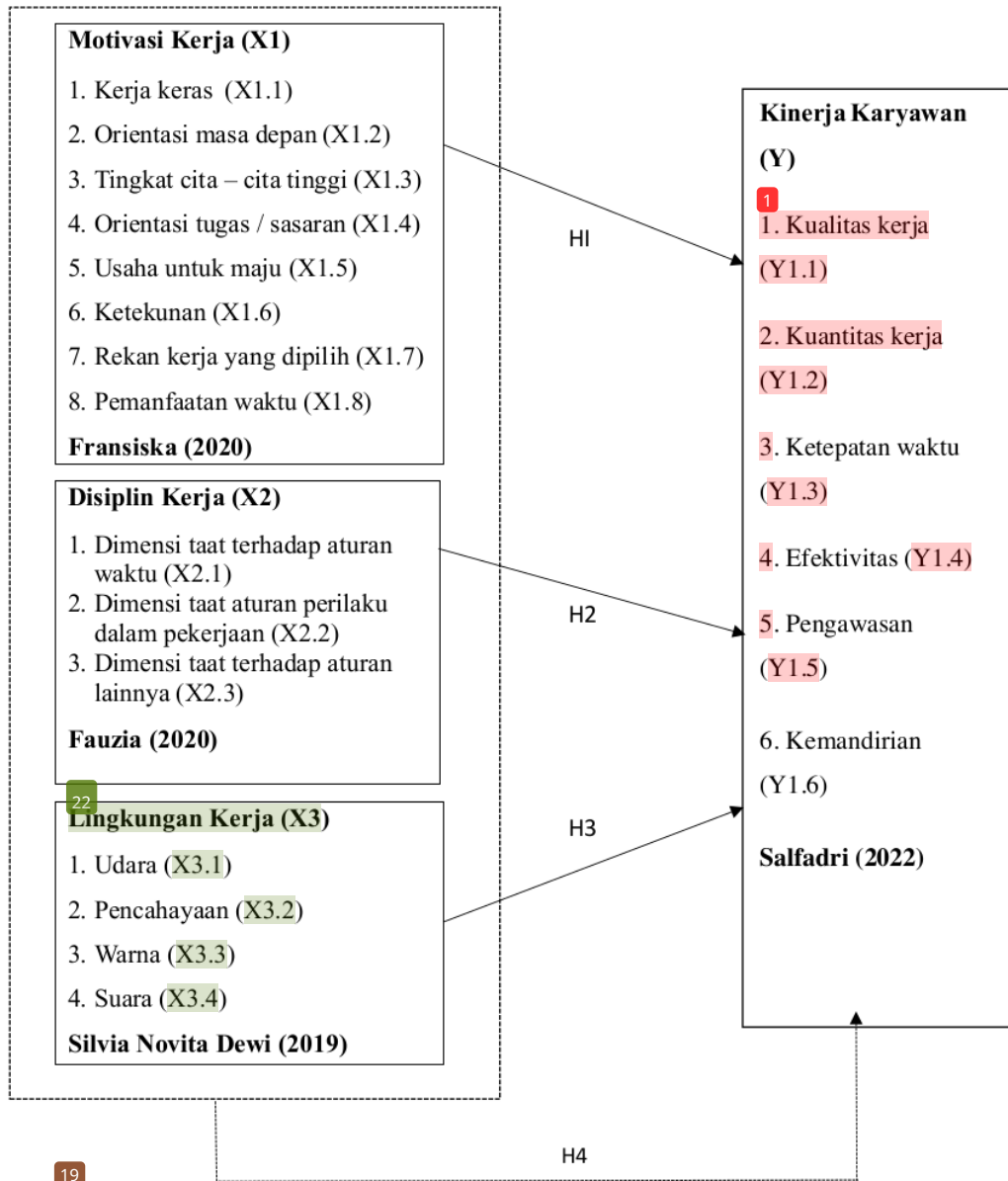
Lingkungan kerja merupakan alat, bahan, ¹³ metode kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok, memiliki dampak yang cukup signifikan ⁵⁴ terhadap kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan dengan work from office (WFO). ⁷⁴ Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang dapat menciptakan suasana yang baik untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya (Hustia, 2020).

⁴ 4. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Jika seorang karyawan memiliki standart yang baik dalam penyelesaian pekerjaannya yakni sesuai tujuan yang hendak dicapai perusahaan, maka akan lebih mudah tercapainya. Diperlukan faktor-faktor yang ⁴² dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hanafi & Zulkifli, 2018).

D. Kerangka Konseptual

Berikut akan dikemukakan skema kerangka konseptual melalui gambar dibawah ini :



19 Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan

_____ : Parsial

..... : Simultan

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan software SPSS. Pengambilan keputusan nilai mutlak $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika pengambilan keputusan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Berdasarkan pedoman uji hipotesis tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Indah Kediri” sebagai berikut :

H_0 : Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri

H_1 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri

H_0 : Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri

- ⁵⁰
H2 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri
- ⁹
H0 : Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri
- ¹⁹
H3 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri
- ⁴
H0 : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Indah Kediri
- ⁴
H4 : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Indah Kediri

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam bahasa Inggris adalah *variable* yang berarti “ubahan”, “faktor tak tetap” atau “gejala yang dapat dirubah”. Secara teoritis, variabel penelitian adalah suatu unsur berupa subyek dan objek yang bervariasi berkaitan antara subjek atau objek satu sama lain. Salah satu variasi variabel dapat dikeilmuan dari bidang tertentu.

Dalam suatu penelitian, peneliti perlu memahami variabel-variabel dan jenis-jenis yang akan digunakan. Variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi. Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat dari objek, nilai dari objek yang mempunyai variasi tertentu antara satu dengan lainnya yang telah di tentukan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan digali informasinya lalu ditarik kesimpulannya (Ridha, 2020).

Maka penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

a) Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2017). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya svariabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas

adalah :

- 1) Motivasi Kerja (X_1)
 - 2) Disiplin Kerja (X_2)
 - 3) Lingkungan Kerja (X_3)
- b) Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria dan konsukuen (Sugiyono, 2017). Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

2. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang termasuk dalam penelitian ini sebagai berikut :

a) Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja adalah suatu usaha dan dorongan masing-masing individu karyawan UD Rahayu Indah Kediri untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki sebaik mungkin dalam rangka menyelesaikan tanggung jawab yang menjadi tugasnya.

Berikut indikator motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini menurut (Fransiska, 2020) :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

⁶
b) Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku masing-masing individu karyawan UD Rahayu Indah Kediri yang dilakukan secara sadar dan bersedia dalam menjalankan setiap peraturan maupun kebijakan-kebijakan ⁵ yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Berikut indikator disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini menurut (Fauzia, 2020) :

- 1) Dimensi taat terhadap aturan waktu : ²³ jam masuk kkerja, jam istirahat, jam pulang kerja.
- 2) Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan : tingkah laku, tanggungjawab dan ²³ kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.

3) Dimensi taat terhadap aturan lainnya : norma yang berlaku di tempat perusahaan berdiri.

2
a) Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana yang berada di UD Rahayu Indah Kediri membantu dalam penyelesaian melaksanakan tugas serta tanggung jawab masing-masing karyawan.

Berikut ini merupakan Indikator lingkungan kerja menurut (Novi et al., 2019) yaitu :

1) Udara

Keadaan udara pada waktu dan tempat tertentu seperti ruang kerja atau lingkungan sekitar tempat bekerja.

2) Pencahayaan

Tingkatan cahaya penerangan di ruang kerja. Penerangan yang baik yaitu tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga penglihatan tidak mudah lelah.

3) Warna

Pengaturan warna yang cerah dan lembut pada ruang kerja.

4) Suara

21
Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, terutama dalam jangka panjang karena bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

1
b) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu hal yang dilakukan karyawan dalam rangka berkontribusi untuk instansi atau organisasi tempat

bekerja.

Berikut ini merupakan Indikator kinerja karyawan menurut (Salfadri, 2022) yaitu :

3

1) Kualitas kerja

- a) Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- b) Kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas kerja

- a) Jumlah unit yang diselesaikan.
- b) Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

- a) Menyelesaikan pekerjaan di awal waktu yang sudah ditentukan.
- b) Memaksimalkan waktu yang tersedia.

4) Efektivitas

- a) Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi dan bahan baku.
- b) Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Pengawasan

- a) Adanya keinginan untuk berkompeten.
- b) Karyawan memiliki ketrampilan dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- c) Adanya percaya diri yang timbul dalam diri karyawan

6) Kemandirian

- a) Karyawan bisa sendiri menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dan bimbingan orang lain.
- b) Meningkatkan kemandirian disegala aspek pekerjaan seperti kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

14

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Alasan menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini adalah data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berbentuk angka-angka yang dapat dihitung dan diukur menggunakan rumus dan diuji dengan analisa statistik.

2. Teknik Penelitian

Teknik penelitian adalah cara ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kausal komperatif atau fungsi sebab akibat dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari teknik penelitian menggunakan analisis kausal komperatif adalah untuk mencari data menentukan tentang ada tidaknya pengaruh antara satu variabel terikat dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan

kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y).

2 C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di UD Rahayu Indah Kediri berlatarkan Dsn. Cabak RT 02 RW 02 Desa Kerep Kec. Tarokan Kabupaten Kediri 64152.

2. Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, waktu penelitian akan berdasarkan pada rencana waktu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Adapun penelitian akan dilakukan selama 5 bulan, terhitung setelah ujian seminar proposal tepatnya setelah turunnya SK untuk melakukan penelitian sampai dengan sebelum sidang skripsi. Penelitian dilaksanakan bulan September 2023 - Juli 2024.

Tabel 3.1

Jadwal Kegiatan Penelitian

Keterangan	Waktu Pelaksanaan										
	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli
Pengajuan											
Judul BAB I											
BAB II											
BAB III											

BAB IV																			
BAB V																			
Abstrak																			
Artikel																			

33

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk kemudian dipelajari dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2011). Sedangkan ukuran populasi adalah banyaknya objek psikologis yang menjadi anggota sebuah populasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan produksi yang bekerja di UD Rahayu Indah Kediri sejumlah 300 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel menurut (Arikunto, 2002) merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian akan melakukan analisis korelasi atau analisis regresi linier berganda, maka hasil generalisasi penelitian oleh sampel berlaku juga bagi populasi penelitian tersebut. Dapat disimpulkan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Amin et al., 2023), dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, dan tingkat eror 5% adalah yaitu :

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Maka :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + 300 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + 300 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + 300 (0,0025)}$$

$$n = \frac{300}{1 + 0,75}$$

$$n = \frac{300}{1,75}$$

$$n = \frac{300}{1,75}$$

$$n = 171,43$$

Dengan batas kesalahan dalam penelitian ini adalah 5%, diperoleh hasil sampel untuk penelitian ini sebesar 171,43 = 171 responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan sampel⁸⁰ menurut (Sugiyono, 2011) adalah suatu cara untuk pengambilan sampel dari populasi secara representatif. Pada metode pengambilan sampel dalam penelitian ini⁵ dilakukan dengan cara *simple random sampling*.

Simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang diberikan secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi tersebut.(Surahman, M.Kes, 2016).

Teknik sampling adalah suatu metode yang berfungsi menentukan ukuran besaran sampel penelitian.⁵⁸ Syarat orang yang dapat dijadikan sumber adalah sebagai berikut :

- a) Karyawan di UD Rahayu Indah Kediri
- b) Minimal 2 tahun bekerja.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data⁵

Sumber data yang dipakai pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam penelitian. Dapat dikatakan juga data primer adalah data asli atau data baru, teknik pengumpulannya secara langsung yaitu melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan sumber⁹ data sekunder merupakan sumber data yang berasal dari instansi/organisasi/perusahaan secara langsung. Seperti data perusahaan, struktur organisasi serta berbagai data yang diperlukan berkaitan dalam penelitian.

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang

diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Maka instrumen penelitian digunakan untuk memperoleh data kuantitatif yang akurat memerlukan skala sebagai alat ukurnya. Untuk mengetahui ukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan kuisioner yang diukur dengan metode Skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Untuk mengumpulkan data maka teknik pengumpulan data yang diperlukan sebagai berikut :

1. Kuesioner (angket)

Yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah disiapkan untuk responden guna menggali data tentang ada tidaknya hubungan antara variabel terikat dengan variabel lainnya.

Tabel 3.2

Skor Penilaian Kuesioner

Alternatif Jawaban	Skor
Jawaban Sangat Setuju (SS)	5
Jawaban Setuju (S)	4
Jawaban Ragu-Ragu (R)	3
Jawaban Tidak Setuju (TS)	2
Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Pranatawijaya et al., 2019)

Dalam penyusunan kuesioner, maka penelitian ini memerlukan kisi-kisi instrumen penelitian sebagai bahan acuan untuk pengambilan data. Berikut ini kisi-kisi instrumen penelitian dari masing-masing variabel :

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Motivasi Kerja	1. Kerja keras	1, 2
		2. Orientasi masa depan	3, 4, 5
		3. Tingkat cita – cita	6, 7
		4. Orientasi tugas / sasaran	8, 9, 10
		5. Usaha untuk maju	11, 12
		6. Ketekunan	13, 14, 15
		7. Rekan kerja yang di pilih	16, 17
		8. Pemanfatan waktu	18, 19, 20
2	Disiplin Kerja	1. Dimensi taat terhadap aturan waktu	21, 22
		2. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	23, 24, 25
		3. Dimensi taat terhadap aturan lainnya	26, 27
3	Lingkungan Kerja	1. Udara	28, 29, 30
		2. Pencahayaan	31, 32

		3. Warna	33, 34, 35
		4. Suara	36, 37
4	Kinerja Karyawan	1. Kualitas kerja	38, 39, 40
		2. Kuantitas kerja	41, 42
		3. Ketepatan Waktu	43, 44, 45
		4. Efektivitas	46, 47
		5. Pengawasan	48, 49, 50
		6. Kemandirian	51, 52

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan realibilitas kuesioner perlu dilakukan pengajuan atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas. Tujuannya untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan mendapatkan data penelitian valid dan reliabel.

2. Penelitian Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data dengan tujuan mencari referensi konsep dan landasan teori dari berbagai literatur mengenai objek pembahasan penelitian.

F. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji

validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya sebagai alat ukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya menggunakan program SPSS 25.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- 41
1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan di dalam kuesioner dinyatakan valid.
- 41
2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan di dalam kuesioner dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsisten alat tersebut. Uji realibilitas dilakukan pada pertanyaan yan telah valid. Rumus yang digunakan untuk menguji dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r_{alpha} dan r_{tabel} . Uji realibilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha (a)*.

Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas dapat menggunakan kategori berikut:

- 11
1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan tidak reliabel.

G. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Metode menggunakan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Batasnya 0,10 atau nilai VIF adalah 10. Jika *tolerance value* > 0,10 dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika *tolerance value* < 0,10 dan $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode menggunakan *scatter plot* dengan mengamati pola pada titik-titiknya. Jika diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan tidak terjadi heretoskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mendeteksi normalitas dengan cara melihat grafik *Probability Plot*. Dasar pengambilan keputusannya jika datamenyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Yang kedua jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah maka model regreso tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh program pelatihan dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.

a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik digunakan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Kriteria keputusannya jika t hitung $>$ t tabel, dan $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t hitung $\leq t$ tabel, dan $\text{sig} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Taraf signifikan = 5% derajat kebebasan (df) = $n-1$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat dengan baik apakah

variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Kriteria pengujian apabila nilai F hitung $\leq F$ tabel, maka H_0 diterima dan apabila nilai $F > F$ tabel maka H_0 ditolak.

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali 2018), Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh model bisa menjelaskan pengaruh dari variabel terikat. Nilai yang dipakai dalam suatu koefisien determinasi merupakan seberapa besar nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi sendiri terletak di rentang nol hingga satu. Sesuatu nilai ini dapat merupakan baik bila dia terletak diatas angka $> 0,5$, sebaliknya sesuatu nilai koefisien determinasi dibilang tidak baik bila di dasar $< 0,5$.

H. Norma Keputusan

Norma keputusan yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ada di sebuah penelitian. Yang menyatakan bahwa semakin kecilnya koefisien determinasi, maka semakin besar juga tingkat eror di permuntukan prediksinya. Berikut kriteriannya:

1. Bila taraf signifikan $< 0,5$ dengan demikian H_0 ditolak maka terdapat hubungan positif.
2. Bila taraf signifikan $> 0,5$ dengan demikian H_0 diterima maka terdapat hubungan negatif.

10

Tabel 3.4

Pedoman Intrepetasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,50 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono 2015)

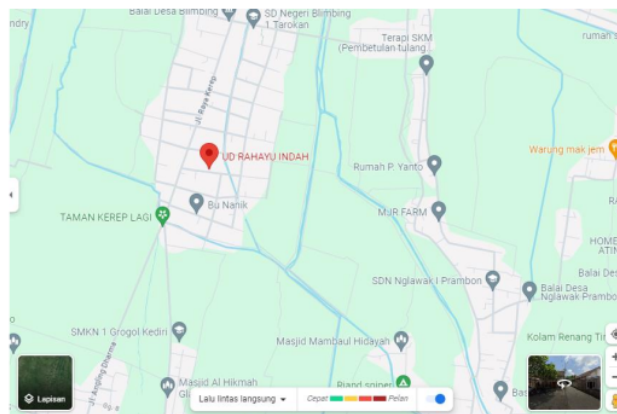
1 **BAB IV**

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Deskripsi Perusahaan

UD Rahayu Indah merupakan sebuah usaha dagang yang bergerak dibidang penggilingan padi menjadi beras yang didirikan oleh Bapak Yoyok Priadi pada tahun 2012 beralamat di Dsn. Cabak RT 02 RW 02 Ds. Kerep Kec. Tarokan Kab. Kediri. Usaha dagang ini sudah terdaftar dan mendapatkan izin dimata hukum. Berikut peta lokasi UD Rahayu Indah :



Gambar 4.1 Peta Lokasi Penelitian

Adapun visi dari UD Rahayu Indah adalah “Menjadi tempat penggilingan padi yang menciptakan beras berkualitas untuk pemenuhan kebutuhan pangan masyarakat”. Sedangkan misi dari UD Rahayu Indah adalah :

- 1) Berkontribusi dalam pengembangan industri yang bergerak dibidang penggilingan beras.

- 2) Berkontribusi dalam peningkatan kualitas dan produktivitas perkembangan budidaya padi di Indonesia.
- 3) Mengolah, menyediakan, dan memberikan hasil penggilingan beras yang berkualitas guna menunjang kebutuhan masyarakat.

Memiliki dua gudang dengan jumlah 300 karyawan UD Rahayu Indah berkembang pesat 2012 hingga sekarang tahun 2024. Gudang utara disertai mesin-mesin dibangun pada tahun 2012 untuk penggilingan awal padi atau bisa disebut pecah kulit. Kemudian pada tahun 2016 di bangun gudang selatan untuk dijadikan gudang utama penggilingan beras. Adapun proses penggilingan padi menjadi beras adalah tahap pecah kulit (*husking*), tahap selanjutnya tahap pemisahan beras dengan kulit (penyortiran) dan tahap yang terakhir adalah tahap penyosohan (*polishing*) yaitu mengolah padi menjadi beras siap konsumsi. Beras produksi memiliki bermacam-macam merk yang telah mendapat izin edar, antara lain :



Gambar 4.2 Produk Hasil Penggilingan Beras

Berikut keterangan produk hasil penggilingan beras UD Rahayu Indah :

- a. Labert merah dengan berat 5kg dan 25kg
- b. Labert hijau dengan 5kg, 10kg dan 25kg
- c. Labert biru dengan berat 5kg dan 25kg

d. Perkici dengan berat 3kg, 5kg dan 25kg

Jumlah karyawan gudang utara lebih banyak dibanding gudang utara. Dari jumlah keseluruhan karyawan 300 orang, terbagi menjadi dalam beberapa bagian yang meliputi bagian administrasi, produksi, gudang, sopir hingga bagian dapur.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Data deskripsi merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden. Dalam penelitian ini memiliki karakteristik jenis kelamin dan usia responden.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan karakteristik mengenai jenis kelamin responden pada karyawan UD Rahayu Indah Kediri yang menjadi responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

		Jenis Kelamin		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	laki-laki	120	70,2	70,2	70,2
	perempuan	51	29,8	29,8	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah dengan *SPSS 25, 2024*

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden pada karyawan UD Rahayu Indah Kediri yang diambil sebagai responden penelitian. Menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 120 atau 70,2% responden, sedangkan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 51 atau 29,8% responden. Menunjukkan

bahwa sebagian besar pada karyawan UD Rahayu Indah Kediri yang diambil sebagai responden lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki. Sehingga responden laki-laki lebih banyak dijadikan sebagai responden dalam penelitian.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan karakteristik mengenai usia responden pada karyawan UD Rahayu Indah Kediri yang menjadi responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	24-29 tahun	36	21,1	21,1	21,1
	36-40 tahun	64	37,4	37,4	58,5
	41-45 tahun	71	41,5	41,5	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan data pada tabel tersebut, terlihat bahwa jumlah responden paling banyak adalah responden yang dengan rentan usia 41-45 tahun sebesar 41,5% dengan total responden 71, diikuti dengan responden rentan usia 36-40 tahun sebesar 37,4% dengan total responden 64, dan responden yang berusia 24-29 tahun sebesar 21,1% dengan total responden 36.

B. Deskripsi Data Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan satu variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dari empat variabel tersebut disusunlah angket penelitian dan disebarakan kepada 171 responden yang terdiri dari 52 pernyataan yang telah dibagi menjadi 4 kategori yaitu:

- a) 20 pernyataan untuk mengetahui tentang Motivasi Kerja (X_1)
- b) 7 pernyataan untuk mengetahui tentang Disiplin Kerja (X_2)
- c) 10 pernyataan untuk mengetahui tentang Lingkungan Kerja (X_3)
- d) 15 pernyataan untuk mengetahui tentang Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diperoleh dan disebarikan oleh peneliti untuk masing-masing variabel, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Deskripsi Data Variabel Bebas

a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Berikut adalah tabel yang menunjukkan jawaban responden tentang variabel motivasi kerja :

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	171	3.00	5.00	4.6023	.54750
X1.2	171	2.00	5.00	4.6316	.62209
X1.3	171	2.00	5.00	4.4503	.66123
X1.4	171	4.00	5.00	4.7193	.45066
X1.5	171	3.00	5.00	4.7251	.47330
X1.6	171	3.00	5.00	4.6491	.59876
X1.7	171	2.00	5.00	4.6667	.56360
X1.8	171	3.00	5.00	4.7018	.53020
X1.9	171	2.00	5.00	4.7544	.59252
X1.10	171	2.00	5.00	4.7310	.52929
X1.11	171	3.00	5.00	4.6023	.54750
X1.12	171	2.00	5.00	4.6316	.62209
X1.13	171	2.00	5.00	4.4503	.66123
X1.14	171	4.00	5.00	4.7193	.45066
X1.15	171	3.00	5.00	4.7251	.47330
X1.16	171	3.00	5.00	4.6491	.59876

X1.17	171	2.00	5.00	4.6667	.56360
X1.18	171	3.00	5.00	4.7018	.53020
X1.19	171	2.00	5.00	4.7485	.59501
X1.20	171	2.00	5.00	4.7310	.52929
JML	171	76.00	100.00	93.2573	5.70587
Valid N (listwise)	171				

Sumber : Data Primer yang diolah dengan *SPSS 25*, 2024

Dari informasi yang tercatat di atas, dapat diidentifikasi bahwa :

- 1) Data frekuensi item pernyataan nomor 1 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimal yang diberikan adalah 5.
- 2) Data frekuensi item pernyataan nomor 2 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 3) Data frekuensi item pernyataan nomor 3 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 4) Data frekuensi item pernyataan nomor 4 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 4 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 5) Data frekuensi item pernyataan nomor 5 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 6) Data frekuensi item pernyataan nomor 6 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

- 7) Data frekuensi item pernyataan nomor 7 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 8) Data frekuensi item pernyataan nomor 8 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 9) Data frekuensi item pernyataan nomor 9 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 10) Data frekuensi item pernyataan nomor 10 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 11) Data frekuensi item pernyataan nomor 11 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 12) Data frekuensi item pernyataan nomor 12 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 13) Data frekuensi item pernyataan nomor 13 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 14) Data frekuensi item pernyataan nomor 14 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 4 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 15) Data frekuensi item pernyataan nomor 15 pada variabel motivasi kerja (X_1)

memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

16) Data frekuensi item pernyataan nomor 16 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

17) Data frekuensi item pernyataan nomor 17 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

18) Data frekuensi item pernyataan nomor 18 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

19) Data frekuensi item pernyataan nomor 19 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

20) Data frekuensi item pernyataan nomor 20 pada variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

b. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berikut adalah tabel yang menunjukkan jawaban responden tentang disiplin kerja

:

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
10 X2.1	171	2.00	5.00	4.5614	.61408
X2.2	171	3.00	5.00	4.6491	.54744

X2.3	171	2.00	5.00	4.6199	.56513
X2.4	171	3.00	5.00	4.6374	.55051
X2.5	171	2.00	5.00	4.7251	.49753
X2.6	171	3.00	5.00	4.7135	.51426
X2.7	171	3.00	5.00	4.6374	.55051
JML	171	25.00	35.00	32.5439	2.21017
Valid N (listwise)	171				

Sumber : Data Primer yang diolah dengan *SPSS 25*, 2024

Dari informasi yang tercatat di atas, dapat diidentifikasi bahwa :

- 1) Data frekuensi item pernyataan nomor 1 pada variabel disiplin kerja (X_2) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimal yang diberikan adalah 5.
- 2) Data frekuensi item pernyataan nomor 2 pada variabel disiplin kerja (X_2) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 3) Data frekuensi item pernyataan nomor 3 pada variabel disiplin kerja (X_2) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 4) Data frekuensi item pernyataan nomor 4 pada variabel disiplin kerja (X_2) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 5) Data frekuensi item pernyataan nomor 5 pada variabel disiplin kerja (X_2) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 6) Data frekuensi item pernyataan nomor 6 pada variabel disiplin kerja (X_2) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden

adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

- 7) Data frekuensi item pernyataan nomor 7 pada variabel disiplin kerja (X_2) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

c. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berikut adalah tabel yang menunjukkan jawaban responden tentang lingkungan kerja

:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	171	3.00	5.00	4.6608	.48705
X3.2	171	2.00	5.00	4.5380	.58663
X3.3	171	2.00	5.00	4.5263	.59721
X3.4	171	3.00	5.00	4.6374	.50597
X3.5	171	3.00	5.00	4.6901	.47634
X3.6	171	3.00	5.00	4.6901	.51205
X3.7	171	3.00	5.00	4.6491	.54744
X3.8	171	2.00	5.00	4.6199	.56513
X3.9	171	3.00	5.00	4.6374	.55051
X3.10	171	2.00	5.00	4.7251	.49753
JML	171	38.00	50.00	46.3743	2.31624
Valid N (listwise)	171				

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari informasi yang tercatat di atas, dapat diidentifikasi bahwa :

- 1) Data frekuensi item pernyataan nomor 1 pada variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimal yang diberikan adalah

- 5.
- 2) Data frekuensi item pernyataan nomor 2 pada variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
 - 3) Data frekuensi item pernyataan nomor 3 pada variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
 - 4) Data frekuensi item pernyataan nomor 4 pada variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
 - 5) Data frekuensi item pernyataan nomor 5 pada lingkungan kerja (X_3) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
 - 6) Data frekuensi item pernyataan nomor 6 pada variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
 - 7) Data frekuensi item pernyataan nomor 7 pada variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

- 8) Data frekuensi item pernyataan nomor 8 pada variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 9) Data frekuensi item pernyataan nomor 9 pada variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 10) Data frekuensi item pernyataan nomor 10 pada variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

2. Deskripsi Data Variabel Terikat

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah tabel yang menunjukkan jawaban responden tentang kinerja karyawan :

Tabel 4.6
Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	171	3.00	5.00	4.6491	.59876
Y2	171	2.00	5.00	4.6667	.56360
Y3	171	3.00	5.00	4.7018	.53020
Y4	171	2.00	5.00	4.7544	.59252
Y5	171	2.00	5.00	4.7310	.52929
Y6	171	3.00	5.00	4.6023	.54750
Y7	171	2.00	5.00	4.6316	.62209
Y8	171	2.00	5.00	4.4503	.66123

Y9	171	4.00	5.00	4.7193	.45066
Y10	171	3.00	5.00	4.7251	.47330
Y11	171	3.00	5.00	4.6491	.59876
Y12	171	2.00	5.00	4.6667	.56360
Y13	171	3.00	5.00	4.7018	.53020
Y14	171	2.00	5.00	4.7485	.59501
Y15	171	2.00	5.00	4.7310	.52929
JML	171	56.00	75.00	70.1287	4.52000
Valid N (listwise)	171				

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari informasi yang tercatat di atas, dapat diidentifikasi bahwa:

- 1) Data frekuensi item pernyataan nomor 1 pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimal yang diberikan adalah 5.
- 2) Data frekuensi item pernyataan nomor 2 pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 3) Data frekuensi item pernyataan nomor 3 pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 4) Data frekuensi item pernyataan nomor 4 pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 5) Data frekuensi item pernyataan nomor 5 pada kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 6) Data frekuensi item pernyataan nomor 6 pada variabel kinerja karyawan (Y)

memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

- 7) Data frekuensi item pernyataan nomor 7 pada variabel lingkungan kerja (X_3 kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 8) Data frekuensi item pernyataan nomor 8 pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 9) Data frekuensi item pernyataan nomor 9 pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 4 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 10) Data frekuensi item pernyataan nomor 10 pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 11) Data frekuensi item pernyataan nomor 11 pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 12) Data frekuensi item pernyataan nomor 12 pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 13) Data frekuensi item pernyataan nomor 13 pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 3 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.
- 14) Data frekuensi item pernyataan nomor 14 pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden

adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

- 15) Data frekuensi item pernyataan nomor 15 pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh kesimpulan bahwa skala minimal yang diberikan oleh responden adalah skor 2 sedangkan skala maksimalnya yang diberikan adalah 5.

16

C. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebanyak dua kali. Uji coba dilakukan kepada kelompok kecil yaitu sebanyak 30 responden untuk mengetahui apakah pernyataan pada butir kuesioner dapat dinyatakan valid dan reliabel atau tidak. Setelah dilakukan uji coba pada kelompok kecil, maka data yang diperoleh akan dianalisis guna mengetahui apakah butir-butir pernyataan pada angket tersebut valid dan reliabel atau tidak. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan pada responden kelompok kecil adalah populasi diluar sampel pada penelitian yang diambil dengan jumlah anggota 30 responden atau sering disebut dengan responden tidak sebenarnya (Sugiyono, 2019). Setelah menguji coba pada kelompok kecil dan menganalisis data yang diperoleh, langkah berikutnya adalah menyebarkan kuesioner kepada kelompok besar yang terdiri dari 171 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang digunakan telah dikonfirmasi serta dinyatakan valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner pada penelitian ini bisa diukur valid tidaknya dengan melalui uji validitas. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila instrumen dalam penelitian mampu mengukur secara tepat. Uji validitas yang dimulai dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Untuk r hitung bisa dilihat pada kolom pearson correlation dan untuk r tabel bisa dilihat pada taraf signifikansi

yaitu 5%. Adapun kriteria untuk menentukan sebuah instrumen valid atau tidaknya yaitu apabila r hitung $>$ r tabel dengan signifikan 0,05 maka instrumen tersebut dikatakan valid, namun apabila sebaliknya r hitung $<$ r tabel dengan taraf signifikan 0,05 maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

1) Uji Validitas Variabel Kelompok Kecil

a) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel berikut merupakan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja

(X_1):

21

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Kelompok Kecil

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig	Keputusan
X1.1	0,389	0,361	0,033	Valid
X1.2	0,380	0,361	0,038	Valid
X1.3	0,393	0,361	0,032	Valid
X1.4	0,432	0,361	0,017	Valid
X1.5	0,638	0,361	0,000	Valid
X1.6	0,691	0,361	0,000	Valid
X1.7	0,536	0,361	0,002	Valid
X1.8	0,499	0,361	0,005	Valid
X1.9	0,408	0,361	0,025	Valid
X1.10	0,543	0,361	0,002	Valid
X1.11	0,407	0,361	0,026	Valid
X1.12	0,396	0,361	0,030	Valid
X1.13	0,384	0,361	0,036	Valid
X1.14	0,567	0,361	0,001	Valid
X1.15	0,371	0,361	0,044	Valid
X1.16	0,598	0,361	0,000	Valid
X1.17	0,413	0,361	0,023	Valid
X1.18	0,532	0,361	0,002	Valid
X1.19	0,397	0,361	0,030	Valid

X1.20	0,386	0,361	0,035	Valid
-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari tabel yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel motivasi kerja (X_1) dapat dianggap valid karena nilai r hitung > dari r tabel, dengan rhitung lebih besar dari 0,361. Karena seluruh item pernyataan pada kelompok kecil yang dilakukan memperoleh hasil yang valid, maka seluruh item pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian pada variabel motivasi kerja (X_1) untuk diuji pada kelompok besar.

b) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel berikut merupakan hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X_2):

12

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Kelompok Kecil

Item Pernyataan	¹ rhitung	Rtabel	Sig	Keputusan
X2.1	0,660	0,361	0,000	Valid
X2.2	0,661	0,361	0,000	Valid
X2.3	0,491	0,361	0,006	Valid
X2.4	0,612	0,361	0,000	Valid
X2.5	0,455	0,361	0,012	Valid
X2.6	0,765	0,361	0,000	Valid
X2.7	0,476	0,361	0,008	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja (X_2) dapat dikatakan valid karena nilai rhitung > r tabel dimana r hitung > 0,361. Karena seluruh item pernyataan pada kelompok kecil yang dilakukan memperoleh hasil yang valid, maka seluruh item pernyataan

dapat digunakan sebagai instrumen penelitian pada variabel disiplin kerja (X₂) untuk diuji pada kelompok besar.

c) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel berikut merupakan hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X₃):

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₃)
Kelompok Kecil

Item Pernyataan	rhitung	Rtabel	Sig	Keputusan
X3.1	0,528	0,361	0,003	Valid
X3.2	0,479	0,361	0,007	Valid
X3.3	0,440	0,361	0,015	Valid
X3.4	0,599	0,361	0,000	Valid
X3.5	0,526	0,361	0,003	Valid
X3.6	0,465	0,361	0,010	Valid
X3.7	0,526	0,361	0,003	Valid
X3.8	0,420	0,361	0,021	Valid
X3.9	0,416	0,361	0,022	Valid
X3.10	0,403	0,361	0,027	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X₃) dapat dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel dimana r hitung > 0,361. Karena seluruh item pernyataan pada kelompok kecil yang dilakukan memperoleh hasil yang valid, maka seluruh item pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian pada variabel lingkungan kerja (X₃) untuk diuji pada kelompok besar.

d) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel berikut merupakan hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan

(Y):

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kelompok Kecil

Item Pernyataan	rhitung	Rtabel	Sig	Keputusan
Y1	0,408	0,361	0,025	Valid
Y2	0,412	0,361	0,024	Valid
Y3	0,452	0,361	0,012	Valid
Y4	0,488	0,361	0,006	Valid
Y5	0,455	0,361	0,011	Valid
Y6	0,546	0,361	0,002	Valid
Y7	0,608	0,361	0,000	Valid
Y8	0,752	0,361	0,000	Valid
Y9	0,587	0,361	0,001	Valid
Y10	0,386	0,361	0,035	Valid
Y11	0,582	0,361	0,001	Valid
Y12	0,572	0,361	0,001	Valid
Y13	0,477	0,361	0,008	Valid
Y14	0,508	0,361	0,004	Valid
Y15	0,414	0,361	0,023	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel dimana r hitung > 0,361. Karena seluruh item pernyataan pada kelompok kecil yang dilakukan memperoleh hasil yang valid, maka seluruh item pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian pada variabel kinerja karyawan (Y) untuk diuji pada kelompok besar.

2) Uji Validitas Variabel Kelompok Besar

a) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_i)

Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X_i):

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Motivasi kerja (X_1)

Kelompok Besar

Item Penyataan	rhitung	Rtabel	Sig	Keputusan
X1.1	0,293	0,150	0,000	Valid
X1.2	0,645	0,150	0,000	Valid
X1.3	0,418	0,150	0,000	Valid
X1.4	0,392	0,150	0,000	Valid
X1.5	0,460	0,150	0,000	Valid
X1.6	0,646	0,150	0,000	Valid
X1.7	0,618	0,150	0,000	Valid
X1.8	0,475	0,150	0,000	Valid
X1.9	0,673	0,150	0,000	Valid
X1.10	0,448	0,150	0,000	Valid
X1.11	0,293	0,150	0,000	Valid
X1.12	0,645	0,150	0,000	Valid
X1.13	0,418	0,150	0,000	Valid
X1.14	0,392	0,150	0,000	Valid
X1.15	0,460	0,150	0,000	Valid
X1.16	0,646	0,150	0,000	Valid
X1.17	0,618	0,150	0,000	Valid
X1.18	0,475	0,150	0,000	Valid
X1.19	0,664	0,150	0,000	Valid
X1.20	0,448	0,150	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan data tabel tersebut, validitas uji pada variabel motivasi kerja (X_1) dapat dianggap valid karena nilai rhitung melebihi r tabel, yakni lebih besar dari 0,150. Dengan demikian, semua instrumen penelitian yang terkait dengan variabel motivasi kerja (X_1) dianggap valid.

b) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel berikut merupakan hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja

18
(X₂) :

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)
Kelompok Besar

Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keputusan
X2.1	0,493	0,150	0,000	Valid
X2.2	0,567	0,150	0,000	Valid
X2.3	0,506	0,150	0,000	Valid
X2.4	0,695	0,150	0,000	Valid
X2.5	0,629	0,150	0,000	Valid
X2.6	0,454	0,150	0,000	Valid
X2.7	0,695	0,150	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja (X₂) dapat dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel dimana r hitung > 0,150. Sehingga seluruh instrumen penelitian pada variabel disiplin kerja (X₂) dapat dinyatakan valid.

c) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel berikut merupakan hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja

18
(X₃) :

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₃)
Kelompok Besar

Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keputusan
X3.1	0,337	0,150	0,000	Valid
X3.2	0,492	0,150	0,000	Valid
X3.3	0,414	0,150	0,000	Valid
X3.4	0,498	0,150	0,000	Valid
X3.5	0,490	0,150	0,000	Valid

X3.6	0,520	0,150	0,000	Valid
X3.7	0,401	0,150	0,000	Valid
X3.8	0,330	0,150	0,000	Valid
X3.9	0,421	0,150	0,000	Valid
X3.10	0,457	0,150	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan data tabel yang telah disajikan, kesimpulan dapat diambil bahwa uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X_3) dianggap valid karena nilai r hitung $>$ r tabel, dengan r hitung melebihi 0,150. Oleh karena itu, dapat diungkapkan bahwa semua instrumen penelitian yang terkait dengan variabel lingkungan kerja (X_3) dapat dianggap valid.

d) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel berikut merupakan hasil uji validitas untuk variabel kinerja

karyawan (Y):

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
Kelompok Besar

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig	Keputusan
Y1	0,664	0,1501	0,000	Valid
Y2	0,643	0,1501	0,000	Valid
Y3	0,500	0,1501	0,000	Valid
Y4	0,702	0,1501	0,000	Valid
Y5	0,487	0,1501	0,000	Valid
Y6	0,266	0,1501	0,000	Valid
Y7	0,599	0,1501	0,000	Valid
Y8	0,372	0,1501	0,000	Valid
Y9	0,359	0,1501	0,000	Valid
Y10	0,426	0,1501	0,000	Valid
Y11	0,664	0,1501	0,000	Valid
Y12	0,643	0,1501	0,000	Valid

Y13	0,500	0,1501	0,000	Valid
Y14	0,692	0,1501	0,000	Valid
Y15	0,487	0,1501	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel manajemen keuangan (Y) dapat dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel dimana r hitung $>$ 0,150. Sehingga seluruh instrumen penelitian pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 serta dengan uji *statistic Cronbach alpha*. Dengan ketentuan nilai $\alpha >$ 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

1) Uji Reliabilitas Kelompok Kecil

a) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja

(X_1):

⁴
Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1)

Kelompok Kecil

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,802	20

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari tabel yang diberikan, terlihat bahwa nilai motivasi kerja (X_1) adalah

0,802, dan nilai Cronbach Alpha melebihi 0,600. Sehingga kuesioner variabel motivasi kerja (X_1) dikatakan reliabel saat uji coba pada kelompok kecil.

b) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja (X_2) :

⁴
Tabel 4.16

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)

Kelompok Kecil

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.667	7

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari tabel yang diberikan, terlihat bahwa nilai disiplin kerja (X_2) adalah 0,667, dan nilai Cronbach Alpha melebihi 0,600. Sehingga kuesioner variabel disiplin kerja (X_1) dikatakan reliabel saat uji coba pada kelompok kecil.

c) Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja (X_3) :

⁶
Tabel 4.17

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_3)

Kelompok Kecil

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

,624	10
------	----

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari tabel yang diberikan, terlihat bahwa nilai lingkungan kerja (X_3) adalah 0,624, dan nilai Cronbach Alpha melebihi 0,600. Sehingga kuesioner variabel lingkungan kerja (X_3) dikatakan reliabel saat uji coba pada kelompok kecil.

d) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) :

⁴
Tabel 4.18

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Kelompok Kecil

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	15

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari tabel yang diberikan, terlihat bahwa nilai kinerja karyawan (Y) adalah 0,789, dan nilai Cronbach Alpha melebihi 0,600. Sehingga kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel saat uji coba pada kelompok kecil.

2) Uji Reliabilitas Kelompok Besar

a) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X_1) :

4

Tabel 4.19**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1)****Kelompok Besar
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	20

Sumber : Data Primer yang diolah dengan *SPSS 25*, 2024

Dari tabel yang diberikan, terlihat bahwa nilai motivasi kerja (X_1) adalah 0,737, dan nilai Cronbach Alpha melebihi 0,600. Sehingga kuesioner variabel motivasi kerja (X_1) dikatakan reliabel saat uji coba pada kelompok besar.

b) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja (X_2)

:

4

Tabel 4.20**Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)****Kelompok Besar
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	7

Sumber : Data Primer yang diolah dengan *SPSS 25*, 2024

Dari tabel yang diberikan, terlihat bahwa nilai disiplin kerja (X_2) adalah 0,733, dan nilai Cronbach Alpha melebihi 0,600. Sehingga kuesioner variabel disiplin kerja (X_1) dikatakan reliabel saat uji coba pada

kelompok besar.

c) Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja

(X_3) :

6
Tabel 4.21

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_3)

Kelompok Besar

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	10

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari tabel yang diberikan, terlihat bahwa nilai lingkungan kerja (X_3) adalah 0,679, dan nilai Cronbach Alpha melebihi 0,600. Sehingga kuesioner variabel lingkungan kerja (X_3) dikatakan reliabel saat uji coba pada kelompok besar.

d) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan

(Y) :

4
Tabel 4.22

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Kelompok Besar

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	15

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari tabel yang diberikan, terlihat bahwa nilai kinerja karyawan (Y) adalah 0,738, dan nilai Cronbach Alpha melebihi 0,600. Sehingga kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel saat uji coba pada kelompok besar.

30

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai penyebaran data pada variabel apakah data yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik dan P-P Plot sebagai berikut :

1) Statistik

36

a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Untuk menguji normalitas suatu data penelitian, salah satu alat yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.23

22

Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43433491
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.061
	Positive	.039
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
⁵ Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

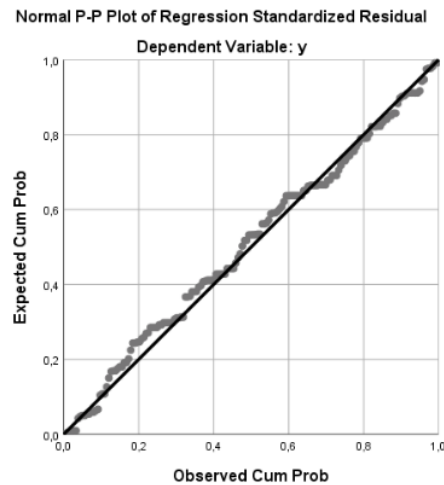
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.23 diketahui nilai signifikansi ²¹ $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

⁶ 2) Grafik Normal P-P Plot

Jika titik-titik pada plot sesuai atau mendekati garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Namun, jika titik-titik tersebut mengalami deviasi dari garis diagonal, dapat dianggap bahwa data tidak memiliki distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas diperoleh berdasarkan ²² grafik P-P plot:



Gambar 4.3 Normal P-P Plot Uji Normalitas

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan grafik P-P Plot bahwa data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas (*independent*). Uji multikolinearitas menggunakan uji regresi berdasarkan VIF (*variance inflation factor*). Adapun batas VIF adalah 10 yang berguna untuk untuk menentukan apakah terjadi multikolinearitas atau tidak, dan batas tolerance mendekati angka 1 atau sekitar angka 1. Maka dapat diketahui tidak terdapat masalah pada uji multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan apabila nilai toleransi > 10% dan VIF < 10 maka terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

Tabel 4.24

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-4.425	2.420		-1.828	.069			
Motivasi Kerja	.194	.039	.245	5.009	.000	.251	3.979	
Disiplin Kerja	.939	.131	.459	7.183	.000	.148	6.779	
Lingkungan Kerja	.558	.116	.286	4.791	.000	.169	5.902	

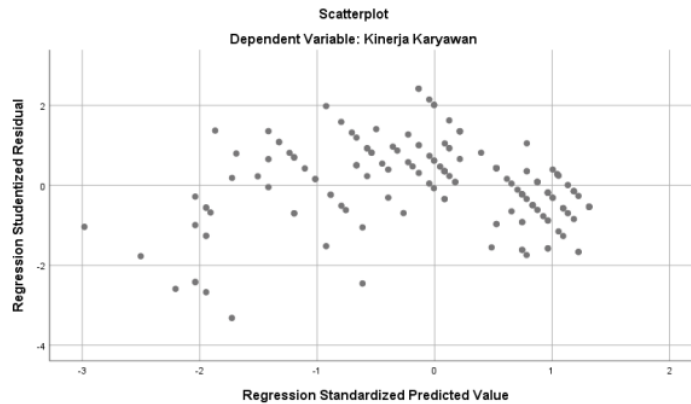
1) Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai *tolerance* yaitu motivasi kerja 0,251, disiplin kerja 0,148, dan lingkungan kerja 0,169 dimana nilai *tolerance* > 0,10. Atau dengan nilai VIF yaitu motivasi kerja 3,979, disiplin kerja 6,779, dan lingkungan kerja 5,902 < 10. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak menunjukkan terjadinya masalah pada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas ialah untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan signifikan dalam varian dari residu yang diamati dalam suatu analisis regresi. Untuk melakukan uji heteroskedastisitas dapat dilakukan uji sebaran pada scatterplot untuk melihat apakah pola titik-titiknya tersebar luas atau tidak.



Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Dapat dilihat dari grafik scatterplot bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik atas maupun bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

3. Analisis Linear Berganda

Dibawah ini merupakan output regresi berganda dari penelitian, dihasilkan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25:

Tabel 4.25
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-4.425	2.420		-1.828	.069
Motivasi Kerja	.194	.039	.245	5.009	.000
Disiplin Kerja	.939	.131	.459	7.183	.000
Lingkungan Kerja	.558	.116	.286	4.791	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah dengan *SPSS 25*, 2024

Berdasarkan tabel 4.25 yaitu analisis regresi linear berganda maka didapatkan koefisien konstanta dengan nilai sebesar -4.425, motivasi kerja dengan nilai sebesar 0,194, disiplin kerja dengan nilai sebesar 0,939 dan lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,558. Persamaan menggunakan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = (-4.425) + 0,194 X_1 + 0,939 X_2 + 0,558$$

maka persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1) Konstanta = -4.425

Nilai konstanta -4.425 yang merupakan keadaan saat variabel kinerja karyawan oleh variabel lain yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Apabila tidak ada variabel bebas, maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh satu arah antara variabel independen dan variabel dependen.

2) Koefisien $X_1 = 0,194$

Jika variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) mengalami sebuah kenaikan 1 poin, sementara disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap. Maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,194.

3) Koefisien $X_2 = 0,939$

Jika variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_2) mengalami sebuah kenaikan 1 poin, sementara motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap. Maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,939.

4) Koefisien $X_3 = 0,558$

Jika variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_3) mengalami sebuah kenaikan 1 poin, sementara motivasi kerja dan disiplin kerja tetap. Maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,558.

D. Pengujian Hipotesis

68

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t yang dilakukan agar dapat mengetahui pada hipotesis apakah diterima atau tidak. Pada pengambilan keputusan yang dilakukan dengan sebuah perbandingan dari t hitung dan t tabel pada taraf signifikan 5% atau sig 0,05. Jika t hitung > t tabel atau (sig ≤ 0,05), maka akan dinyatakan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika t hitung < t tabel atau (sig ≥ 0,05), maka H_0 diterima artinya tidak berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.26

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
				30			

1 (Constant)	-4.425	2.420		-	.069		
				1.828			
Motivasi Kerja	.194	.039	.245	5.009	.000	.251	3.979
Disiplin Kerja	.939	.131	.459	7.183	.000	.148	6.779
Lingkungan Kerja	.558	.116	.286	4.791	.000	.169	5.902

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Signifikansi statistik dari variabel motivasi kerja (X_1) yaitu sebesar 0,000. Jika $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Signifikansi statistik dari variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,000.
Dengan membandingkan nilai ini dengan tingkat signifikansi umum 0,05 maka H_0 dapat ditolak. Kesimpulannya adalah disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar 0,000.
Jika $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan guna mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

22
Tabel 4.27
Hasil Uji f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3123.426	3	1041.142	497.137	.000 ^b
Residual	349.744	167	2.094		
Total	3473.170	170			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.27 maka dapat diketahui nilai dari fhitung = 497.137 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti variabel X₁ (Motivasi Kerja), X₂ (Disiplin Kerja), dan X₃ (lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan). Maka H₀ ditolak menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

19 3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.28

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.897	1.44716

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

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan analisis nilai R square=0,899=89,9% dengan tingkat kategori hubungan sangat kuat maka dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan 89,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 10,1%

dijelaskan pada variabel lain dan tidak dikaji di dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

4

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil **dari analisis** pengujian data penelitian yaitu uji t (parsial) diperoleh nilai signifikan variabel $X_1 < 0,05$ yaitu sebesar 0,000 maka H_0 akan ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti X_1 (motivasi kerja) memiliki pengaruh terhadap Y (kinerja karyawan). Sehingga motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri.

Indikator dalam motivasi kerja adalah kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, dan pemanfaatan waktu memiliki peran yang saling berkaitan dalam motivasi kerja yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Kerja keras berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, dalam penyelesaian tugasnya karyawan dapat mengeluarkan segala kemampuannya sebagai wujud mengimplementasikan kerja keras. Lalu orientasi masa depan seorang karyawan sangat berpengaruh sebagai alat ukur kedepannya yang harus dilakukan. Selanjutnya tingkat cita-cita yang tinggi seorang karyawan dapat diukur dalam ambisinya untuk menjadi lebih baik. Orientasi tugas/sasaran berkaitan dengan hasil pekerjaan yang diselesaikan harus berkualitas. Usaha untuk maju yang dimiliki karyawan sangat diperlukan guna melakukan kegiatan selanjutnya yang saling keterkaitan. Ketekunan menjadi poin penting dalam motivasi kerja seorang karyawan, dalam ketekunan terdapat keinginan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya rekan kerja disini berhubungan dengan menemukan *partner* sebagai rekan dalam mencapai sebuah tujuan. Terakhir terkait pemanfaatan waktu dalam segala indikator motivasi kerja,

pemanfaatan waktu menjadi tolak ukur penggunaan waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator yang terdapat motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karena kualitas kinerja karyawan akan lebih baik jika menerapkan beberapa indikator dalam motivasi kerja. Hal ini diperkuat dalam penelitian (Hanafi & Zulkifli, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian (Hustia, 2020) dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO(World Health Organisation)* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Dalam penelitian (Lisa Damayanti, Muthia Harnida, 2023) yang menyatakan semakin meningkat motivasi karyawan *GIBS(Global Islamic Boarding School)* maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang memperoleh nilai signifikan variabel disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 0,000. Jika $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri.

Beberapa indikator penunjang disiplin kerja adalah dimensi taat terhadap aturan waktu, dimensi taat aturan perilaku dalam pekerjaan, dan dimensi taat terhadap aturan lainnya. Terdapat dimensi taat terhadap aturan waktu terkait pengelolaan waktu jam tiba di tempat kerja, jam masuk atau mulai bekerja, jam yang digunakan dalam

beristirahat, serta jam kepulangan setelah menyelesaikan pekerjaan. Lalu dimensi taat aturan perilaku dalam pekerjaan, dapat dinilai dari tingkah laku serta tanggungjawab dalam kesesuaian menyelesaikan pekerjaan yang telah dilimpahkan pada karyawan. Selanjutnya dimensi taat terhadap aturan lainnya meliputi peraturan serta norma yang berlaku di sekitar tempat bekerja, hal tersebut berkaitan dengan kedisiplinan menjaga apa yang perlu dijaga.

Ketiga indikator dalam variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan UD Rahayu Indah. Didukung dalam penelitian (Fauzia et al., 2020) yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian (Novi et al., 2019) hasil dari penelitiannya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta dalam penelitian (Paryanti, 2021).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang memperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar 0,000. Jika $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah.

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi udara, pencahayaan, warna, dan suara. Keempat indikator tersebut sangat mempengaruhi variabel lingkungan kerja. Hal ini didukung dalam penelitian (Novi et al., 2019) yang

menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam penelitian (Estiana et al., 2023).

27

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar 497.137 dengan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_4 diterima yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,899 atau 89,9% menandakan adanya hubungan yang sangat kuat. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara kolektif menyumbang 89,9% terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Sisanya sebesar 10,1% disebabkan oleh variabel tambahan yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini.

Didukung dalam penelitian (Paryanti, 2021) yang menunjukkan hasil analisisnya bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 73,9%. Sedangkan sebesar 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal tersebut diperkuat dalam penelitian (Hustia, 2020) yang menunjukkan secara bersama-sama/simultan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang merupakan variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap UD Rahayu Indah Kediri. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan analisis dari uji parsial menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil nilai signifikansi motivasi kerja yaitu sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi harga $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 tidak diterima. Hal ini berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan analisis dari uji parsial menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil nilai signifikansi disiplin kerja yaitu sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi harga $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 tidak diterima. Hal ini berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis dari uji parsial menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil nilai signifikansi lingkungan kerja yaitu sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi harga $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 tidak diterima. Hal ini berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) maka dapat diketahui nilai dari fhitung = 497.137 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pada penelitian memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk kedepannya karyawan UD Rahayu Indah tetap menumbuhkan serta menanamkan motivasi kerja dalam diri masing-masing karyawan. Sehingga kualitas kinerja karyawan yang baik dapat terwujud.
2. Disiplin kerja pada penelitian memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, diharapkan karyawan UD Rahayu Indah terus menjaga kedisiplinannya dalam bekerja. Kualitas kinerja karyawan yang baik dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan tercapai.
3. Lingkungan kerja pada penelitian memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk kedepannya karyawan UD Rahayu disertai dukungan dan fasilitas dari perusahaan tetap menumbuhkan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan tenang sesuai ketentuan perusahaan. Sehingga suasana lingkungan kerja sebagai penunjang kinerja karyawan dapat terciptakan.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan tiga aspek yang harus diperhatikan, karena satu sama lain saling mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Saran peneliti untuk penelitian selanjutnya yaitu, masih ada variabel yang tidak berpengaruh pada penelitian ini, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

RATNA

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ub.ac.id Internet Source	3%
2	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
3	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	2%
5	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
6	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	1%
7	Anisa Karomah Chalim, Rosento. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2024 Publication	1%
8	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%

9	repository.unibos.ac.id Internet Source	1 %
10	Asrie, Nina. "Tingkat Kepuasan Orang Tua Terhadap Implementasi Program Wajib Mondok Dan Tahfizul Qur'an Di Madrasah Tsanawiyah Ar Raudlah Ajibarang Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	1 %
11	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
13	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
14	id.123dok.com Internet Source	<1 %
15	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
18	Dewi Ratiwi Meiliza, Rizky Eka Febriansah, Tria Wahyuningtyas. "Pengaruh Karakteristik	<1 %

Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPPBE PT. Win Med Indonesia di Sidoarjo", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2018

Publication

19

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1 %

20

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1 %

21

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

22

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

23

repository.unpas.ac.id

Internet Source

<1 %

24

Desi Kristanti, Ria Lestari. "PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2019

Publication

<1 %

25

eprints.ahmaddahlan.ac.id

Internet Source

<1 %

26

Nia Trisniati, Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI JIWA BCA (BCA LIFE) MANGGA BESAR, JAKARTA PUSAT", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2021

Publication

<1 %

27

repository.stiemahardhika.ac.id

Internet Source

<1 %

28

Ahmad Jamil, Ramli Lewenusssa, Taufik Nur Ramdhani. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Sorong", Journal of Economics and Management (JECMA), 2023

Publication

<1 %

29

Muhammad Sabilal Akbar Payapo, Kumara Adji Kusuma. "Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya", Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 2024

Publication

<1 %

30

idr.uin-antasari.ac.id

Internet Source

<1 %

- | | | |
|----|--|------|
| 31 | Maswar, Zikriati Mahyani, Muhammad Jufri. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam, 2020
Publication | <1 % |
| 32 | repository.stiewidyagamalumajang.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 33 | journal.feb.unmul.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 34 | digilib.uinsa.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 35 | Arnum Wahida Banati Husna, Wuryaningsih Dwi Sayekti, Adia Nugraha. "HUBUNGAN MOTIVASI, KEMAMPUAN, KEDISIPLINAN, DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA MANDOR DI PT GREAT GIANT PINEAPPLE DEPARTEMEN PG 2 LAMPUNG TENGAH", Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis, 2021
Publication | <1 % |
| 36 | www.journal.lembagakita.org
Internet Source | <1 % |
| 37 | Hariyadi, A. Setia. "Pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lembaga penyiaran publik radio Republik | <1 % |

Indonesia Purwokerto", Universitas Islam
Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024

Publication

38

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

39

Mardiana Puspasari, Wani Fitriah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020

Publication

<1 %

40

digilib.uinkhas.ac.id

Internet Source

<1 %

41

Fahmi, Moh Hisyam. "Pengaruh Employee Engagement Melalui Religiosity Terhadap Job Satisfaction dan Employee Performance Aparatur Sipil Negara Kabupaten Batang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

42

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

<1 %

43

I Ketut Sudama, Ida Ketut Kusumawijaya. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPK MONARCH DALUNG-BALI", Journal Research of Management, 2020

Publication

<1 %

-
- 44 Maesaroh, Siti. "Manajemen Peningkatan Mutusumber Daya Manusia Di Man 2 Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022
Publication <1 %
-
- 45 repository.usahid.ac.id
Internet Source <1 %
-
- 46 journals.usm.ac.id
Internet Source <1 %
-
- 47 repository-feb.unpak.ac.id
Internet Source <1 %
-
- 48 Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2020
Publication <1 %
-
- 49 Iswati, Ana. "Peran Worklace Spirituality Dalam Menurunkan Tingkat Burnout Terhadap Turnover Intention", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication <1 %
-
- 50 Nani Hartati Sihotang, Asron Saputra. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex", eCo-Buss, 2024
Publication <1 %
-

51 Rosad, Wahyu Sabilar. "Pemanfaatan Media Online Dalam Peningkatan Pembelajaran Pai Masa Pandemi COVID-19 Di Smp Ma'arif Nu 1 Ajibarang Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022
Publication <1 %

52 eprints.uny.ac.id
Internet Source <1 %

53 repository.widyatama.ac.id
Internet Source <1 %

54 Haris Al-farisi, Ali Mahmud Ashshiddiqi. "Relationship Between Effectiveness of Teleworking and Job Performance on Online Shop Employees", Psikologia : Jurnal Psikologi, 2024
Publication <1 %

55 Maulana, Indra. "Pengaruh Kapabilitas Profesional dan Pengalaman Karyawan Terhadap Peningkatan Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication <1 %

56 Nadlif, Muhammad Naufal. "Model Penurunan Niat Pindah Kerja Berbasis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi CV. Jaya Setya Plastik)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023
Publication <1 %

57 Prima Dwi Hastuti, Kasmari Kasmari. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Semarang", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2023
Publication <1 %

58 ejournal3.undip.ac.id
Internet Source <1 %

59 text-id.123dok.com
Internet Source <1 %

60 Ambaryanti, Ika Budi. "Model Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Implementasi Kepemimpinan Islam, Identifikasi Organisasi dan Keterlibatan Kerja", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication <1 %

61 Ilham Idrus, Hakim Hakim, Yasif Kamaruddin. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME), 2021
Publication <1 %

62 Kartika Sandra Desi, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan <1 %

Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan",
Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan
Bisnis, 2022

Publication

63

Kumaedah. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Ketrampilan Mengajar Terhadap Kinerja Guru Pai di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

64

Pratama, Noviandhi Yudha. "Analisis Kualitas Aset Produktif Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Arta Laksana Periode 2017-2019", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022

Publication

<1 %

65

Zulfadli Hamzah. "Peningkatan Kepuasan dan Kinerja Karyawan melalui Manajemen Perencanaan Karir", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2020

Publication

<1 %

66

docplayer.info

Internet Source

<1 %

67

repository.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1 %

68

repository.upi-yai.ac.id

Internet Source

<1 %

69

Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti.
"Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin
Kerja sebagai Variabel Intervening",
PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2021

Publication

<1 %

70

Mardifa, Sylvia. "Model Peningkatan Kinerja
Keuangan Perusahaan Sektor Primer
(Ekstraktif) Yang go Public di Bursa Efek
Indonesia", Universitas Islam Sultan Agung
(Indonesia), 2024

Publication

<1 %

71

Tita Meilani, Ridlwan Muttaqin. "Pengaruh
Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan
Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja
Karyawan pada PT Murni Konstruksi
Indonesia Palu", Jurnal Nasional Manajemen
Pemasaran & SDM, 2024

Publication

<1 %

72

digilib.iain-palangkaraya.ac.id

Internet Source

<1 %

73

Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J.
Pangemanan, Yolanda P. I. Rori. "PENGARUH
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJAPEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN
KABUPATEN SUPIORI", AGRI-
SOSIOEKONOMI, 2016

Publication

<1 %

74

Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra.
"Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung",
Widya Amrita, 2021

Publication

<1 %

75

Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir.
"Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-zam Utama Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi,
2021

Publication

<1 %

76

Puja Sukriah, Widhi Ariyo Bimo, Muhamad Azis Firdaus. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan",
Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2024

Publication

<1 %

77

Riscki Elita Rosihana Rosihana. "Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan", remik,
2021

Publication

<1 %

78

Rofi, Muhamad Syafiq. "Strategi Penyelamatan Pembiayaan Bermasalah Pada

<1 %

BMT Di Kabupaten Brebes", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022

Publication

79

Utomo, Didik Meining Prasetyo. "Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Kecerdasan Emosional dan Karakter Karyawan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

80

Winston - Pontoh. "Goodwill No. 1 Vol. 4 Juni 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2013

Publication

<1 %

81

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On



YAYASAN PEMBINA LEMBAGA PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI PGRI KEDIRI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Status Terakreditasi "Baik Sekali"
SK. BAN PT No: 671/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2021 Tanggal 21 Juli 2021
Jalan K.H. Achmad Dahlan No. 76 Telepon: (0354) 771576, 771503, 771495 Kediri

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI
Nomor: 024.28/A/GPM/FEB-UNP-Kd/VII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Faisol, M.M.
NIDN : 0712046903
Jabatan : Gugus Penjamin Mutu


Menyatakan bahwa:

Nama : Ratna Mitasari
NPM : 2012030020
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Indah Kediri

Telah melakukan cek plagiasi pada dokumen Skripsi dengan hasil sebesar $\leq 30\%$ dan dinyatakan bebas dari unsur-unsur plagiasi. (Ringkasan hasil plagiasi terlampir)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 23 Juli 2024
Gugus Penjamin Mutu,


Dr. Faisol, M.M.
NIDN: 0712046903