



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDUSTRI KARET DELI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

BOBI SURANTA GINTING
NPM: 1815310710

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL

: PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KARET DELI

NAMA : BOBI SURANTA GINTING
N.P.M : 1815310710
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 20 April 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Ikhah Malikhah, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Dr. Muhammad Alfahmi, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PELAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : BOBI SURANTA GINTING
NPM : 1815310710
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (SETARA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KARET DELI
MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (pelagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan , mengalih-media/ formatkan, mengelolah, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsiny melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apa bila dikemudian hari di ketahui bahwa pernyataan ini tidak benar

Medan, Mei 2024

(Bobi Suranta Ginting)

1815310710

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Bobi Suranta Ginting
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan Krio, 07 Agustus 1999
NPM : 1815310710
Fakultas : Sosial sains
Perogram Sctudi : Manajemen
Alamat : Dusun VI Sadakata

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melaksanakan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2024



(Bobi Suranta Ginting)

ABSTRAK

Penelitian ini mengetahui pengaruh kinerja yang mencakup motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan, memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan. Teknik analisis data yang digunakan *quantitative* dengan SPSS versi 20.00. Penelitian ini mempergunakan analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan dengan sample 100 karyawan. Berdasarkan hasil uji t motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan bisa diketahui melalui t_{hitung} sebesar 3,973 disisi lain t_{tabel} yakni 1,984 dan sig yakni 0,000 maka $t_{hitung} 3,973 > t_{tabel} 1,984$ dan sig $0,000 < 0,05$, sehingga diterima H_a dan ditolak H_0 , mengartikan motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan pada kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan. Dapat dilihat dari t_{hitung} sebesar 1,913 disisi lain t_{tabel} sebesar 1,984 dan sig sebesar 0,059, maka $t_{hitung} 1,913 < t_{tabel} 1,984$ dan sig $0,059 > 0,05$, sehingga ditolak H_a dan diterima H_0 , berarti disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan pada kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan. Bisa diketahui melalui t_{hitung} sebesar 2,835 disisi lain t_{tabel} yakni 1,984 dan sig yakni 0,006, maka $t_{hitung} 2,835 > t_{tabel} 1,984$ dan sig $0,006 < 0,05$, sehingga diterima H_a dan ditolak H_0 , artinya lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kinerja karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan. Bisa dilihat bahwasannya F_{hitung} sebesar 14,594 disisi lain F_{tabel} yakni 2,70 yang bisa diamati pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of performance which includes work motivation, work discipline, and work environment partially and simultaneously, which has a positive and significant influence on employee performance at PT. Deli Medan Rubber Industry. The data analysis technique used was quantitative with SPSS version 20.00. This research uses multiple linear regression analysis. The population in this study were employees at PT. Deli Medan Rubber Industry with a sample of 100 employees. Based on the results of the t test, work motivation has a positive and significant influence on employee performance at PT. The Deli Medan Rubber Industry can be seen from the t_{count} of 3.973, on the other hand the t_{table} is 1.984 and the sig is 0.000, so the t_{count} is $3.973 > t_{table}$ 1.984 and the sig is $0.000 < 0.05$, so H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that work motivation has a positive and significant influence on performance . Work discipline has no and no significant effect on employee performance at PT. Deli Medan Rubber Industry. It can be seen from t_{count} of 1.913 on the other hand t_{table} of 1.984 and sig of 0.059, then t_{count} of $1.913 < t_{table}$ 1.984 and sig $0.059 > 0.05$, so H_a is rejected and H_0 is accepted, meaning that work discipline has no effect and is not significant on performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Deli Medan Rubber Industry. It can be seen from the t_{count} of 2.835, on the other hand the t_{table} is 1.984 and the sig is 0.006, then the t_{count} is $2.835 > t_{table}$ 1.984 and the sig is $0.006 < 0.05$, so H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that the work environment has a positive and significant influence on performance. Work motivation, work discipline and work environment have a positive and significant influence simultaneously on employee performance at PT. Deli Medan Rubber Industry. It can be seen that the F_{count} is 14.594 on the other hand, the F_{table} is 2.70 which can be observed at $\alpha = 0.05$ (see attached table F)

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

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

KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang sudah memberikan rahmat dan karunia-Nya pada penulis guna bisa menuntaskan Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Deli Medan”.

Berbagai hal yang tercantum pada karya ini tidak semata jerih payah penulis saja. Segala pihak baik langsung ataupun tidak sudah memberi pembimbingan, dukungan, arahan, dan wawasan guna penyelesaian karya ini. Pada kesempatan ini akan penuh rasa bangga dan hormat penulis ingin mengucapkan terimakasih untuk:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharam Ritonga, B.A., M.SC. M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Ikhah Malikhah, S.E., M.M, selaku Pembimbing I yang sudah banyak memberi masukan dan bimbingan pada penulis untuk menyusun isi skripsi ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Alfahmi, S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang sudah banyak memberi masukan dan bimbingan pada penulis tentang pedoman penulisan skripsi yang membuat skripsi ini bisa tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Seluruh Civitas Akademik Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang sudah memberi dukungan ada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Orangtua penulis Ayahanda Ingata Ginting dan Ibu Nurhayati Br Bangun yang sudah membesarkan dan mendidik penulis dengan tulus, ikhlas, penuh rasa sayang yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam pengerjaan proposal ini.

8. PT. Industri Karet Deli Medan yang telah memberikan ketersediaan menyelesaikan proposal ini pada perusahaan industri karet.
9. Saudara penulis yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian proposal ini.
10. Sahabat-sahabat penulis yang selalu mendukung dan membantu penulis untuk penyelesaian proposal ini.

Penulis sadar bahwasannya skripsi ini masih jauh dari sempurna. Maka karenanya penulis sangat berharap akan masukan dan saran yang sifatnya membangun guna penyempurnaan di masa mendatang. Atas seluruh kerendahan hati penulis mengharapkan skripsi ini bisa membawa manfaat untuk penulis sendiri ataupun untuk seluruh pembaca.

Medan, April 2024

Penulis

BOBLSURANTA GINTING

NPM1815310710

DAFTAR ISI

PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Uraian Teoritis	11
1. Kinerja.....	11
2. Motivasi Kerja.....	14
3. Disiplin Kerja.....	16
4. Lingkungan Kerja	20
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber	34
1. Populasi	34
2. Sampel.....	34
D. Definisi Operasional.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisa Data	37
2. Uji Kualitas Data.....	37
3. Uji Asumsi Klasik.....	38
4. Uji Multikolinieritas	39
5. Uji Heterokedastisitas	40
6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
7. Pengujian Hipotesis.....	41
8. Koefisien Determinasi (R^2).....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Gambaran Perusahaan	43
2. Visi dan Misi Perusahaan	44
3. Struktur Perusahaan	45
4. Uraian Tugas	45
5. Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
6. Deskripsi Variabel Penelitian	49
7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	63
8. Pengujian Asumsi Klasik	68
1. Regresi Linier Berganda.....	71
2. UjiHipotesis.....	72
B. Pembahasan.....	77
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	77
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	77
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	78
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pencapaian Sales Penjualan Bersih Tahun 2020-2022	2
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survei Tentang Kinerja Karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan	2
Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Tentang Motivasi Kerja di PT. Industri Karet Deli Medan	3
Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Tentang Disiplin Kerja di PT. Industri Karet Deli Medan	4
Tabel 1. 5 Hasil Pra Survei Tentang Lingkungan Kerja di PT. Industri Karet Deli Medan	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Jadwal Proses Penelitian	33
Tabel 3. 3 Sample Penelitian PT. Industri Karet Deli Medan	35
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variable Penelitian	35
Tabel 4. 1 Karakteristik Respondent Berdasar Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Respondent Berdasar Usia	47
Tabel 4. 3 Karakteristik Respondent Berdasar Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4. 4 Karakteristik Respondent Berdasar Masa Kerja	48
Tabel 4. 5 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1-1})	49
Tabel 4. 6 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1-2})	50
Tabel 4. 7 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1-3})	50
Tabel 4. 8 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1-4})	51
Tabel 4. 9 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1-5})	51
Tabel 4. 10 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1-6})	52
Tabel 4. 11 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1-7})	52
Tabel 4. 12 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1-8})	53
Tabel 4. 13 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1-9})	53
Tabel 4. 14 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1-10})	54
Tabel 4. 15 Jawaban Respondent Variable Disiplin Kerja (X_{2-1})	54
Tabel 4. 16 Jawaban Respondent Variable Disiplin Kerja (X_{2-2})	55
Tabel 4. 17 Jawaban Respondent Variable Disiplin Kerja (X_{2-3})	55
Tabel 4. 18 Jawaban Respondent Variable Disiplin Kerja (X_{2-4})	55
Tabel 4. 19 Jawaban Respondent Variable Disiplin Kerja (X_{2-5})	56
Tabel 4. 20 Jawaban Respondent Variable Disiplin Kerja (X_{2-6})	56
Tabel 4. 21 Jawaban Respondent Variable Lingkungan Kerja (X_{3-1})	57
Tabel 4. 22 Jawaban Respondent Variable Lingkungan Kerja (X_{3-2})	57
Tabel 4. 23 Jawaban Respondent Variable Lingkungan Kerja (X_{3-3})	57
Tabel 4. 24 Jawaban Respondent Variable Lingkungan Kerja (X_{3-4})	58
Tabel 4. 25 Jawaban Respondent Variable Lingkungan Kerja (X_{3-5})	59
Tabel 4. 26 Jawaban Respondent Variable Lingkungan Kerja (X_{3-6})	59
Tabel 4. 27 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y_{-1})	60
Tabel 4. 28 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y_{-2})	60
Tabel 4. 29 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y_{-3})	61
Tabel 4. 30 Jawaban Respondent Variable I Kinerja (Y_{-4})	61
Tabel 4. 31 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y_{-5})	62
Tabel 4. 32 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y_{-6})	62
Tabel 4. 33 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y_{-7})	63

Tabel4. 34 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y ₈).....	63
Tabel4. 35 Uji Validity Motivasi Kerja (X ₁)	64
Tabel4. 36 Uji Validity Disiplin Kerja (X ₂)	64
Tabel4. 37 Uji Validity Lingkungan Kerja (X ₃).....	65
Tabel4. 38 Uji Validity (Y) Kinerja	65
Tabel4. 39 Uji Reliability Motivasi Kerja (X ₁).....	66
Tabel4. 40 Uji Reliability Disiplin Kerja (X ₂)	67
Tabel4. 41 Uji Reliability Lingkungan Kerja (X ₂)	67
Tabel4. 42 Uji Reliability (Y) Kinerja.....	67
Tabel4. 43 Uji Normalitas One-SampleKolmogorov-SmirnovTest.....	69
Tabel4. 44 Uji Multikolinieritas	70
Tabel4. 45 Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel4. 46 Uji t (Parsial)	73
Tabel4. 47 Uji F (Simultan).....	74
Tabel4. 48 Uji Determinasi.....	88
Tabel4. 49 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	45
Gambar 4. 2 Histogram Uji Normalitas.....	68
Gambar 4. 3 PP Plot Uji Normalitas	69
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah salah satu factor vital pada sebuah organisasi ataupun perusahaan selain factor lainnya misalnya aktiva dan modal. Menurut (Malikhah, Yulis Wulandari and Yolanda Nst, 2023) SDM yakni sebuah penggerak utama aktivitas suatu organisasi. Demikian pula dalam sebuah konteks pemerintahan atau organisasi, kemajuan suatu organisasi yang ditentukan oleh keberadaan SDM.

Oleh sebabnya pengelolaan SDM hendak dilakukan dengan baik guna peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi. Akan tetapi realitanya, kerap terjadi kegagalan pada organisasi untuk melaksanakan rencana serta tujuannya. Keberhasilan dan kemajuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu pada organisasi yang mengenai hal ini karyawan, yang mana karyawan itu bisa kerja keras, loyal, proactive, dan disiplin tinggi serta tanggung jawab akan pekerjaan dan tugas sehingga tercapai kinerja secara optimal yang bisa berefek positif terhadap kinerja organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hal sifatnya individual, sebab tiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang tidak sama ketika melaksanakan tugasnya. Kinerja juga bisa disebut sebuah aksi dari kinerja karyawan. Kinerja hasil ataupun tingkat keseluruhan keberhasilan individu pada suatu waktu pada pelaksanaan tugas dibandingkan akan segala kemungkinan. Contohnya standard hasil kerja, sasaran ataupun target yang terlebihdahulu ditetapkan sudah di sepakati bersama. Berdasar pada Mangkunegara (2018:9) menyatakan bahwasannya kinerja ialah perstasi kerja ataupun hasil kerja entah *quality* ataupun *quantity* yaang diperoleh SDM pada waktu tertentu selaras akan tanggung jawab yang diberi padanya. Keberhasilan yang dicapai dengan kinerja karyawan tersebut akan memberikan dampak atau efek yang baik bagi perusahaan.

Tabel 1. 1 Pencapaian Sales Penjualan Bersih Tahun 2020-2022

Tahun	Penjualan Bersih (Net Sales)
2020	13.633.556
2021	15.349.939
2022	14.146.918

Sumber: Pt. Industri Karet Deli Medan

Dapat dilihat dari tabel 1.1 mengenai pencapaian penjualan bersih pada PT. Industri Karet Deli Medan mengalami penurunan di tahun 2022 disebabkan berbagai fenomena yang ada di perusahaan yaitu salah satu menurunnya kinerja sehingga tidak mampu focus dalam mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasar survey awal yang dilaksanakan pada 15 orang karyawan PT. Industri Karet Deli Medan yang menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan. Hasil pra- survei yang dilaksanakan bisa diketahui dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survei Tentang Kinerja Karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan focus dalam bekerja sehingga mampu mencapai Target	5	33,33%	10	66,67%	15	100%
2	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	6	40,00%	9	60,00%	15	100%
3	Karyawan berkomitmen terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	4	26,66%	11	73,33%	15	100%
4	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya	7	46,66%	8	53,33%	15	100%
	Total				63,33%		

Sumber: Karyawan Pt. Industri Karet Deli Medan (2023)

Berdasar Tabel 1.1 memperlihatkan adanya masalah pada kinerja yang didapat karyawan pada PT. Industri Karet Deli Medan. Hal tersebut diketahui sebab sebanyak 63,33% karyawan menjawab tidak setuju bahwasannya karyawan focus dalam bekerja sehingga mampu mencapai target, karyawan melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan, karyawan memiliki komitmen terhadap

ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya .

Berdasarkan pernyataan diatas terdapat 3 faktor yang bisa membawa pengaruh pada kinerja, yakni motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pada suatu perusahaan tiap karyawan mempunyai motivasi yang tidak sama. Motivasi ialah sebuah stimulus ataupun *reason* sebagai landasan semangat individu dalam melaksanakan suatu hal guna tercapainya suatu tujuan. Maka darinya, motivasi ialah sebuah keadaan yang mendorong ataupun menjadi penyebab seseorang melaksanakan sebuah perbuatan ataupun aktivitas, yang dilakukan dengan sadar.

Menurut Wibowo (2018:323) Motivasi ialah sebuah dorongan pada suatu rangkaian proses tindakan manusia dalam mencapai tujuan menggunakan elemen yang berada didalamnya mencakup unsur mengarahkan, membangkitkan, menunjukkan intensitas, menjaga, sifatnya *continue* dan terdapat tujuan.

Berdasar pra survei dilaksanakan pada 15 orang karyawan PT. Industri Karet Deli Medan yang memperlihatkan ditemukan masalah dalam motivasi kerja. Hasil pra- survei yang dilaksanakan bisa diketahui dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Tentang Motivasi Kerja di PT. Industri Karet Deli Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan memperoleh fasilitas dalam bekerja di perusahaan	5	33,33%	10	66,67%	15	100%
2	Karyawan memperoleh jaminan hari tua dari perusahaan	6	40,00%	9	60,00%	15	100%
3	Karyawan jarang di perhatikan oleh pimpinannya sehingga sering bekerja sesukanya	7	46,66%	8	53,33%	15	100%
4	Karyawan diberikan penghargaan jika mampu mencapai target dalamkerjanya	7	46,66%	8	53,33%	15	100%
5	Karyawan memiliki keterampilan khusus dalam pekerjaannya	6	40,00%	9	60,00%	15	100%
	Total				58,66%		

Sumber: Karyawan Pt. Industri Karet Deli Medan (2023)

Berdasar Tabel 1.2 memperlihatkan terdapat masalah dalam motivasi kerja yang didapat karyawan PT. Industri Karet Deli Medan. Hal tersebut diketahui sebab sebanyak 58,66% karyawan menjawab tidak setuju bahwasannya karyawan memperoleh fasilitas dalam bekerja, juga karyawan memperoleh jaminan hari tua dari perusahaan, karyawan di perhatikan oleh pimpinannya, karyawan diberikan penghargaan jika mampu mencapai target kerjanya, dan karyawan memiliki keterampilan khusus dalam pekerjaannya.

Faktor selanjutnya yang memiliki pengaruh pada kinerja ialah disiplin kerja. Disiplin kerja ialah sebuah kondisi yang mana orang-orang yang tergabung pada organisasi patuh terhadap sejumlah aturan yang ada dengan senang hati (Hartatik, 2019). Hal itu bisa menyokong terciptanya peningkatan kerja serta mencapai tujuan perusahaan dengan makna lain disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja karyawan.

Berdasar pra survei dilaksanakan pada 15 orang karyawan PT. Industri Karet Deli Medan yang memperlihatkan ditemukan masalah dalam disiplin kerja. Hasil pra- survei yang dilaksanakan bisa diketahui dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Tentang Disiplin Kerja di PT. Industri Karet Deli Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan bekerja menggunakan seragam kerja yang wangi, rapi dan bersih sesuai dengan ketentuan perusahaan	4	26,66%	11	73,34%	15	100%
2	Pimpinan memberikan contoh bekerja yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan Perusahaan	5	33,33%	10	66,66%	15	100%
3	Karyawan mendapatkan sanksi jika melakukan kesalahan dalam Bekerja	7	46,66%	8	53,33%	15	100%
4	Pimpinan mengawasi karyawannya dalam operasional kerja	6	40,00%	9	60,00%	15	100%
5	Karyawan diberikan arahan jika melakukan kesalahan	6	40,00%	9	60,00%	15	100%
	Total				62,66%		

Sumber: Karyawan Pt. Industri Karet Deli Medan (2023)

Berdasar Tabel 1.3 memperlihatkan terdapat masalah dalam motivasi kerja yang diperoleh karyawan PT. Industri Karet Deli Medan. Hal itu diketahui sebab sebanyak 62,66% karyawan menjawab tidak setuju bahwasannya karyawan bekerja menggunakan seragam kerja yang wangi, rapi dan bersih, pimpinan memberikan contoh bekerja yang sesuai dengan prosedur, karyawan mendapatkan sanksi jika melakukan kesalahan, pimpinan mengawasi karyawan dalam operasional, dan karyawan diberikan arahan jika melakukan kesalahan.

Kinerja juga dipengaruhi faktor lain yakni lingkungan kerja. Berdasar pada Sedarmayanti (2013:28) "Lingkungan kerja ialah semua kondisi yang ada yang memiliki hubungan terkait relasi kerja, entah itu relasi bersama atasan ataupun relasi antar rekan kerja.

Berdasar pra survei dilaksanakan pada 15 orang karyawan PT. Industri Karet Deli Medan yang memperlihatkan terdapat masalah pada lingkungan kerja. Hasil pra- survei yang dilaksanakan bisa diketahui dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survei Tentang Lingkungan Kerja di PT. Industri Karet Deli Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan merasa jarak ruma dengan lokasi tempat kerj terlalu jauh	6	40,00%	9	60,00%	15	100%
2	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja di perusahaan	5	33,33%	10	66,66%	15	100%
3	Karyawan bekerja menggunakan fasilitas dari perusahaan	7	46,66%	8	53,33%	15	100%
Total					59,99%		

Sumber: Karyawan Pt. Industri Karet Deli Medan (2023)

Berdasar Tabel 1.3 memperlihatkan terdapat masalah dalam lingkungan kerja yang diperoleh karyawan PT. Industri Karet Deli Medan. Hal itu diketahui sebab sebanyak 59,99% karyawan menjawab tidak setuju bahwasannya karyawan merasa jarak rumah yang terlalu jauh dari tempat kerja, karyawan mempunyai relasi baik antar rekan kerja pada perusahaan, dan karyawan bekerja menggunakan fasilitas dari perusahaan.

PT. Industri Karet Deli merupakan salah satu perusahaan swasta didirikan pada tahun 1970 yang mengolah karet mentah menjadi barang jadi yaitu benangkaret yang diproduksi sesuai dengan permintaan konsumen, PT. Industri Karet Deli – Pabrik Resiprena adalah anak perusahaan dari PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) yang bergerak dibidang industri hilir yang merupakan industri lanjutan dari bahan baku karet alam sehingga menghasilkan produk resin siklo atau lebih dikenal dengan nama resiprena – 35 (merek dagang resin yang diproduksi). Umumnya alat – alat yang dibuat dari karet alam sangat berguna bagi kehidupan sehari – hari maupun dalam usaha industri seperti mesin – mesin penggerak. Barang yang dapat dibuat oleh karet alam antara lain aneka ban kendaraan (dari ban sepeda, motor, mobil, traktor hingga pesawat terbang), sepatu karet, sabuk penggerak mesin besar dan mesin kecil, pipa karet, kabel, isolator dan bahan – bahan pembungkus logam.

Berdasar hasil pengamatan peneliti maka ditemui sejumlah Fenomena yang ada pada hal motivasi kerja, pada PT. Industri Karet Deli Medan, karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan penuh dalam pengembangan diri dimana tidak adanya diberikan pelatihan-pelatihan khusus dalam menjalankan pekerjaan ataupun target yang akan dilakukan, selain itu masih adanya kesenjangan perlakuan yang didapat antar tenaga kerja outsourcing dengan tenaga kerja berstatus karyawan didalam perusahaan, dimana karyawan memperoleh perlakuan tidak sama meskipun kinerjanya tidak selaras dengan harapan perusahaan dan apabila berbuat salah maka hanya memperoleh teguran saja disisi lain karyawan tenaga kerja outsourcing cenderung mendapat hukuman sehingga kenyamana tidak didapatkan dalam lingkungan kerja.

Disamping masalah motivasi, ditemui terjadinya fenomena pada hal disiplin kerja, di PT. Industri Karet Deli Medan, masih banyaknya pegawai yang terlambat datang kerja dan tidak melengkapi atribut yang wajib digunakan, selain itu karyawan juga tidak mendapatkan keadilan dan ketegasan dari piminandalam menegakkan peraturan dimana sanksi hanya diberikan kepada tenaga kerja outsourcing saja walaupun karyawan tetap juga melakukan kesalahan yang sama.

Fenomena yang terjadi pada hal lingkungan kerja, di PT. Industri Karet Deli Medan, pegawai tidak nyaman dalam ruang lingkup kerja karena

Mempunyai relasi yang kurang baik bersama rekan kerja dan sebagainya serta ruangan kerja yang terlalu panas sehingga karyawan merasa gerah dalam operasional kerja.

Berdasar sejumlah fenomena sebelumnya, maka penulis hendak melaksanakan penelitian pada motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja guna peningkatan kinerja karyawan dan melakukan pembahasan penelitian ini dengan bentuk skripsi berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Industri Karet Deli Medan.**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang masalah yang sudah diurai sebelumnya di atas dan guna mendapat penjelasan mengenai masalah yang hendak dibahas, maka penulis melakukan identifikasi masalah seperti dibawah ini:

- a. Karyawan merasakan tak mendapat dukungan motivasi pada upaya untuk mengembangkan potensi dalam diri karyawan.
- b. Karyawan selalu terlambat dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam perusahaan, sehingga kurang disiplin didalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Karyawan tidak nyaman dalam ruang lingkup kerja karena mempunyai relasi kurang baik bersama rekan kerja dan sebagainya.
- d. Karyawan sering tidak fokus dalam operasional kerja sehingga tidak mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasar identifikasi masalah sebelumnya, *research* ini mempunyai batasan agar bahasannya jelas dan lebih fokus serta tak melenceng daripada tujuan yang diharapkan. Sampel penelitian ini diambil dari semua karyawan kontrak pada PT. Industri Karet Deli Medan divisi ban luar baja pada bagian operator, admin dan pengawas. Selanjutnya memberi batasan masalah yakni fokus pada “Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja”.

C. Rumusan Masalah

Berdasar penjelasan itu, bisa dirumuskan sejumlah permasalahan utama guna dilakukan kajian secara lanjut yakni:

- a) Apakah motivasi kerja memiliki berpositif secara parsial pada kinerja karyawan PT. Industri Karet Deli Medan?
- b) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial pada kinerja karyawan PT. Industri Karet Deli Medan?
- c) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial pada kinerja karyawan PT. Industri Karet Deli Medan?
- d) Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki berpositif secara simultan pada kinerja karyawan PT. Industri Karet Deli Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah sebelumnya maka *research* ini memiliki tujuan:

- a) Guna mencari tahu pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai PT. Industri Karet Deli Medan.
- b) Guna mencari tahu pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai PT. Industri Karet Deli Medan.
- c) Guna mencari tahu pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Industri Karet Deli Medan.
- d) Guna mencari tahu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Industri Karet Deli Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat ialah:

- a) Untuk Instansi
Sebagai saran dan *information* untuk lembaga tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.
- b) Untuk Akademik

Diinginkan bisa memberi *information* dan *reference* ilmu pengetahuan pada bidang management, terutama MSDM.

c) Untuk Penulis

Mempertambah dan kian mendalami ilmu pengetahuan yang didapat pada PT. Industri Karet Deli Medan.

d) Untuk Pihak Lain

Selaku *reference* untuk *researcher* berikutnya yang diinginkan bisa lebih melakukan pengembangan penelitian ini pada masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini ialah tiruan penelitian Nining Syahfitriningsih (2017) asal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. INKABIZ INDONESIA” disisi lain penelitian ini memiliki judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Karet Deli Medan”.

Penelitian ini memiliki diferensiasi pada:

1. Variabel Penelitian, *research* terdahulu mempergunakan 2 variable bebas yakni motivasi kerja dan disiplin kerja dan 1 variable terikat yakni kinerja karyawan disisi lain *research* ini mempergunakan 3 variable bebas yakni motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan 1 variable terikat yakni kinerja karyawan.
2. Model Penelitian, metode analisis uji regresi linier berganda digunakan pada *research* terdahulu disisi lain *research* ini mempergunakan regresi linier berganda.
3. Jumlah Observasi Sample, *research* terdahulu memiliki total 80 orang disisi lain *research* ini total 100 orang.
4. Waktu Penelitian, *research* terdahulu dilaksanakan pada 2016 disisi lain *research* ini dilaksanakan pada 2022.

5. Lokasi Penelitian, *research* terdahulu pada PT. Inkabiz Indonesia beralamat di Jl. Tarumanegara No. 47 Ciputat-Tangerang Selatan disisi lain *research* ini dilaksanakan pada PT. Industri Karet Deli Medan yang beralamat di Jl. Kol. Yos Sudarso No. Km. 8, RW. 3, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Edison, dkk (2017) yakni output sebuah proses atau yang memiliki acuan dan diukur pada suatu waktu berdasar ketentuan dan kesepakatan yang sudah diputuskan. Kinerja awalnya dari Istilah Job Performance ataupun Actual Performance (prestasi kerja maupun prestasi sebenarnya yang diperoleh individu). Sedangkan Mangkunegara (2017) mengatakan bahwasannya kinerja ialah hasil dari segi kuantitas dan kualitas yang didapat karyawan ketika mengerjakan tugasnya sebagaimana tanggungjawab yang diperolehnya.

Berdasar pendapat sejumlah ahli sebelumnya, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya yang disebut kinerja pada penelitian ini ialah output sebuah proses ataupun memiliki acuan dan diukur pada suatu periode berdasar kesepakatan dan ketentuan yang sebelumnya sudah diputuskan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kasmir (2016) mengatakan terdapat sejumlah factor yang memiliki pengaruh pada kinerja yakni:

a) Loyalitas

Loyalitas ialah kesetiaan pekerja dalam membela dan senantiasa bekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja.

b) Pengetahuan

Pengetahuan ialah rancangan pekerjaan yang bisa memberi pegawai kemudahan untuk pencapaian tujuan.

c) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian ialah skill ataupun kemampuan yang dipunya seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.

d) Kepuasan kerja

Work satisfaction ialah rasa senang ataupun gembira, ataupun perasaan individu pra dan pasca melaksanakan sebuah pekerjaan.

e) Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah perilaku seorang pemimpin untuk mengatur, memerintah, dan mengelola bawahan dalam melaksanakan sebuah tanggung jawab dan tugas yang diberikan.

f) Disiplin kerja

Disiplin kerja ialah upaya pegawai dalam melaksanakan kegiatan kerjanya dengan seluruh kesungguhan. Disiplin kerja pada hal ini bisa berwujud waktu, contohnya senantiasa datang kerja *ontime*.

g) Motivasi kerja

Motivasi kerja ialah dorongan pada individu dalam melaksanakan pekerjaan.

h) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

i) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah gaya ataupun sikap pemimpin untuk menyikapi ataupun memberi perintah pegawainya.

j) Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan pekerjaan yang mempunyai rancangan yang bisa memberi kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan itu dan memberi kemudahan untuk pencapaian tujuan.

k) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan sejumlah *culture* ataupun *norm* yang berlaku dan dipunyai sebuah organisasi ataupun perusahaan yang bisa diterima secara umum dan harus ditaati seluruh anggota perusahaan.

l) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah keadaan disekitaran lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja berwujud sarana, prasarana, dan ruangan, serta relasi kerja yang baik diantara pekerja.

m) Komitmen

Komitmen ialah upaya karyawan untuk melaksanakan kegiatan kerjanya dengan bersungguh-sungguh.

Dapat disimpulkan berdasar pendapat sejumlah ahli sebelumnya factor yang dapat membawa pengaruh pada kinerja karyawan pada sebuah organisasi ataupun perusahaan yakni factor motivasi kerja,, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

c. Indikator Kinerja

Yang menjadi Indikator-Indikator kinerja menurut Edison dkk (2017:203) mencakup:

a) Target

- 1) target yang berfokus pada pencapaian target
- 2) target yang menantang dan realistis

b) Kualitas

- 1) kualitas yang selaras akan standar yang telah ditetapkan
- 2) anggota mempunyai komitmen mengenai *quality*
- 3) mempunyai prosedur mengenai pencapaian *quality*
- 4) Pelanggan (external dan internal) puas akan *quality* nya

c) Waktu

- 1) Pekerjaan selesai pada waktunya
- 2) Pelanggan (eksternal/ internal) puas atas waktu penyelesaian
- 3) Anggota berkomitmen akan pentingnya tepat waktu

d) Taat Asas

- 1) Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

- 2) Dilakukan dengan cara yang benar

2. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Edison, dkk (2017) menjelaskan definisi motivasi ialah kebutuhan ataupun alasan yang mendorong dan menciptakan kekuatan untuk mengarahkan perilaku individu supaya melakukan suatu hal guna suatu tujuan tertentu. Kata Motivasi asalnya dari bahasa latin *movere* artinya dorongan, daya penggerak ataupun kekuatan yang mengakibatkan sebuah aksi ataupun tindakan (Suwatno dkk, 2011). Menurut Siswanto (2011) motivasi yaitu kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan potensi karyawan. Motivasi dibentuk melalui sikap (*attitude*) pegawai untuk menghadapi kondisi kerja pada perusahaan (*situation*). Selain itu Hamali, (2018) menyebutkan bahwa motivasi sebagai keadaan kejiwaan yang menyorong, membuat aktif, ataupun menggerakkan, memberi arahan ataupun penyaluran aksi, sikap dan tindakan individu yang senantiasa dihubungkan dengan pencapaian tujuan. Berdasarkan pendapat sejumlah ahli di atas, bisa disimpulkan bahwa motivasi ialah kebutuhan ataupun alasan yang mendorong dan menciptakan kekuatan untuk mengarahkan perilaku individu supaya melakukan suatu hal guna suatu tujuan.

b) Tujuan Motivasi

Tujuan dari motivasi kerja dikemukakan oleh Hartatik (2019) antara lain:

- a) Peningkatan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b) Peningkatan produktivitas kerja pegawai.
- c) Menstabilkan pertahanan pegawai perusahaan.
- d) Penciptaan situasi dan relasi kerja yang baik.
- e) Peningkatan kedisiplinan karyawan.
- f) Peningkatan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

c) Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Ketika memotivasi kerja pekerja terdapat sejumlah prinsip yang memiliki pengaruh terhadapnya, Hamali (2018) menyatakan prinsip itu diantaranya:

a) Prinsip Partisipasi

Untuk memberi motivasi, karyawan perlu diberi kesempatan untuk menentukan tujuan yang pimpinan dan perusahaan ingin capai supaya karyawan merasa mencintai pekerjaan dan merasa ikut andil dalam memajukan perusahaan.

b) Prinsip Komunikasi

Pemimpin melakukan komunikasi untuk semua yang berkaitan dengan upaya tercapainya tugas, adanya kejelasan informasi, pegawai menjadi lebih mudah untuk diberi motivasi untuk melakukan pekerjaannya.

c) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memiliki otoritas ataupun wewenang pada bawahannya ketika suatu waktu bisa memberi keputusan atas pekerjaan yang dilaksanakannya.

d) Prinsip mengakui andil bawahan

Pengakuan oleh pemimpin bahwasannya bawahan memiliki peran besar dalam upaya mencapai tujuan.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin dapat memberi perhatian mengenai sesuatu hal yang menjadi keinginan bawahan, akan memberi motivasi karyawan bekerja apa yang diinginkan pimpinan.

d) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Edison dkk (2017) menyebutkan bahwasannya sejumlah faktor bisa membawa pengaruh pada motivasi dalam bekerja, yaitu:

a) Pemimpin

b) Kompetensi

c) Budaya organisasi

d) Hubungan antar organisasi

- e) Kondisi kerja
- f) Gaji/upah

e) **Indikator-Indikator Motivasi**

Tingkatan motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh indikator antara lain adalah (Edison, dkk 2017):

- 1) Kebutuhan Fisiologis, Level kebutuhan hidup yang diperoleh pegawai seperti *salary* dan fasilitas lain serta kebutuhan akan pendidikan anak mereka terpenuhi.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, ditujukan dengan mendapatkan rasa yang menyenangkan, level rasa nyaman akan kondisi dan lingkungan kerja serta program pension ataupun JHT.
- 3) Kebutuhan guna disukai, level perhatian pimpinan mengenai pekerjaan pegawai dan perhatian pemimpin mengenai masalah personal yang dialami pegawai secara personal.
- 4) Kebutuhan harga diri, di tujukan dengan pengakuan untuk di hargai pegawai lain dan pimpinan atas prestasi kerja mereka,tingkat perlakuan serta kesopanan pimpinan terhadap karyawanya.
- 5) Kebutuhan pengembangan diri, Level dukungan pimpinan guna mengembangkan diri pegawai dengan sejumlah *course* ataupun kursus. Diarahkan pada pekerjaan yang sifatnya menantang dan menarik, yang mana pegawai itu akan mengerahkan kemampuan, keterampilan dan potensinya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Hartatik (2019) menyatakan Disiplin kerja ialah sebuah kondisi tertentu yang mana orang-orang yang terggabung pada organisasi patuh pada sejumlah aturan yang ada dengan senang hati. Dari segi etimologis, disiplin asalnya dari bahasa Inggris *disciple* artinya “pengikut”ataupun “penganut”, “latihan”, “pengajaran”, dan lainnya.

Sedangkan menurut Hamali (2018) disiplin merupakan sebuah kekuatan yang tumbuh pada tubuh pegawai dan mengakibatkan pegawai

bisa melakukan adaptasi secara senag hati terhadap keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi atas perilaku dan pekerjaan. Sedangkan, Fahmi (2017) mengartikan disiplin kerja sebagai tingkat ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku serta memiliki kesediaan dalam mendapat sanksi dan hukuman apabila melakukan pelanggaran aturan yang ditetapkan pada kedisiplinan tersebut.

Berdasar pendapat sejumlah ahli sebelumnya, di simpulkan bahwasannya disiplin kerja pada penelitian ini ialah sebuah kondisi tertentu yang mana orang-orang yang tergabung di organisasi patuh terhadap sejumlah aturan yang ada dengan sukarela.

b. Fungsi Disiplin Kerja

Dalam Hartatik (2019) menjelaskan bahwa fungsi umum penerapan disiplin kerja adalah menjadi syarat dalam membentuk perilaku, sikap, \ dan tata kehidupan yang menjadikan para karyawan memperoleh kemudahan saat bekerja fungsi dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Menata kehidupan bersama

Disiplin menata hidup bersama, pada sebuah kelompok ataupun masyarakat sehingga hubungan yang dijalin antar individu bisa kian baik dan lancar.

b) Membangun kepribadian.

Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi, kondisi yang tenang, tentram dan tertib sangat berperan untuk menciptakan pribadi yang baik.

c) Melatih kepribadian

Disiplin ialah sarana guna melatih kepribadian karyawan supaya selalu memberikan kinerja yang baik.

d) Hukuman

Disiplin yang diiringi adanya sanksi ataupun hukuman sangatlah penting, sebab bisa memberi dorongan kekuatan supaya taat dan patuh terhadapnya.

c. Macam-Macam Disiplin Kerja

Disiplin dalam kerja berdasar pada Mangkunegara (2018) ialah berikut ini:

- a) Disiplin progresif
Disiplin progresif yakni memberi sejumlah hukuman yang lebih memberatkan atas pelanggaran bertubi-tubi.
- b) Disiplin Preventif
Disiplin preventif yakni sebuah usaha dalam mengarahkan karyawan supaya patuh dan taat pada aturan- aturan, pedoman kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.
- c) Disiplin Korektif,
Disiplin Korektif yakni usaha menggerakkan pegawai untuk penyatuan sebuah aturan dan menggerakkan supaya senantiasa patuh pada peraturan sebagaimana ketentuan yang terdapat di perusahaan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (dalam Hamali, 2018) menjelaskan beberapa factor bisa memberi pengaruh pada disiplin kerja yakni:

- a) Besar kecilnya kompensasi diberikan
Pekerja bisa patuh pada seluruh peraturan yang ada, jikalau mereka merasa memperoleh jaminan atas balas jasa yang sepadan akan kerja keras yang sudah diberinya selama ini untuk perusahaan.
- b) Terdapat atau tidaknya keteladanan atau peranan pimpinan pada perusahaan
Peranan keteladanan pimpinan yang ditunjukkan kepada karyawan memiliki pengaruh besar pada perusahaan, bahkan paling dominan di bandingkan seluruh faktor yang mempunyai pengaruh pada disiplin di perusahaan.
- c) Terdapat atau tidaknya aturan pasti yang bisa menjadi pegangan
Jika terdapat kejelasan informasi tentang peraturan yang ada dalam perusahaan membuat pegawai akan mau menjalankan disiplin sebagaimana yang berlaku pada perusahaan. Akan tetapi jika aturan disiplin menuntut hanya pada keinginan pimpinan saja ataupun untuk orang tertentu.

maka tidak usah berharap pegawai bisa patuh pada aturan itu.

d) Terdapat atau tidaknya pengawas pimpinan

Pengawasan dilakukan agar tiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

e) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika terdapat salah satu karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin dan aturan yang berlaku di perusahaan maka pimpinan wajib bertindak atau keputusan selaras dengan tingkat kesalahan yang di buatnya melalui pemberian sanksi yang berlaku di perusahaan.

f) Penciptaan kebiasaan yang menyokong peneegakan disiplin.

Kebiasaan – kebiasaan positif yakni :

- 1) Saling memberi pujian
- 2) Saling menghormati
- 3) Menginfokan jika hendak pergi pada teman kerja dengan memberi tahu kemana dan apa urusannya.
- 4) Kerap melibatkan pegawai pada pertemuan, apalagi pertemuan yang berhubungan terkait pekerjaan dan nasib karyawan.

g) Terdapat atau tidaknya perhatian untuk pekerja

Pekerja tidak mudah puas jika hanya menerima kompensasi tinggi, pekerjaan yang baik namun tetap butuh perhatian besar dari pimpinan seperti mendengar keluhan dan kesulitan para karyawannya serta memberikan jalan keluar atas masalah yang mereka hadapi.

e. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang berkaitan dengan disiplin kerja menurut Hartatik (2019) yaitu:

a) Ketetapan peraturan

Mengenai waktu kerja, atribut dan prosedur pekerjaan.

b) Keteladanan Pemimpin

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model/panutan bagi bawahannya.

c) Keadilan

Aturan-aturan yang wajib ditegakkan pada seluruh staf tanpa pandang jabatan. Bila ada yang melanggar maka wajib dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

d) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat yakni aksi nyata dan terefektif untuk menciptakan kedisiplinan pegawai perusahaan.

e) Sanksi hukuman

Sanksi Indisipliner dilakukan guna membentuk dan melakukan perbaikan sikap pegawai, tidak guna menyakiti.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2013:97) menyatakan bahwasannya Lingkungan Kerja ialah berbagai hal yang terdapat disekitar pegawai dan bisa memiliki pengaruh ketika melaksanakan tugas yang diembankan padanya contohnya terdapat air conditioner (AC), penerangan yang mencukupi dan lainnya. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa diganggu ketika mengerjakan tugasnya. Sehingga pegawailebih tenang, aktif, tekun dan serius melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang seru dan bisa membuat kebutuhan pekerjanya terpenuhi bisa menciptakan kinerja yang maksimal dan menstimulus semangat pekerja. Kebalikan daripada itu, lingkungan kerja yang kurang memperoleh perhatian bisa memberikan efek buruk dan adanya gangguan dalam tugas, yang membuat semangat kurang dan kurang memberikan tenaga dan fikirannya akan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2013:28) lingkungan kerja ialah semua keadaan yang ada yang memiliki hubungan terkait relasi kerja, entah itu relasi dengan atasan maupun relasan antar rekan kerja. Sedangkan menurut Simanjuntak (dalam Penelitian Annisah, 2015)

mengatakan bahwasannya “Lingkungan kerja bisa dimaknai sebagai keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja karyawan”.

Berdasar pendapat sejumlah ahli sebelumnya, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya lingkungan kerja ialah segala berbagai hal yang terdapat disekitar pegawai dan memiliki pengaruh dalam melaksanakan tugas yang diembannya contohnya adanya air conditioner (AC), penerangan yang mencukupi.

b. Arti Pentingnya Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai dampak pada pegawai perusahaan pada usaha untuk penyelesaian tugas-tugas yangdiberi padanya, yang berakhir berpengaruh pada disiplin kerja karyawan. Baiknya lingkungan kerja dan memuaskanpekerja pasti bisa mmebuat peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menuntaskan tugasnya dengan baik dan penuh *responsibility*. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang tidak cukup damai, sehingga bisa mempertinggi tingkat kesalahan yang pegawai lakukan.

Seperti yang dikemukakan Menurut Nitisemito (2015) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai berikut “Lingkungan kerja ialah berbagai hal yang terdapat disekitar para pegawai yang bisa memberi pengaruh pada dirinya untuk melaksanakan tugas yang diembannya”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yanag seru dan bisa membuat kebutuhan karyawan terpenuhi bisa menimbulkan kinerja yang maksimal dan menstimulus semangat pegawai. Adapun sejumlah faktor yang memiliki pengaruh pada lingkungan kerja berdasar pada Sedarmayanti (2017) yang bisa memberi pengaruh terciptanya sebuah situasi lingkungan kerja diantaranya ialah:

- 1) Penerangan ditempat kerja
Cahaya yang terang dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik.
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
Uara yang sejuk dapat meningkatkan dan kenyamanterhadap lingkungan kerja yang baik.
- 3) Kelembapan ditempat kerja
Kelembapan yang baik berpengaruh terhadap lingkungan kerja.
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
Dengan sirkulasi udara yang baik memberikan kenyamanan berada di lingkungan kerja.
- 5) Kebisingan ditempat kerja
Rendahnya frekuensi kebisingan dapat lingkungan kerja yang nyaman.
- 6) Getaran mekanis ditempat kerja
Getaran mekanis dapat menyebabkan lingkungan kerja yang kurang baik.
- 7) Bau tak sedap ditempat kerja
Dengan lingkungan kerja yang bau membuat tempat kerja yang kurang nyaman.
- 8) Tata warna ditempat kerja
Dengan tata warna yang baik ditempat kerja mejadikan lingkungan kerja tersebut membentuk lingkungan kerja yang nyaman.
- 9) Dekorasi ditempat kerja
Dengan dekorasi yang baik ditempat kerja bisa berimbas pada peningkatkan lingkungan kerja yang baik.
- 10) Musik ditempat kerja
Musik yang tenang dan relax menjadikan para karyawan menjadi tenang dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 11) Keamanan ditempat kerja
Dengan keamanan yang baik ditempat kerja membuat para karyawan merasa senang berada di ligkungan kerja.

Berdasar pada Afandi (2018:66) dalam menghadirkan lingkungan kerja yang baik terdapat sejumlah faktor yang mesti menjadi perhatian yakni :

- 1) Bangunan tempat kerja
Dengan bangunan yang nyaman akan meningkatkan konsentrasi bagi karyawan.
- 2) Ruang kerja lapang
Dengan ruang kerja yang lapang dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik.
- 3) Ventilasi udara yang baik
Udara yang masuk ke ruang kerja dapat bersirkulasi sehingga membentuk lingkungan kerja yang nyaman.
- 4) Tersedianya tempat ibadah
Tersedianya tempat ibadah memberikan kebutuhan rohani kepada seluruh karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan
Tersedianya sarana angkutan karyawan memudahkan karyawan untuk menuju perusahaan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasar pada Nitisemito (2015) Indikator lingkungan kerja antara lain:

- 1) Suasana kerja
Suasana kerja ialah situasi yang terdapat disekeliling pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang bisa memberi pengaruh pada pelaksanaan pekerjaan itu. Situasi kerja ini mencakup fasilitas dan alat bantu kerja, tempat kerja, pencahayaan, kebersihan, ketentraman meliputi pula relasi kerja diantara orang yang terdapat pada tempat itu.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yakni hubungan harmonis antar teman kerja yang dan tidak ditemui konspirasi antara rekan kerja. Salah satu factor yang bisa memberi pengaruh pada karyawan untuk bertahan pada sebuah organisasi ialah terdapatnya hubungan harmonis

diantara teman kerja. Harmonisnya yang hubungan dan kekeluargaan menjadi satu dari banyak faktor yang bisa memberi pengaruh pada kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini difungsikan bahwasannya fasilitas yang dipergunakan bisa menunjang kelancaran kerja. Adanya kelengkapan fasilitas kerja, meskipun lama adalah salah satu penunjang proses saat kerja.

Yang menjadi indikator lingkungan kerja berdasar pendapat Sedarmayanti (2017) dinyatakan bahwasannya lingkungan kerja diukur dari:

1) Pencahayaan

Pencahayaan ialah salah satu tolak ukur dalam memperoleh kondisi lingkungan nyaman dan aman yang berhubungan erat dengan produktivitas manusia.

2) Pewarnaan

Warna ialah bagian dari lingkungan kerja bisa membawa pengaruh pada pekerja ketika mengerjakan tugasnya, maka karenanya warna yang cerah dan lembut dalam ruang kerja bisa menambah semangat kerja pegawai.

3) Suara

Suara ataupun kebisingan ialah suara yang bisa mengganggu konsentrasi kerja pegawai dan bisa menimbulkan komunikasi yang salah dalam lingkungan tempat kerja yang berakibat pada tidak optimalnya kinerja karyawan.

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara ialah pertukaran udara yang terjadi dalam sebuah ruang tempat bekerja.

5) Temperature

Temperatur ataupun suhu udara ialah kondisi udara di waktu dan tempat tertentu misalnya ruang kerja ataupun lingkungan sekeliling tempat kerja.

6) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yakni hubungan yang paling dibutuhkan saat melaksanakan pekerjaan di lingkungan perusahaan tempat kerja, hubungan baik antar rekan kerja satu dengan lainnya bisa menambah semangat kerja diaman mereka saling bekerjasama dalam mneyeleaikan pekerjaan.

7) Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan yakni perilaku atasan dengan bawahan memberi pengaruh untuk karyawan ketika menjalankan kegiatan, seperti sikap *friendly*, saling menghargai diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk kolabroasi untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut pendapat sejumlah ahli diatas bisa ditarik kesimpulan bahwasannya yang menjadi indicator lingkungan kerja pada penelitian ini ialah relasi bersama teman kerja, suasana kerja, dan adanya fasilitas kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berlaku sebagai salah satu rujukan atau perbandingan untuk melaksanakan penelitian sehingga penulis bisa memperkaya teori yang di gunakan untuk melakukan kajian penelitian yang dilaksanakan. Adapun beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya di sajikan dibawah ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variable X	Variable Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Malikhah, dkk /2023	Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai)	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerj (X2)	Kinerja (Y)	Regresi linier Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial secarasimultan kedua variable memiliki pengaruh sebesar 53.7 %.

2	M. Alfahmi, dkk/ 2023	<i>Analysis of the Influence of organizational culture , leadership style , and job satisfaction on employee performance at PT Kalfaz Sadhara</i>	<i>Organizational culture (X1) leadership style (X2) job satisfaction (X3)</i>	<i>Employee performance (Y)</i>	<i>Multiple linear analysis</i>	<i>The results of the study suggest that partially organizational culture, Leadership style, and job satisfaction has a positive effect on the performance of employees in PT Kalfaz Sadhara</i>
No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variable X	Variable Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
3	Maryani/ 2021	<i>the relationship between work motivation and work discipline with employee performance in the Regional Secretariat of Bogor City</i>	<i>work discipline (X1) work motivation (X2)</i>	<i>Employee performance (Y)</i>	<i>multiple linear regression analysis</i>	<i>Has a positive and significant relationship among work discipline and work motivation together with employee performance as indicated by the multiple correlation coefficient of $r_{y1.2} = 0.810$ with the degree of strength of the relationship.</i>
4	Suprapti/ 2020	<i>The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance</i>	<i>Motivation work (X1) Work environment (X2) Work Discipline (X3)</i>	<i>Employee Satisfaction (Y)</i>	<i>SEM</i>	<i>Has a significant effect of work Motivation on employee satisfaction, has a significant effect of work environment on employee</i>
5	Firmansyah / 2020	<i>The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employees'</i>	<i>Work Motivation (X1) Work environment (X2) Work discipline</i>	<i>Employee performance (Y)</i>	<i>multiple linear regression analysis</i>	<i>The results of the research states That work environment, work motivation, and work discipline has a positive and significant</i>

		<i>Performance Of Samsat</i>	(X3)			<i>effectonemployees performance</i>
6	Lestari, dkk /2020	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)	Disiplin Kerja (X1) Pelatihan Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Dinyatakan bahwasannya disiplin kerja pelatihatkerja berpengaruh psotitif dan signifikan pada kinerja.
No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variable X	Variable Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
7	Putri/ 2019	<i>The effect of work environment on employee performance through work discipline</i>	<i>Work environment (X1)</i>	<i>Employee performance (Y)</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>This study prove that work discipline is able to mediating the effect of the work environment on employee performance</i>
8	Vanesa/ 2019	<i>The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia</i>	<i>Organizational Culture (X1)</i> <i>Work environment (X2)</i> <i>Work Motivation (X3)</i>	<i>Employee discipline (Y)</i>	<i>multiple linear regression analysis</i>	<i>The results states that has a positive and significant effect of Organizational Culture on Employees Discipline.</i>
9	Nashar at el / 2018	<i>Effect of styles and leadership, work discipline to employee performance(cas e study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta)</i>	<i>Stylesand Leadership (X1)</i> <i>Work discipline (X2)</i>	<i>Employee performance (Y)</i>	<i>Multiple regression analysis</i>	<i>the results of this study tell that the employeen has a significant effect on employee performance in PT. Telecommunication Indonesia, Tbk DKI Jakarta</i>
10	Putri/2018	Pengaruh pengembangan	Pengembangan karir	Kinerja (Y)	Regresi Linier	Hasil penelitian Menunjukkan

		Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan lembaga kesehatan Cuma-Cuma dompet dhuafa (LKD DD)	(X1) Motivasi (X2)		Berganda	bahwasannya pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Diperlihatkan dengan koefisien variable yang mana pengembangan karir memiliki pengaruh positive.
No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variable X	Variable Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
11	Syahfitri /2017	Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Inkabiz Indonesia	Disiplin kerja (X1) Motivasi (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Memperlihatkan variable disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan
12	Parastika / 2016	Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG	Disiplin kerja (X1) Motivasi (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Dinyatakan bahwasannya terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh pada kinerja yang secara sistematis dinyatakan pada statistic.

13	Tumilar / 2015	<i>The effect of discipline, leadership, and Motivation on employee performance at BPJS ketenagakerjaan SULUT</i>	<i>Discipline (X1) Leadership (X2) Motivation (X3)</i>	<i>Employee performance (Y)</i>	<i>Multiple regression analysis</i>	<i>Analysis result demonstrates that leadership, discipline, and motivation simultaneously effect employee performance, other side motivation partially doesn't effect employee performance. the company is expected to pay attention to what the needs and wishe of the employee in terms of supporting th e achievement of good performance.</i>
No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variable X	Variable Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
14	Taghulih / 2015	<i>The effect of motivation, career development, And work Discipline on employee performance at Bank Sulutgo in Tagulandang</i>	<i>Motivation (X1) Career development (X2) Work discipline (X3)</i>	<i>Employee performance (Y)</i>	<i>Multiple regression analysis</i>	<i>Based onth results of research in the field Bank Sulutgo Tagulandang employee performance is effected by career, motivation, and work discipline.</i>
15	Kusuma / 2013	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini membuktikan bahwasannya motivasi dan lingkungan Kerja memiliki pengaruh pada kinerjakaryawan.

Sumber : Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir yang dirinci dan di jelaskan melalui deskripsi teoritis antar variable yang hendak di teliti. Oleh sebabnya dalam penyusunan hipotesis penelitian yang bentuknya hubungan maka penting disampaikan kerangka berfikir/pemikiran. Dalam memberi kemudahan untuk pemahaman masalah judul penelitian ini penulis menyusun sebuah *conceptual framework* yang dipergunakan pada *research* ini, yang bisa diurai berikut ini :

1. Hubungan Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi factor pendorong dalam diri individu guna mencapai tujuan yang diinginkannya. Menurut Mangkunegara (2018) motivasi ialah suatu situasi ataupun energi yang mengerahkan karyawan agar terarah dan tertuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

2. Hubungan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

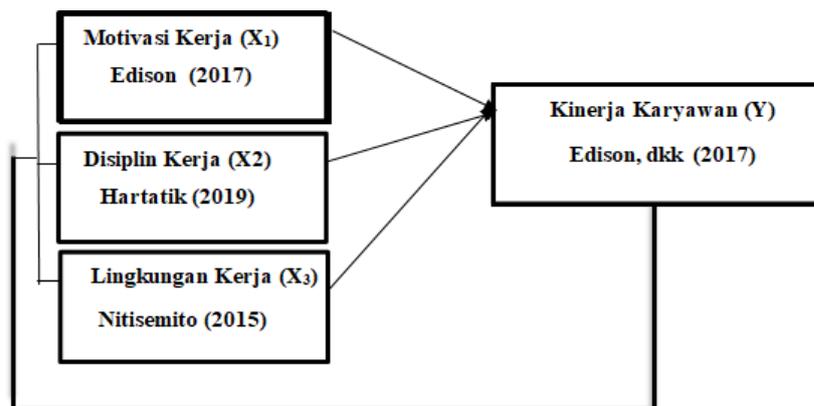
Disiplin kerja ialah alat yang dipergunakan pemimpin dalam berkomunikasi dengan sejumlah karyawannya guna merubah suatu sikap selaku usaha peningkatan kesadaran dalam mematuhi peraturan di perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) disiplin sebuah situasi ataupun rasa hormat yang ditujukan dalam diri pekerja pada ketetapan dan aturan yang berlaku pada perusahaan. Handoko (Hamali (2018:213) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional.

3. Hubungan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja sendiri di definisikan atas berbagai hal yang terdapat di sekitar pegawai yang bisa memberi pengaruh pada pegawai untuk melaksanakan sejumlah tugas yang di embannya (Nitisemito, 2014).

Dari pernyataan para ahli bisa dilihat bahwa lingkungan kerja memegang peran yang sangat penting demi menunjang kinerja karyawan yang optimal. Menurut penelitian tentang lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang dilaksanakan Nurdiansyah (2014) menunjukkan hasil tentang pengaruh signifikan diantara lingkungan kerja pada kinerja pegawai.

Berdasar Landasan teory dan *research* terdahulu tentang hubungan diantara variable dependent (kinerja) dengan variable independent (disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) diatas, bisa dikembangkan dengan kerangka konseptual betikut ini:



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hyphotesis ialah dugaan sifatnya temporer mengenai rumusan masalah *research*, di mana rumusan itu dikemukakan pada wujud kalimat pertanyaan Sugiyono (2017).

- H1. Motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan.
- H2. Disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan.
- H3. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan.
- H4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis *research* yang digunakan ialah *quantitative research*. *Quantitative research* merupakan *research* yang lebih memfokuskan aspek pengukuran secara objektif terhadap sosial. Berdasar pada Sugiyono (2017), metode penelitian *quantitative* bisa didefinisikan selaku metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positif, dipergunakan dalam melakukan penelitian di suatu populasi ataupun sampel, umumnya teknik penarikan sample dilaksanakan dengan acak, mengumpulkan data mempergunakan instrument penelitian, analisis data yang sifatnya *quantitative/statistic* untuk maksud melakukan uji hipotesis yang sudah diputuskan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi *research* dilangsungkan pada PT. Industri Karet Deli Medan Jl. Kom. Laut Yos Sudarso Km. 8,3 Medan Sumatera Utara. Sedangkan penelitian ini dilakukan sejak dari Oktober 2023 hingga Maret 2024. Dapat dilihat dalam Table 3.1:

Tabel 3. 1 Jadwal Proses Penelitian

NO	Aktivitas	Tahun 2023/2024																			
		Nov 2023				Des 2023				Jan 2023				Feb 2024		Mar 2024		Apr 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1		1		1	3	3	4
1	Mengajukan judul	■	■																		
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■														
3	Seminar Proposal							■	■												
4	Perbaikan ACC Proposal									■	■										
5	Pengumpulan Data Pengolahan Data											■	■	■	■						
6	Penyelesaian Skripsi															■	■				
7	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

Sumber: Penulis (2023)

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber

1. Populasi

Populasi berdasar pada Manullang dan Pakpahan (2014:67), ialah sebuah kelompok dari element *research*, dan yang disebut element ialah unit ataupun *part* paling kecil yang adalah sumber data yang diperlukan.

Populasi di *research* ini berdasar batasan masalah yang telah diuraikan ialah pekerja yang berjumlah 133 orang dari divisi baan luar baja meliputi karyawan kontrak dimana terdiri dari Operator, admin dan pengecekan lapangan.

2. Sampel

Berdasar pada manullang dan Pakpahan (2014:67), yang disebut sample yakni *part* daripada population yang diinginkan dapat menjadi wakil dari populasi penelitian. Sementara itu penelitian ini mempergunakan rumus slovin untuk pengambilan sample. Rumus Slovin menurut Sugiyono (2019) adalah suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilaimampu mewakili keseluruhan populasi. Dari total populasi 133 orang kemudian dipergunakan rumus slovin sebagai penentuan jumlah sample sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Tingkat kesalahan yang ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tolerance level error

yakni 5% (0.05), maka besarnya pengambilan sample ialah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{133}{1 + 133 (0.05^2)} = \frac{133}{1 + 133 (0.0025)} \\ &= \frac{133}{1.3325} = 99,81 \end{aligned}$$

Melalui hasil perhitungan didapat ukuran sampel minimum ialah 99,81 dengan tingkat kesalahan 5%. Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 100 orang sampel, nilai 100 didapat dari pembulatan 99,81 hasil perhitungan dengan rumus Slovin.

Tabel 3. 2 Sampel Penelitian PT. Industri Karet Deli Medan

No	Bagian	Jumlah
1.	Operator	50
2.	Pengecekan Lapangan	45
3.	Admin	5
Jumlah		100

Sumber: Pt. Industri Karet Deli Medan (2023)

D. Definisi Operasional

Berikut merupakan operasionalisasi Variable di penelitian ini yakni:

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja ialah dari sebuah proses yang merujuk dan bisa dilakukan pengukuran pada suatu periode waktu berdasar kesepakatan ataupun ketentuan yang sebelum ini sudah diputuskan. Edison, dkk (2017:188)	a. Target b. Quality c. Time d. Taat Asas Edison, dkk (2017:203)	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi ialah <i>needs</i> ataupun alasan yang merangsang dan menciptakan kekuatan untuk mengarahkan tindakan individu agar berbuat suatu halguna mencapai suatu tujuan. Edison, dkk (2017:177)	a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan untuk disukai d. Kebutuhan harga diri e. Kebutuhan pengembangan diri Edison, dkk (2017:181)	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja ialah sebuah kondisi tertentu yang mana orang-orang yang tergabung pada organisasi patuh akan peraturan yang berlaku secara sukarela. Hartatik (2019:182)	a. ketetapan peraturan mengenai waktu kerja, atirbut, dan prosedur pekerjaan b. keteladanan pimpinan c. keadilan d. pengawasan melekat e. sanksihokum f. ketegasan Hartatik (2019:200)	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja ialah berbagai hal yang terdapat disekitar pekerja dan bisa membawa pengaruh pada pelaksanaan tugas yang diembankan padanya contohnya terdapat air conditioner (AC), penerangan yang mencukupi dan lainnya. Nitisemito (2015:85)	a. Suasana kerja b. Hubungan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas kerja Nitisemito (2015:86)	<i>Likert</i>

Sumber: Penulis (2023)

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ialah aktivitas vital pada *research*, sebab mengumpulkan data itu nantinya menjadi penentu keberhasilan sebuah penelitian. Maka dari itu penentuan teknik pengumpulan data hendaknya dilaksanakan secara hati-hati. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan di *research* ini ialah:

a. Kuesioner

Angket ialah teknik dalam mengumpulkan data yang dilaksanakan melalui pemberian seperangkat pernyataan ataupun pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawab.

b. Observasi

Observasi adalah teknik mengumpulkan data yang memiliki karakteristik yang spesifik jika diperbandingkan dengan teknik lainnya.

c. Wawancara

Wawancara dipergunakan selaku teknik mengumpulkan data jika peneliti berkeinginan melaksanakan studi pendahuluan guna mencari permasalahan yang wajib diteliti, namun juga jika peneliti berkeinginan mencari tau suatu hal berasal responden secara lebih mendalam.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku, majalah yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian.

F. Teknik Analisa Data

Data yang terkumpul mesti dilakukan uji ketepatan dan kecermatan supaya hasil olah data bisa lebih tepat dan akurat. Maka dari itu hendak dicari tahu setinggi apa validity dan realibility alat ukur yang dipergunakan.

2. Uji Kualitas Data

1) Uji Validity

Berdasar pada Manulang dan Pakpahan (2014:90), Uji validity memiliki fungsi guna melakukan pengukuran sah ataupun tidaknya sebuah questionnaire, yang mana sebuah *questionnaire* dianggap valid apabila pertanyaan dalam kuesioner bisa menjelaskan suatu hal yang hendak dilakukan pengukuran oleh kuesioner itu. Disamping itu validitas ialah tingkat kesahihan dan kecakapan alat pengukur yang dipergunakan.

Instrumen dianggap valid artinya alat pengukur yang dipergunakan dalam memperoleh data itu valid ataupun bisa dipergunakan dalam melakukan pengukuran mengenai apa yang semestinya diukur.

Sebuah data bisa dianggap valid atau tidaknya berdasar kriteria uji validity *questionnaire*, apabila data yang diperoleh seluruh nilai koefisien diatas 0,30 maka bisa dianggap bahwasannya pernyataan dan *score* yang diperoleh valid ataupun sah. Ataupun secara yakni:

Uji Validity dilaksanakan pada kuesioner yang memiliki tujuan dalam melakukan pengujian apakah *questionere* layak ataupun tidak guna menjadi instrument *research*, sebab data yang didapat melalui hasil instrumen baik dan dibutuhkan uji validity untuk tiap pertanyaan corrected item total corelation melebihi (\geq) 0,30 maka pertanyaan dinyatakan valid.

2) Uji Reliability

Uji reliability ialah alat dalam melakukan pengukuran sebuah *questionnaire* yang adalah indicator daripada variabel ataupun *construct* (Manullang dan Pakpahan, 2014:92).sebuah *questionnaire* bisa dinyatakan reliabel ataupun handal jikalau jawaban respondent atas pernyataannya ialah

Konstan tiap waktunya, tidak bisa random, jika jawabannya random maka tidak bisa dianggap reliable.

Pada *research* ini dalam penentuan *questionnaire* reliable ataupun tidaknya mempergunakan Alpha Cronbach. *Questionnaire* bisa dianggap Reliable apabila alfa cronbach lebih dari 0,6 dan jika tidak reliabel apabila sama ataupun kurang dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014 : 182) menjelaskan bahwasannya uji asumsi klasik berganda berganda memiliki tujuan guna melakukan analisis apakah model regresi yang dipergunakan di penelitian ialah model paling baik. Uji asumsi klasik yang kerap dipergunakan yakni uji multikolinearitas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2014:182) menguraikan bahwasannya uji normalitas data dilaksanakan guna mencari tau apakah pada model regresi, variabel dependent dan independennya terdistribusi normal atautakah tidak. Uji normalitas memiliki tujuan guna mencari tahu apakah variabel residual terdistribusi normal.

Uji Normalitas terbagi jadi bagian yakni:

a. Uji Histogram

Graphic histogram memposisikan gambar variable dependen selaku sumbu Y disisi lain residual *value* terstandarisasi selaku sumbu X data. Data bisa dianggap normal apabila *curve* yang terbentuk mempunyai slope yang kecenderungan seimbang ataupun apabila garis membuat bentuk lonceng dan ditengah. Data dianggap tak normal apabila garis membuat bentuk lonceng dan miring kekanan dan kekiri

b. Uji *Probability Plot (P-Plot)*

Normal Propabilty Plot dilaksanakan melalui melaksanakan perbandingan distribusi cumulative pada data sebenarnya dengan distribusi cumulative pada distribusi normal. Distribusi normal diilustrasikan melalui *diagonal line* dari kiri bawah

kekanan atas. Distribusi cumulative pada data sebenarnya divisualisasikan melalui plotting.

Uji normalitas bisa diketahui melalui mengamati sebaran data (titik) di P-Plot of Regretion Standarized Residual dalam SPSS, yang mana:

- 1) Apabila titik data sebenarnya tersebar disekitar garis diagonal bisa dikatakan data memiliki distribusi normal.
- 2) Apabila titik data sebenarnya tersebar normal jauh dari garis diagonal bisa dikatakan data tak memiliki distribusi normal.

c. Uji Kolmogrof Smirnov (K-S)

Uji ini dilaksanakan guna mencari tau data normal ataukah tidak, bisa diketahui melalui nilai *profitability* nya. Data dianggap normal jikalau K-S *value* ialah Asymp.Sing (2Tailed) > 0,05.

- 1) Apabila titik data sebenarnya tersebar disekeliling garis diagonal bisa dikatakan data memiliki distribusi normal.
- 2) Apabila titik data sebenarnya tersebar normal jauh dari *line diagonal* bisa dikatakan data tak memiliki distribusi normal.

d. Uji Kolmogrof Smirnov (K-S)

Uji ini dilaksanakan guna mencari tau data normal ataukah tidak, bisa diketahui melalui nilai *proftability* nya. Data dinyatakan normal jikalau K-S *value* ialah Asymp.Sing (2 Tailed) > 0,05.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan guna melakukan pengujian apakah pada model regresi ditemui *correlation* antara variable bebas (independent). Kebaikan model *correlation* sepatutnya tak terjadi *correlation* diantara variabee bebas Rusiadi et al, (2015:154). Model regresi yang tak ada multikolinieritas ialah model yang mempunyai toleransi level $\geq 0,01$ ataupun apabila VIF ≤ 10 .

5. Uji Heterokedastisitas

Berdasar pada Manullang dan Pakpahan (2014 : 184) uji heteroskedessitas berfungsi guna mengetahui apa ditemui perbedaan varian dari residual sebuah observasi lainnya. Jikalau variance residual sebuah observasi ke observasi lainnya tetap, kemudian disebut homoskedessitas dan apabila tidak sama disebut heteroskedasititas. model regresi yang baik ialah model homoskedastisitas ataukah tak terjadi heteroskedestisitas. Lalu, cra yang dipergunakan dalam mencari tau ada atau tidaknya heteroskedestisitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan mengamati terdapat atau tidak suatu pola tertentu dalam *graphic scatterplot* diantara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variable terikat), pedomasn analisisnya bisa diketahui berikut ini :

- a. Apabila titik-titik menyusun pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar lalu menyempit), bisa dinyatakan sudah terjadi Heterokestisitas.
- b. Apabila tidak terdapat pola jelas serta titik-titik yang terdebar di atas dan dibawah angka 0 di sumbu Y, maka tak terjadi Heterokedastisitas.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang dipergunakan di *research* ini yakni regresi linier berganda fungsinya guna mencari tau koefisien-koefisien regresi serta signifikan yang mana bisa dipergunakan dalam menjawab hipotesis. Berikut merupakan persamaannya:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

Yang mana: Y =

Kinerja X_1 =

Motivasi Kerja X_2

=Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Berganda

ϵ = Error term

7. Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji ini dilakukan guna mencari tau sejauh apa pengaruh variable bebas secara parsial pada variable terikat. Pengujian berbentuk seperti berikut ini:

$H_0: b_1 = 0$, maknanya secara parsial ada pengaruh positive dan significant dan variable bebas pada variable terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$, maknanya secara parsial tidak ada pengaruh positive dan significant dari variable bebas pada variable terikat.

Criteria penarikan keputusannya ialah:

a. Diterima H_0 apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dalam $Sig\ t > \alpha\ 5\% (0,05)$

b. Ditolak H_a apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dalam $Sig\ t < \alpha\ 5\% (0,05)$

2. Uji F (Simultan)

Uji ini dipergunakan dalam mengetahui apa seluruh variable bebas yang masuk pada model ini memiliki pengaruh bersama-sama pada variable terikat. Pengujiannya berbentuk seperti berikut:

$H_0: b_1; b_2; b_3 = 0$, maknanya secara simultan tidak ada pengaruh positive dan significant dari variable bebas pada variable terikat.

$H_a: b_1; b_2; b_3 \neq 0$, maknanya secara simultan ada pengaruh positive dan significant dari variable bebas pada variable terikat.

Kriteria penarikan keputusan ialah:

a. Diterima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dalam $Sig\ F > \alpha\ 5\% (0,05)$

b. Ditolak H_a apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dalam $Sig\ F < \alpha\ 5\% (0,05)$

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam mencari tahu *correlation* berganda dan besaran hubungan berfikir formal pada hasil belajar sejarah bisa diketahui melalui *correlation value* dan *determination coefficient* (R^2). *Coefficien of determination* dipergunakan guna mencari tahu keandalan model ataupun pemilihan variable bebas untuk menerangkan variable terikat.

Adpun rumusnya: $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

Maka dari itu, hal ini memperlihatkan model yang dipergunakan kian menguat dalam menjelaskan pengaruh variable X pada variable

Y. Kebalikannya apabila determination (R^2) kian rendah (mendekati nol), sehingga bisa dinyatakan bahwasannya efek variable X terhadap variable Y kian mengecil. Hal ini memperlihatkan model yang dipergunakan kian mekuat dalam menjelaskan bahwasannya pengaruh variable X terhadap variable Y kian mengecil. Kebalikannya apabila determinansi (R^2) kian mengecil (mendekati nol), maka bisa dinyatakan bahwasannya pengaruh variable X terhadap variable Y kian mengecil. Hal ini memperlihatkan bahwasannya model yang dipergunakan kian mekuat dalam menjelaskan pengaruh variable X pada variable Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Perusahaan

PT Industri Karet Deli berada di Jalan K.L.Yos Sudarso, KM 8,3, Kecamatan Medan Labuhan, Tanjung Mulia, Medan, Sumatera Utara. PT. Industri Karet Deli bergerak dalam bidang pembuatan produk karet. PT Industri Karet Deli didirikan pada tahun 1956 pada lahan seluas 30 hektar sebagai pabrik produk karet kemudian pada tahun 1970 PT. Industri Karet Deli mulai memproduksi ban sepeda dan pada tahun 1974 diperluas dengan memproduksi ban sepeda motor dan skuter.

PT. Industri Karet Deli pada tahun 1980 melakukan pengembangan usaha dengan memproduksi ban truk. PT. Industri Karet Deli pada tahun 1984 menjadi perindustrian agricultural tires dan pada tahun PT.Industri Karet Deli telah merambah ke industri pembuatan ban mobil penumpang dan komersil. Ruang lingkup bidang usaha PT. Industri Karet Deli adalah memproduksi ban untuk berbagai macam alat transportasi dengan berbagai model. Produknya yang paling terkenal dan telah mendapatkan Top Brand Award adalah produk ban luar sepeda dan motor, yaitu ban dengan merk Swallow.

PT. Industri Karet Deli juga memproduksi ban dalam (inner tube) untuk sepeda dan motor. Produk lain yang dihasilkan PT. Industri Karet Deli adalah ban untuk mobil penumpang mobil big foot, bus, dan truk. Produk-produk tersebut mengungsi merk Delium dan Spectra. PT. Industri Karet Deli menggunakan sistem make to stock dimana perusahaan berproduksi terus menerus kemudian menyimpan persediaan produk jadi dengan memperkirakan permintaan pelanggan.

Lokasi Perusahaan PT. Industri Karet Deli berlokasi di Jalan K.L. Yos Sudarso KM.8,3 Kecamatan Medan Labuhan, Tanjung Mulia, Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini berdiri di atas tanah seluas 30 hektar.

Daerah Pemasaran PT. Industri Karet Deli memasarkan produk ban ke seluruh wilayah Indonesia, serta beberapa produk terkenalnya juga dipasarkan ke luar negeri. Pemasaran di Indonesia dilakukan dengan melalui beberapa distributor, yang nantinya disalurkan ke beberapa dealer-dealer, bengkel-bengkel, serta tempat-tempat reparasi otomotif. PT. Industri Karet Deli menjual produk-produknya kepada produsen-produsen otomotif seperti pabrik-pabrik perakitan mobil dan sepeda motor, dan produsen sepeda.

2. Visi dan Misi Perusahaan

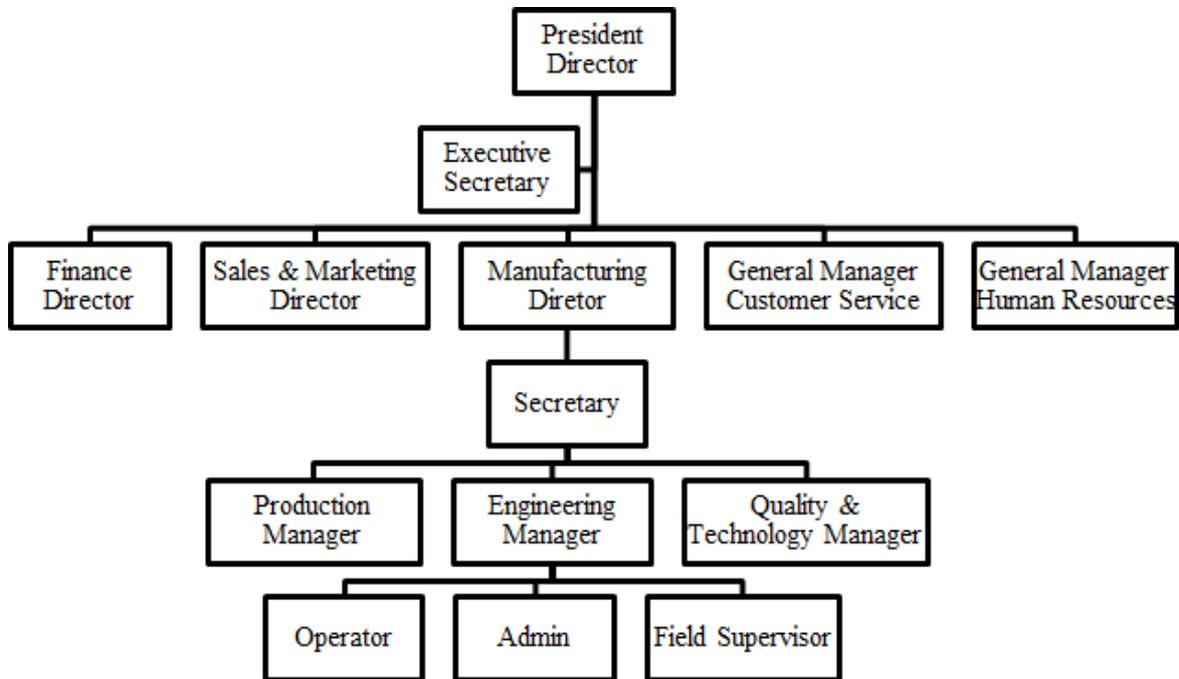
Visi

Menjadi perusahaan yang berkembang dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat, Bangsa dan Negara

Misi

Membangun bisnis dan aset produktif secara terintegrasi guna memberikan manfaat & pelayanan yang luas kepada Masyarakat, Bangsa dan Negara.

3. Struktur Perusahaan



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

4. Uraian Tugas

Uraian Tugas dan Tanggung jawab Manajemen suatu organisasi membutuhkan orang-orang yang memegang jabatan tertentu dalam organisasi, dimana tiap bagian akan menjalankan tugasnya sendiri-sendiri. Tanggung jawab dan wewenang untuk tiap-tiap bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan, adalah sebagai berikut:

- a) President Director bertanggung jawab penuh atas jalannya kegiatan perusahaan dan bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan serta menyusun visi dan misi perusahaan.
- b) Executive Secretary bertanggung jawab untuk memberikan bantuan administrasi pada manajemen level atas dengan membuat laporan statistik, menangani permintaan informasi, dan melakukan fungsi administrasi seperti menyiapkan surat-menyurat, menerima tamu, mengatur panggilan konferensi, dan jadwal pertemuan.

- c) Manufacturing Department Bertanggung jawab atas rencana produksi serta pengaturan dan penggunaan dalam bidang produksi, baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas.
- d) Sales and Marketing Department Bertanggung jawab atas koordinasi, laporan serta rencana-rencana pemasaran dan penjualan agar tercipta kerjasama yang baik dengan para konsumennya dan produk yang siap dipasarkan dapat terjual secara maksimal.
- e) Human Resources Department Bertanggung jawab atas perencanaan, pengadaan, pengaturan, dan pengawasan dalam bidang sumber daya manusia dan kepegawaian.
- f) Customer Service Department Bertanggung jawab atas pelayanan konsumen.
- g) Finance Department Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan.
- h) Secretary bertanggung jawab untuk memastikan kelancaran hubungan antar organ Perseroan, hubungan antara Perseroan dengan pemangku kepentingan serta dipenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- i) Production Manager bertanggung jawab memimpin dalam koordinasi, perencanaan dan juga kontrol proses produksi.
- j) Engineering Manager bertanggung jawab untuk mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.
- k) Quality & Technology Manager bertanggung jawab untuk memastikan sebuah produk yang akan dilepas ke pasaran sudah memenuhi semua standar kualitas untuk setiap komponennya.

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk menjawab masalah pada sebuah penelitian diperlukan uraian mengenai *characteristics* pada sumber data, yang membuat data yang digunakan dalam menjawab masalah itu kian *accurate*, dengan tujuan itu maka penulis hendak menjelaskan karakteristik respondent berdasar hasil *data analysis* dan *questionnaire* yang diperoleh di lapangan.

Di *research* ini *primary data* yang terkumpul ditarik dari 100 respondent guna mencari tau reaksi responden mengenai motivasi kerja,

disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai pada PT. Industri Karet Deli Medan. Karakteristik respondent yang hendak diurai berikut ini menggambarkan bagaimana kondisi respondent yang menjadi penelitian mencakup *gender*, umur, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Respondent Berdasar Jenis Kelamin

Tabel 4. 1
Karakteristik Respondent Berdasar Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	100	100,0	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar tabel 4.1 diatas bisa terlihat bahwasannya pegawai di PT. Industri Karet Deli Medan dengan jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 100 orang (100%).

b. Karakteristik Respondent Berdasar Usia

Tabel 4. 2
Karakteristik Respondent Berdasar Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18 - 25 Tahun	31	31,0	31,0	31,
26 - 33 Tahun	30	30,0	30,0	61,
34 - 41 Tahun	23	23,0	23,0	84,
42 - 49 Tahun	16	16,0	16,0	100,
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar tabel 4.2 diatas bisa diketahui bahwasannya usia reponden pegawai di PT. Industri Karet Deli Medan yang berkisar 18 -25 tahun total ada 31 pegawai (31,0%), umur 26 – 33 tahun total 30 pegawai (30,0%), umur 34– 41 tahun total 23 orang (23,0%), dan usia 42-49 tahun berjumlah 16 orang (16,0%).

c. Karakteristik Respondent Berdasar Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	D3	27	27,0	27,0
	S1	11	11,0	38,0
Valid	SMA	25	25,0	63,0
	SMK	37	37,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar Tabel 4.3 diatas bisa diketahui bahwasannya pegawai di PT. Industri Karet Deli Medan dengan mayoritas level pendidikan ialah jenjang SMK yakni 37 karyawan (37,0%), D3 yakni 27 orang (27,0%) dan SMA yakni 25 orang (25,0%), serta responden dengan tingkat pendidikan paling sedikit ialah jenjang S1 yakni 11 orang (11,0%).

Tabel 4.4
Karakteristik Respondent Berdasar Masa Kerja

Masa Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	> 10tahun	19	19,0	19,0
	1 – 3tahun	39	39,0	58,0
Valid	4 – 6tahun	37	37,0	95,0
	7 – 9tahun	5	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2022)

Berdasar Tabel 4.4 diatas bisa diketahui bahwasannya pegawai di PT. Industri Karet Deli Medan dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 39 orang (39,0%), 4-6 tahun yakni 37 orang (37,0%), lebih dari 10 tahun yakni 19 orang (19,0%) dan 7-9 tahun yakni 5 orang (5,0%).

6. Deskripsi Variabel Penelitian

Research ini beranggotakan atas 3 variabel bebas yakni: disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terdiri juga terdiri dari 1 variabel terikat yakni: kinerja. Pada penyebaran angket, untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 5 indikator yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengembangan diri, untuk disiplin kerja memiliki 6 indikator yaitu, ketetapan peraturan mengenai waktu kerja, atribut dan prosedur pekerjaan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, dan ketegasan, untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 3 indikator yaitu hubungan rekan kerja, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, kemudian untuk variabel kinerja terdiri dari 4 indikator yaitu target, kualitas, waktu, dan taat asas. Jawaban kuesioner tersedia 5 opsi jawaban yakni:

- a. 5 = Sangat Setuju (SS)
- b. 4 = Setuju (S)
- c. 3 = Netral (N)
- d. 2 = Tidak Setuju (TS)
- e. 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variable motivasi kerja (X_1) terbentuk dari 5 indikator dengan 10 butir pernyataan. Untuk informasi lengkap mengenai penilaian responden pada tiap indikator bisa diketahui dalam tabel 4.5 s/d tabel 4.14 .

Tabel 4. 5 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1-1})
PERNYATAAN X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	27	27,0	27,0	27,0
Netral	26	26,0	26,0	53,0
Valid Setuju	37	37,0	37,0	90,0
Sangat Setuju	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.5 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 27 karyawan (27,0%), netral yakni 26 orang (26,0%), setuju yakni 37 orang (37,0%), dan memilih sangat setuju yakni 10 karyawan (10,0%).

Tabel 4. 6 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X₁₋₂)
PERNYATAAN X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	26	26,0	26,0	26,0
Netral	38	38,0	38,0	64,0
Valid Setuju	32	32,0	32,0	96,0
Sangat Setuju	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.6 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 26 karyawan (26,0%), netral yakni 38 orang (38,0%), setuju yakni 32 orang (32,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 4 karyawan (4,0%).

Tabel 4. 7 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X₁₋₃)
PERNYATAAN X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	18	18,0	18,0	18,0
Netral	42	42,0	42,0	60,0
Valid Setuju	34	34,0	34,0	94,0
Sangat Setuju	6	6,0	6,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.7 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 18 karyawan (18,0%), netral yakni 42 orang (42,0%), setuju yakni 34 orang (34,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 6 karyawan (6,0%).

**Tabel 4. 8 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1.4})
PERNYATAAN X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	28	28,0	28,0	28,
Netral	34	34,0	34,0	62,
Valid Setuju	31	31,0	31,0	93,
Sangat Setuju	7	7,0	7,0	100,
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.8 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 28 karyawan (28,0%), netral yakni 34 karyawan (34,0%), setuju yakni 31 karyawan (31,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 7 karyawan(7,0%).

**Tabel 4. 9 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1.5})
PERNYATAAN X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	22	22,0	22,0	22,0
Netral	35	35,0	35,0	57,0
Valid Setuju	41	41,0	41,0	98,0
Sangat Setuju	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.9 terlihat respondent memilih tidak setuju yakni 22 orang (22,0%), netral yakni 35 orang (35,0%), setuju yakni 41 orang (41,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 2 karyawan(2,0%).

Tabel 4. 10 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X1.6)**PERNYATAAN X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	28	28,0	28,0	28,0
Netral	30	30,0	30,0	58,0
Valid Setuju	35	35,0	35,0	93,0
Sangat Setuju	7	7,0	7,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.10 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 28 karyawan (28,0%), netral yakni 30 karyawan (30,0%), setuju yakni 35 karyawan (35,0%), dan respondent memilih sangat setuju yakni 7 karyawan (7,0%).

Tabel 4. 11 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X1-7)**PERNYATAAN X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	19	19,0	19,0	19,0
Netral	46	46,0	46,0	65,0
Valid Setuju	33	33,0	33,0	98,0
Sangat Setuju	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.11 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 19 karyawan (19,0%), netral yakni 46 orang (46,0%), setuju yakni 33 orang (33,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 2 karyawan(2,0%).

Tabel 4. 12 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1.8})**PERNYATAAN X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	29	29,0	29,0	29,0
Netral	27	27,0	27,0	56,0
Valid Setuju	40	40,0	40,0	96,0
Sangat Setuju	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.12 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 29 karyawan (29,0%), netral yakni 27 karyawan (27,0%), setuju yakni 40 karyawan (40,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 4 karyawan(4,0%).

Tabel 4. 13 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X_{1.9})**PERNYATAAN X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	28	28,0	28,0	28,
Netral	34	34,0	34,0	62,
Valid Setuju	31	31,0	31,0	93,
Sangat Setuju	7	7,0	7,0	100,
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.13 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 28 karyawan (28,0%), netral yakni 34 karyawan (34,0%), setuju yakni 31 karyawan (31,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 7 karyawan(7,0%).

Tabel 4. 14 Jawaban Respondent Variable Motivasi Kerja (X₁₋₁₀)**PERNYATAAN X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	22	22,0	22,0	22,0
Netral	40	40,0	40,0	62,0
Valid Setuju	34	34,0	34,0	96,0
Sangat Setuju	4	4,0	4,0	100,
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.14 terlihat respondent memilih tidak setuju yakni 22 orang (22,0%), netral yakni 40 orang (40,0%), setuju yakni 34 orang (34,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 4 karyawan(4,0%).

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Variable disiplin kerja (X₂) terbentuk dari 6 indicator dengan 6 butir pernyataan. Untuk informasi lengkap mengenai penilaian responden pada tiap-tiap indikator bisa diketahui dengan lengkap dalam table 4.15 s/d 4.20 .

Tabel 4. 15 Jawaban Respondent Variable Disiplin Kerja (X₂₋₁)**PERNYATAAN X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	24	24,0	24,0	24,0
Netral	20	20,0	20,0	44,0
Valid Setuju	41	41,0	41,0	85,0
Sangat Setuju	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.15 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 24 karyawan (24,0%), netral yakni 20 orang (20,0%), setuju yakni 41 orang (41,0%), dan respondent memilih sangat setuju yakni 15 karyawan (15,0%).

Tabel 4. 16 Jawaban Respondent Variable Disiplin Kerja (X_{2.2})

PERNYATAAN X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	22	22,0	22,0	22,0
Netral	32	32,0	32,0	54,0
Valid Setuju	37	37,0	37,0	91,0
Sangat Setuju	9	9,0	9,0	100,0
Total	100	100,	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.16 terlihat respondent memilih tidak setuju yakni 22 karyawan (22,0%), netral yakni 32 orang (32,0%), setuju yakni 37 orang (37,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 9 karyawan(9,0%).

Tabel 4. 17 Jawaban Respondent Variable Disiplin Kerja (X_{2.3})

PERNYATAAN X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	20	20,0	20,0	20,0
Netral	39	39,0	39,0	59,0
Valid Setuju	30	30,0	30,0	89,0
Sangat Setuju	11	11,0	11,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.17 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 20 karyawan (20,0%), netral yakni 39 orang (39,0%), setuju yakni 30 karyawan (30,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 11 karyawan (11,0%).

Tabel 4. 18 Jawaban Respondent Variable Disiplin Kerja (X_{2.4})

PERNYATAAN X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	25	25,0	25,0	25,0
Valid Netral	28	28,0	28,0	53,0
Setuju	35	35,0	35,0	88,0

Sangat Setuju	12	12,0	12,0	100,
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.18 terlihat responden yang memilih tidak setuju yakni 25 orang (25,0%), netral yakni 28 orang (28,0%), setuju yakni 35 karyawan (35,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 12 karyawan (12,0%).

Tabel 4. 19 Jawaban Respondent Variable Disiplin Kerja (X_{2.5})

PERNYATAAN X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	21	21,0	21,0	21,0
Netral	46	46,0	46,0	67,0
Valid Setuju	30	30,0	30,0	97,0
Sangat Setuju	3	3,0	3,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.19 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 21 karyawan (21,0%), netral yakni 46 orang (46,0%), setuju yakni 30 karyawan (30,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 3 karyawan (3,0%).

Tabel 4. 20 Jawaban Respondent Variable Disiplin Kerja (X_{2.6})

PERNYATAAN X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	25	25,0	25,0	25,0
Netral	22	22,0	22,0	47,0
Valid Setuju	43	43,0	43,0	90,0
Sangat Setuju	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.20 terlihat respondent memilih tidak setuju yakni 25 karyawan (25,0%), netral yakni 22 orang (22,0%), setuju yakni 43 karyawan (43,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 10 karyawan (10,0%).

c. Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Variable lingkungan kerja (X₃) terbentuk dari 3 indicator dengan 6 butir pernyataan. Untuk informasi lengkap mengenai penilaian responden pada tiap-tiap indicator bisa diketahui dalam tabel 4.21 s/d 4.26

Tabel 4. 21 Jawaban Respondent Variable Lingkungan Kerja (X₃₋₁)

PERNYATAAN X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	22	22,0	22,0	22,0
Netral	34	34,0	34,0	56,0
Valid Setuju	38	38,0	38,0	94,0
Sangat Setuju	6	6,0	6,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.21 terlihat respondent memilih tidak setuju yakni 22 karyawan (22,0%), netral yakni 34 orang (34,0%), setuju yakni 38 karyawan (38,0%), dan respondent memilih sangat setuju yakni 6 karyawan (6,0%).

Tabel 4. 22 Jawaban Respondent Variable Lingkungan Kerja (X₃₋₂)

PERNYATAAN X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	20	20,0	20,0	20,0
Netral	26	26,0	26,0	46,0
Valid Setuju	44	44,0	44,0	90,0
Sangat Setuju	10	10,0	10,0	100,
Total	100	100,	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.22 terlihat respondent memilih tidak setuju yakni 20 (20,0%), netral yakni 26 orang (26,0%), setuju yakni 44 orang (44,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 10 karyawan (10,0%).

Tabel 4. 23 Jawaban Respondent Variable Lingkungan Kerja (X₃₋₃)

PERNYATAAN X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	22	22,0	22,0	22,0
Netral	32	32,0	32,0	54,0
Valid Setuju	25	25,0	25,0	79,0
Sangat Setuju	21	21,0	21,0	100,0
Total	100	100,0	100,	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.23 terlihat respondent memilih tidak setuju yakni 22 karyawan (22,0%), netral yakni 32 orang (32,0%), setuju yakni 25 orang (25,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 21 karyawan (21,0%).

Tabel 4. 24 Jawaban Respondent Variable Lingkungan Kerja (X_{3.4})

PERNYATAAN X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	19	19,0	19,0	19,0
Netral	34	34,0	34,0	53,0
Valid Setuju	41	41,0	41,0	94,0
Sangat Setuju	6	6,	6,	100,0
Total	100	100,0	100,	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.24 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 19 karyawan (19,0%), netral yakni 34 orang (34,0%), setuju yakni 41 orang (41,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 6 karyawan (6,0%).

Tabel 4. 25 Jawaban Respondent Variable Lingkungan Kerja (X_{3.5})**PERNYATAAN X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	21	21,0	21,0	21,0
Netral	42	42,0	42,0	63,0
Valid Setuju	35	35,0	35,0	98,0
Sangat Setuju	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.25 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 11 karyawan (21,0%), netral yakni 42 orang (42,0%), setuju yakni 35 orang (35,0%), dan responden memilih sangat setuju yakni 2 karyawan (2,0%).

Tabel 4. 26 Jawaban Respondent Variable Lingkungan Kerja (X_{3.6})**PERNYATAAN X3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	22	22,0	22,0	22,0
Netral	35	35,0	35,0	57,0
Valid Setuju	35	35,0	35,0	92,0
Sangat Setuju	8	8,0	8,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.26 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 22 karyawan (22,0%), netral yakni 35 orang (35,0%), setuju yakni 35 orang (35,0%) dan responden memilih sangat setuju yakni 8 orang (8,0%).

d. Variabel Kinerja (Y)

Variable kinerja (Y) terbentuk dari 4 incikator dengan 8 butir pernyataan. Untuk informasi lengkap mengenai penilaian responden pada tiap-tiap indicator bisa diketahui dalam tabel 4.27 s/d 4.34.

Tabel 4. 27 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y-1)
PERNYATAAN Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	27	27,0	27,0	27,0
Netral	31	31,0	31,0	58,0
Valid Setuju	37	37,0	37,0	95,0
Sangat Setuju	5	5,0	5,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.27 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 27 karyawan (27,0%), netral yakni 31 responden (31,0%), setuju yakni 37 orang (37,0%), dan responden memilih setuju yakni 5 orang (5,0%).

Tabel 4. 28 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y-2)
PERNYATAAN Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	27	27,0	27,0	27,0
Netral	21	21,0	21,0	48,0
Valid Setuju	40	40,0	40,0	88,0
Sangat Setuju	12	12,0	12,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.28 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 27 karyawan (27,0%), netral yakni 21 orang (21,0%), setuju yakni 40 karyawan (40,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 12 karyawan (12,0%).

Tabel 4. 29 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y.3)

PERNYATAAN Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	27	27,0	27,0	27,0
Netral	32	32,0	32,0	59,0
Valid Setuju	36	36,0	36,0	95,0
Sangat Setuju	5	5,0	5,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.29 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 27 karyawan (27,0%), netral yakni 32 orang (32,0%), setuju yakni 36 orang (36,0%) dan responden memilih sangat setuju yakni 5 orang (5,0%).

Tabel 4. 30 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y.4)

PERNYATAAN Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	24	24,0	24,0	24,0
Netral	34	34,0	34,0	58,0
Valid Setuju	35	35,0	35,0	93,0
Sangat Setuju	7	7,0	7,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.30 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 24 karyawan (24,0%), netral yakni 34 orang (34,0%), setuju yakni 35 orang (35,0%) dan responden memilih sangat setuju yakni 7 karyawan (7,0%).

Tabel 4. 31 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y.5)**PERNYATAAN Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	24	24,0	24,0	24,0
Netral	35	35,0	35,0	59,0
Valid Setuju	37	37,0	37,0	96,0
Sangat Setuju	4	4,0	4,0	100,
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.32 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 24 karyawan (24,0%), netral yakni 36 orang (36,0%), setuju yakni 38 karyawan (38,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 2 karyawan(2,0%).

Tabel 4. 32 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y-6)**PERNYATAAN Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	24	24,0	24,0	24,0
Netral	36	36,0	36,0	60,0
Valid Setuju	38	38,0	38,0	98,0
Sangat Setuju	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.32 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 24 karyawan (24,0%), netral yakni 36 orang (36,0%), setuju yakni 38 karyawan (38,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 2 karyawan(2,0%).

Tabel 4. 33 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y.7)

PERNYATAAN Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	26	26,0	26,0	26,0
Netral	30	30,0	30,0	56,0
Valid Setuju	40	40,0	40,0	96,0
Sangat Setuju	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.33 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 26 karyawan (26,0%), netral yakni 30 orang (30,0%), setuju yakni 40 karyawan (40,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 4 karyawan (4,0%).

Tabel 4. 34 Jawaban Respondent Variable Kinerja (Y.8)

PERNYATAAN Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	27	27,0	27,0	27,0
Netral	30	30,0	30,0	57,0
Valid Setuju	38	38,0	38,0	95,0
Sangat Setuju	5	5,0	5,0	100,0
Total	100	100,0	100,	

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.34 terlihat respondent memilih tak setuju yakni 27 karyawan (27,0%), netral yakni 30 orang (30,0%), setuju yakni 38 karyawan (38,0%) dan respondent memilih sangat setuju yakni 5 karyawan (5,0%).

7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

d. Pengujian Validitas

Dalam mencari tau layak tidaknya sejumlah butir pada list pertanyaan (angket) yang sudah diberi kepada respondent maka hendaknya dilaksanakan uji validity. Jika validity tiap pertanyaan melebihi ($>$) 0,30, sehingga pertanyaan dinyatakan valid. Bisa diketahui pada table 4.35 Uji Validity Motivasi Kerja (X1) di bawah ini :

Tabel 4. 35
Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN X1.1	28,7700	34,967	,659	,908
PERNYATAAN X1.2	28,9300	36,470	,618	,910
PERNYATAAN X1.3	28,7900	36,491	,637	,909
PERNYATAAN X1.4	28,9000	33,889	,822	,898
PERNYATAAN X1.5	28,8400	36,641	,634	,909
PERNYATAAN X1.6	28,8600	35,011	,694	,906
PERNYATAAN X1.7	28,8900	37,271	,618	,910
PERNYATAAN X1.8	28,8800	35,844	,635	,909
PERNYATAAN X1.9	28,9000	33,889	,822	,898
PERNYATAAN X1.10	28,8700	35,710	,723	,904

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.35, diperoleh nilai validity ada di *coloumn* Corrected Item-Total Correlation maknanya nilai *correlation* diantara skor tiap butir dengan *total score* dalam tabulasi jawaban respondent. Hasil uji validity 10 pertanyaan dalam variable motivasi kerja bisa dikatakan valid sebab seluruh *coeficient value* melebihi 0,30.

Tabel 4. 36
Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN X2.1	16,5200	10,878	,651	,764
PERNYATAAN X2.2	16,6600	13,237	,329	,833
PERNYATAAN X2.3	16,6700	12,385	,473	,804
PERNYATAAN X2.4	16,6500	10,452	,763	,736
PERNYATAAN X2.5	16,8400	12,398	,595	,781
PERNYATAAN X2.6	16,6100	11,089	,658	,763

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Menurut Tabel 4.36, terlihat nilai *validity* ada di *coloumn* Corrected Item-Total Correlation maknanya nilai *correlation*

diantara skor tiap butir dengan *total score* dalam tabulasi jawaban respondent. Hasil uji validity 6 pertanyaan dalam variable kepuasan kerja bisa dikatakan valid sebab seluruh *coeficient value* melebihi 0,30.

Tabel 4. 37
Uji Validity Lingkungan Kerja (X₃)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN X3.1	16,7000	11,545	,794	,803
PERNYATAAN X3.2	16,5400	13,322	,426	,870
PERNYATAAN X3.3	16,5300	13,060	,376	,888
PERNYATAAN X3.4	16,6400	11,566	,817	,799
PERNYATAAN X3.5	16,8000	12,222	,769	,811
PERNYATAAN X3.6	16,6900	11,388	,796	,801

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Berdasar Tabel 4.37, terlihat nilai validity ada di *coloumn* Corrected Item-Total Correlation maknanya nilai *correlation* diantara skor tiap butir dengan *total score* dalam tabulasi jawaban responden. Hasil uji validity 6 pertanyaan dalam variable kepuasan kerja bisa dikatakan valid sebab seluruh *coeficient value* melebihi 0,30.

Tabel 4. 38 Uji Validitas (Y) Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN Y.1	22,6300	16,074	,688	,757
PERNYATAAN Y.2	22,4600	16,998	,458	,794
PERNYATAAN Y.3	22,6400	17,829	,424	,797
PERNYATAAN Y.4	22,5800	17,499	,467	,791
PERNYATAAN Y.5	22,6200	18,480	,357	,806
PERNYATAAN Y.6	22,6500	17,604	,517	,784
PERNYATAAN Y.7	22,6100	17,129	,538	,780
PERNYATAAN Y.8	22,6200	15,874	,716	,752

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0, (2023)

Menurut Tabel 4.38 terlihat nilai validity ada di *coloumn* Corrected Item-Total Correlation maknanya nilai *correlation*

diantara skor tiap butir dengan *total score* dalam tabulasi jawaban respondent. Hasil uji validity 8 pertanyaan dalam variable kinerja bisa dikatakan valid sebab seluruh *coeficient value* melebihi 0,30. Maka bisa dilaksanakan uji berikutnya yakni uji realibility.

e. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas ialah derajat ketelitian, ketepatan, ataupun keakuratan yang bisa diketahui melalui instrumen pengukuran. Butir angket dinyatakan reliable ataupun handal jika jawaban respondent pada *questionere* konstan. Pada *research* ini dalam penentuan angket reliable ataukah tidaknya dengan mempergunakan alpha cronbach. Angket dinyatakan reliable apabila alpha cronbach > 0,60 dan tak reliable apabila sama ataupun kurang dari 0,60.

Reliability dari pertanyaan *questionere* yang sudah diberikan penulis pada respondent di *research* ini akan diketahui dalam tabel Reliability Statistics yang tersaji pada table berikut:

Tabel 4. 39
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	10

SUMBER : HASIL OLAH SPSS VERSI 20.0 (2021)

Berdasar Tabel 4.39, terlihat nilai Cronbach'sAlpha yakni $0,915 > 0,60$ maka bisa diartikan bahwasannya pertanyaan yang sudah diberikan pada respondent yang terdiri atas 10 butir pernyataan dalam variable kompensasi finansial ialah reliable ataupun dinyatakan handal.

Tabel 4. 40
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	6

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar Tabel 4.40, didapat hasil Cronbach's Alpha yakni $0,812 > 0,60$ kemudian bisa ditarik kesimpulan bahwasannya pertanyaan yang sudah diberi ke respondent yang berisi 6 pernyataan dalam variable disiplin kerja ialah reliable ataupun dinyatakan handal.

Tabel 4. 41
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	6

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar Tabel 4.41, diperoleh nilai Cronbach's Alpha $0,855 > 0,60$ sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasannya pertanyaan yang sudah diberi pada responden berisikan 6 butir pernyataan dalam variable lingkungan kerja ialah reliable ataupun dinyatakan handal.

Tabel 4. 42 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	8

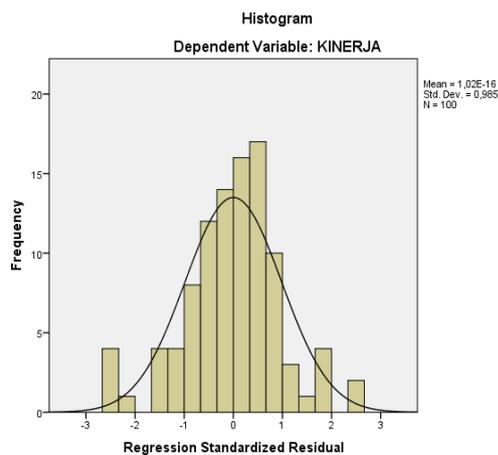
Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Pada Tabel 4.42, didapat hasil Cronbach's Alpha yakni $0,805 > 0,60$ maka bisa ditarik kesimpulan bahwasannya pertanyaan yang sudah diberi pada responden berisikan 8 butir pernyataan dalam variable kinerja ialah reliable ataupun dinyatakan handal. Maka bisa dilaksanakan pengujian berikutnya yakni uji histogram normalitas.

8. Pengujian Asumsi Klasik

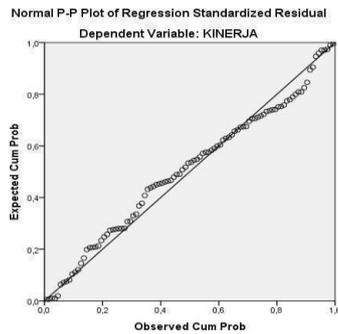
f. Uji Normalitas Data

Uji normalitas memiliki tujuan guna melakukan uji apakah pada suatu regresi, variable pengganggu ataupun residual memiliki distribusi normal ataukah tidak.



Gambar 4. 2 Histogram Uji Normalitas
Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar Figure 4.2 , didapatkan uji normalitas data bahwasannya data sudah terdistribusi normal, yang mana histogram itu mempunyai garis yang membuat bentuk lonceng dan mempunyai kecembungan *balance* ditengah. Akhirnya bisa dilaksanakan uji berikutnya yakni uji P- Plot Normalitas.



Gambar 4. 3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar Figure 4.3, uji normalitas data menggunakan gambar PP Plot bisa diamati titik-titik data yang terdistribusi ada disekitaran *line* diagonal maka data sudah terdistribusi normal. Bisa ditarik kesimpulan bahwasannya dari kedua gambar diatas, pasca dilaksanakan pengujian normalitas data, data pada variable kinerja karyawan memiliki distribusi normal.

Guna memastikan lebih lanjut apa data disepanjang *diagonal line* itu memiliki distribusi normal ataukah tidak, kemudian dilaksanakan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yaitu mengamati data residualnya apa terdistribusi normal ataukah tidak. Apabila nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) jadi data residual memiliki distribusi normal. Sehingga bisa dilaksanakan uji berikutnya yakni Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test.

Tabel 4. 43

Uji Normalitas One-SampleKolmogorov-SmirnovTest

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-
	Std. Deviation	3,8728706
	Absolute	,08
Most Extreme Differences	Positive	,07
	Negative	-,08
Kolmogorov-Smirnov Z		,81
Asymp. Sig. (2-tailed)		,52

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar Tabel 4.43, bisa terlihat bahwasannya hasil olah data itu, besaran *significant value* kolmogrov smirnov yakni 0,526 sehingga bisa ditarik kesimpulan data mempunyai distribusi normal, yang mana *significant value* melebihi 0,05 ($p = 0,526 > 0,05$).

Maka dari itu, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya sejumlah nilai observasi data sudah mempunyai distribusi normal dan bisa dilakukan uji asumsi klasik yang lain. Sehingga bisa dilaksanakan uji berikutnya yakni uji multikolinieritas

g. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bermaksud melakukan uji apakah pada model regresi ditemui terdapat *correlation* diantar variable bebas (independent). Uji ini dilaksanakan dengan mengamati tolerance value dan VIF dari analisis mempergunakan SPSS. Jika tolerans value $> 0,10$ ataupun $VIF < 10$ bisa ditarik kesimpulan bahwasannya tidak ada multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil *questionere* yang sudah diberi pada respondent bisa diketahui dalam table dibawah ini:

Tabel 4. 44
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,89	2,76	2,850	,005		
Motivasi Kerja	,25	,06	3,973	,000	,883	1,132
Disiplin Kerja	,20	,10	1,91	,059	,816	1,225
Lingkungan Kerja	,28	,10	2,83	,006	,913	1,096

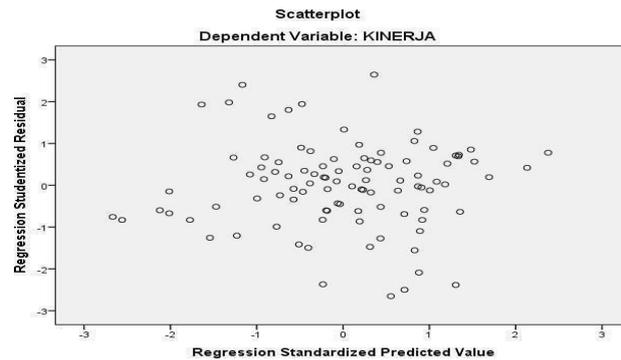
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar Tabel 4.44 bisa diketahui bahwasannya angka VIF lebih besar dari 10 diantaranya ialah lingkungan kerja $1,096 < 10$, disiplin kerja $1,225 < 10$, motivasi kerja $1,132 < 10$, dan serta Tolerance value lingkungan kerja $0,913 > 0,10$, disiplin kerja $0,816 > 0,1$ dan motivasi kerja $0,883 > 0,1$, sehingga bebas atas multikolinieritas. Maka bisa dilaksanakan uji berikutnya yakni uji heteroskedastisitas.

h. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan guna melakukan pengujian apakah pada model regresi ada perbedaan varians dari residual satu observasi ke observasi lain. Model yang baik pada regresi ialah yang tak ada heteroskedastisitas.



Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar Figure 4.4, gambar scatterplot memperlihatkan bahwasannya sejumlah titik yang dihasil tersebar dengan random dan tak terbentuk sebuah pola ataupun suatu trend garis. Figure di atas memperlihatkan pula bahwasannya penyebaran data terdapat disekitaran titik nol. Hasil uji ini memperlihatkan bahwasannya model regresi ini terbebas akan heteroskedastisitas, arti lain: variable-variable yang hendak dilakukan pengujian pada penelitian ini sifatnya homoskedastisitas. Maka bisa dilaksanakan uji berikutnya yakni Uji Regresi Linier Berganda.

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda memiliki tujuan guna perhitungan besaran pengaruh 2 ataupun lebih variable bebas terhadap satu variable terikat dan memberi prediksi variable terikat dengan mempergunakan dua ataupun lebih variable bebas. Berikut merupakan rumus analisis regresi berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Coefficients^a

Tabel 4. 45 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Toleranc	VIF
1	(Constant)	7,891	2,769	2,850	,005		
	Motivasi Kerja	,253	,064	3,973	,000	,883	1,13
	Disiplin Kerja	,207	,10	1,91	,059	,810	1,22
	Lingkungan Kerja	,284	,10	2,83	,006	,911	1,09

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar Tabel 4.45 didapat regresi linier berganda sebagaimana berikut $Y = 7,891 + 0,253 X_1 + 0,207 X_2 + 0,284 X_3 + \epsilon$.

Analisis persamaan regresi linier berganda ialah:

- Apabila berbagai hal dalam variable-variable bebas dinyatakan nol jadi nilai kinerja (Y) ialah sebanyak 7,891.
- Apabila motivasi kerja meningkat sebanyak 1, jadi kinerja (Y) mengalami peningkatan pula sebanyak 0,253.
- Apabila disiplin kerja meningkat sebanyak 1, jadi kinerja (Y) mengalami peningkatan pula sebanyak 0,207.
- Apabila lingkungan kerja meningkat sebanyak 1, jadi kinerja (Y) mengalami peningkatan pula sebanyak 0,284.

Maka bisa dilaksanakan uji berikutnya yakni Uji Parsial (Uji T).

2. Uji Hipotesis

i. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) memperlihatkan sejauh mana variable bebas secara individual memberi penerangan variasi uji ini dilaksanakan mempergunakan tingkat signifikan 5%. Uji t dipergunakan dalam melakukan uji hipotesis jika peneliti melakukan analisis regresi parsial (suatu variable bebas dengan suatu variable terikat).

Uji ini dilaksanakan menggunakan tingkat signifikansi 5% ataupun dengan cara melakukan perbandingan thitung dan ttabel. Apabila nilai signifikan $t < 0,05$ ataupun $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga ada pengaruh yang significant diantara variable bebas pada variable terikat secara parsial. Apabila *significant value* $t > 0,05$ ataupun $t_{hitung} < t_{tabel}$, maknanya tak ada pengaruh diantara variable bebas pada variable terikat secara parsial. ttabel bisa diketahui melalui menggunakan daftar tabel t ataupun MS. Excel dengan mengamati nilai degree of freedom (df) yang mana $df = n - k = 100 - 4 = 96$. Kemudian ketik $=tinv(0,05;96)$ di Ms. Excel yang berikutnya didapat besar ttabel yakni 1,984.

Tabel 4. 46
Uji t (Parsial)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,891	2,7	2,850	,005		
Motivasi Kerja	,253	,00	3,973	,000	,88	1,13
Disiplin Kerja	,207	,10	1,91	,059	,81	1,22
Lingkungan Kerja	,284	,10	2,83	,006	,91	1,09

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar Tabel 4.46 bisa diketahui bahwasannya:

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Uji signifikan melalui ketentuan penarikan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$

ditolak dan H0 diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig.t > \alpha$

t_{hitung} yakni 3,973 disisi lain t_{tabel} yakni 1,984 dan significant yakni 0,000, maka $t_{hitung} 3,973 > t_{tabel} 1,984$ dan significant $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti motivasi kerja memiliki pengaruh dan significant pada kinerja.

- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Uji significant melalui ketentuan penarikan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun $Sig. < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ataupun $Sig. > \alpha$

t_{hitung} yakni 1,913 disisi lain t_{tabel} yakni 1,984 dan significant yakni 0,059, maka dari itu $t_{hitung} 1,913 < t_{tabel} 1,984$ dan signifikan $0,059 > 0,05$, sehingga Ha ditolak dan H0 diterima, erarti disiplin kerja tidak ada pengaruh dan tidak significant pada kinerja.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Ujian significant melalui ketentuan penarikan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun $Sig. < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ataupun $Sig. > \alpha$

thitung yakni 2,835 disisi lain t_{tabel} yakni 1,984 dan significant sebesar 0,006, maka dari itu $t_{hitung} 2,835 > t_{tabel} 1,984$ dan significant $0,006 < 0,05$, sehingga Ha diterima dan H0 ditolak, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh dan significant pada kinerja.

j. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilaksanakan guna mengetahui pengaruh variable bebas pada variable terikat secara simultan. Cara yang dipergunakan ialah dengan mengamayi tingkat significant ($=0,05$). Apabila tingkat signifikan lebih rendah dibanding 0,05 jadi ditolak H0 ditolak dan diterima Ha.

Tabel 4. 47
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	677,196	3	225,732	14,594	,000 ^b
Residual	1484,914	96	15,468		
Total	2162,110	99			

Sumber : Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar Tabel 4.47 bisa terlihat bahwasannya Fhitung sebesar 14,594 disisi lain Ftabel yakni 2,70 yang bisa diamati dalam $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F).

F_{tabel} dapat diketahui dengan mengetahui lebih dulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 diperoleh melalui rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Disisi lain nilai df_2 didapat melalui rumus:

$$df_2 = n - k$$

Yang mana k ialah banyak variable, dan n ialah banyaknya sample. Maka dari itu $n = 100$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 100 - 4 = 96$$

F_{tabel} yang diperoleh dengan df_1 yakni 3 dan df_2 yakni 96 ialah 2,70. Nilai ini didapat melalui pengamatan daftar tabel F ataupun MS, Excel melalui mengetik rumus $=\text{FINV}(0,05;3;96)$ jadi didapat F_{tabel} yakni 2,70, sehingga lakukan perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} . Ditemui bahwasannya F_{hitung} lebih besar dibanding F_{tabel} , sebab 14,594 melebihi 2,70. Maka dari itu, menerima H_a dan menolak H_o .

Probabilitas significant lebih rendah dibanding 0,05 yakni $0,000 < 0,05$, maka model regresi bisa dinyatakan bahwasannya pada *research* ini motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positive dan significant pada kinerja. Maka bisa dilaksanakan uji berikutnya yakni Koefisien determinasi (Uji R^2).

k. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dipergunakan guna mencari tau persentase besaran variasi pengaruh variable bebas pada variable terikat. Apabila determinasi (R^2) kian besar ataupun mendekati 1, maka bisa dinyatakan bahwasannya variable bebas kian besar pengaruhnya pada variable terikat.

Tabel 4.48 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,560	,313	,292	3,93292

- a. Predictors : (Constant) LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
- b. Dependen Variable: KINERJA
- Sumber: Hasil Olah Spss Versi 20.0 (2023)

Berdasar Tabel 4.48 bisa diketahui bahwasannya nilai Adjusted R Square 0,292 yang bisa dikenal *coefficient determination* yang pada hal ini artinya 29,2 kinerja bisa didapat dan diterangkan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Lalu untuk sisa darinya $100\% - 29,2\% = 70,8\%$ diterangkan factor lain ataupun variable diluar model.

Hasil uji determinasi Tabel 4.48 diatas bisa diuraikan berikut ini:

- a. Nilai *adjusted R square* yang didapat disiplin kerja 0,292 yang mengartikan bahwasannya 29,2 % kinerja bisa didapat dan diuraikan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Lalu sisa darinya 70,8% responden bisa diuraikan oleh factor-factor lain yang tidak dibahas seperti kepemimpinan, pengembangan karir dan lain sebagiannya.
- b. Hasil nilai R yakni 0,560. Nilai R itu memperlihatkan kaitan yang cukup erat diantara Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3) pada Kinerja. Hal itu dikarenakan perolehan nilai R ada di kisaran nilai 0,4-0,59. Kian besar hasil nilai R maka kian erat hubungannya diantara variable bebas pada variable terikat. Tingkat erat tidaknya variable bebas pada variable terikat berdasar nilai R yang didapatkan bisa diketahui dalam Tabel 4.49 berikut:

Tabel 4.49 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interprestasi
0,0-0,19	Sangat Tidak Erat
0,2-0,39	Tidak Erat
0,4-0,59	Cukup Erat
0,6-0,79	Erat
0,8-0,99	Sangat Erat

Sebab hasil nilai R sebesar 0,560 yang berada di kisaran nilai 0,4-0,59, maka hubungan variable bebas pada variable terikat ialah cukup erat.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

H1 yang diajukan berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan”.

Berdasarkan uji t untuk variable motivasi kerja (X1), diketahui bahwa thitung yakni 3,973 lalu ttabel yakni 1,984 dan *significant* yakni 0,000, maka dari itu thitung $3,973 > \text{ttabel } 1,984$ dan *significant* $0,000 < 0,05$.

Sehingga bisa disimpulkan bahwasannya motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan secara parsial pada kinerja (Y) dari hasil analisa regresi linier berganda yang dilaksanakan, didapati bahwasannya nilai nilai regresi motivasi kerja sebesar 0,253, hal itu mengartikan bahwasannya motivasi kerja mempunyai pengaruh positive pada kinerja.

Hasil penelitian ini selaras akan penelitian oleh peneliti Syahfitriingsih (2017) berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Inkabiz Indonesia” yang dinyatakan bahwasannya motivasi kerja mempunyai pengaruh positive dan signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

H2 yang diajukan berbunyi “Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan”.

Berdasar uji t pada variable disiplin kerja (X2), diketahui bahwasannya thitung yakni 1,913 lalu ttabel yakni 1,984 dan *significant* yakni 0,059, maka dari itu thitung $1,913 < \text{ttabel } 1,984$ dan *significant* $0,059 > 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan bahwasannya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan secara parsial pada kinerja (Y) dari hasil analisa regresi linier berganda yang dilaksanakan, didapati bahwasannya nilai regresi dari disiplin kerja sebesar 0,207, hal itu mengartikan bahwasannya disiplin kerja tak mempunyai pengaruh positif pada kinerja.

Hasil penelitian ini selaras akan penelitian peneliti (Lestari and Afifah, 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)” yang dinyatakan bahwasannya disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positive dan tak significant pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa fenomena yang ada di latar belakang bahwa masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja dan alasan terbesarnya karena alfa/tidak hadir tanpa keterangan. Dengan begitu dapat dimungkinkan bahwa karyawan sering melakukan alfa atau tidak hadir tanpa keterangan dengan alasan kondisi lingkungan kerja sama sesama karyawan yang kurang baik sehingga menimbulkan banyak karyawan malas masuk kerja dan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Jika hubungan sesama karyawan baik, dapat dipastikan kedisiplinan karyawan pun ikut lebih baik. Karena dengan menjaga kedisiplinan didalam perusahaan akan berdampak positif kepada perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

H3 yang diajukan berbunyi “ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan”.

Berdasar uji t pada variable lingkungan kerja (X3), didapati bahwasannya thitung yakni 2,835 lalu ttabel yakni 1,984 dan significant yakni 0,006, maka dari itu thitung $2,835 >$ ttabel 1,984 dan significant $0,006 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh dan significant secara parsial pada kinerja (Y). Dari hasil analisis regresi linier berganda yang dilaksanakan, didapati bahwasannya nilai regresi pada lingkungan kerja yakni 0,284, mengartikan bahwasannya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positive pada kinerja.

Hasil penelitian ini selaras akan penelitian peneliti Kusuma (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang” yang menyatakan bahwasannya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positive dan signifikan pada kinerja karyawan.

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

Hipotesis H4 yang diajukan berbunyi “Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan”.

Berdasar uji F yang dilaksanakan, didapati bahwasannya model regresi memiliki Fhitung yakni 14,594 lalu Ftabel yakni 2,70 yang bisa diketahui dalam $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probability significant lebih rendah daripada 0,05 yakni $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh dan significant pada kinerja. Sehingga berdasar uji regresi linear berganda dan uji F bisa ditarik kesimpulan bahwasannya disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positive dan significant pada kinerja pegawai PT. Industri Karet Deli Medan. Oleh sebabnya, H4 yang diajukan sudah teruji, teruji benar dan bisa diterima.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nur Rahman, M. Chaerul Rizky, 2023) mengatakan bahwa kinerja secara umum mengacu pada hasil atau pencapaian seseorang, kelompok ataupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika berbicara kinerja karyawan, yang dimaksud ialah prestasi individu dan kontribusi kepada organisasi di tempat kerja. Evaluasi kinerja karyawan biasanya didasarkan pada sejumlah faktor, seperti produktivitas, kualitas kerja dan ketepatan waktu serta keterampilan kehadiran dan bersikap kerjasama tim untuk mencapai target.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar hasil penelitian yang sudah dijelaskan. Kemudian bisa ditarik kesimpulan bahwasannya:

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positive dan significant pada kinerja karyawan di PT Industri Karet Deli Medan yang ditunjukkan dengan t_{hitung} motivasi kerja, 3,973 lalu t_{tabel} motivasi kerja, 1,984 dan significant yakni 0,000, maka $t_{hitung} 3,973 > t_{tabel} 1,984$ dan significant $0,000 < 0,05$, sehingga diterima H_a dan ditolak H_0 , yang artinya motivasi kerja memiliki pengaruh dan significant pada kinerja..
2. Disiplin kerja tidak ditemukan pengaruh positive dan tidak significant pada kinerja karyawan di PT Industri Karet Deli Medan yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,913 lalu t_{tabel} yakni 1,984 dan significant yakni 0,059, maka $t_{hitung} 1,913 < t_{tabel} 1,984$ dan significant $0,059 > 0,05$, sehingga ditolak H_a dan diterima H_0 , artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dan tak significant pada kinerja.
3. Lingkungan kerja ditemukan pengaruh positive dan significant terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Karet Deli Medan yang ditunjukkan dengan t_{hitung} yakni 2,835 lalu t_{tabel} yakni 1,984 dan significant yakni 0,006, maka $t_{hitung} 2,835 > t_{tabel} 1,984$ dan significant $0,006 < 0,05$, sehingga diterima H_a dan ditolak H_0 , artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan significant pada kinerja.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan

memiliki pengaruh positive dan significant pada kinerja pegawai PT Industri Karet Deli Medan melalui Fhitung yakni 14,594 lalu Ftabel yakni 2,70 yang bisa diketahui dalam $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F).

B. Saran

Saran yang diberikan pada penelitian ini ialah:

1. Menyarankan pada instansi guna memperhatikan karyawan yang merasa tidak mendapatkan dukungan dalam upaya untuk mengembangkan potensi dalam diri karyawan tersebut dengan solusi pimpinan memberikan pelatihan untuk mempertajam potensi yang dimiliki karyawan tersebut.
2. Disarankan pada instansi untuk memperhatikan karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan jalan keluar pimpinan harus senantiasa memperingatkan pegawai agar bekerja sebagaimana SOP perusahaan.
3. Menyarankan untuk instansi guna mengamati pegawai yang kurang nyaman pada lingkungan kerja karena mempunyai relasi yang kurang baik dengan rekan kerja dan sebagainya dengan solusi pimpinan memberikan program yang mampu meningkatkan kerjasama dengan tim lainnya.
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya, sebaiknya meneliti mencari faktor – faktor lain yang tidak diteliti pada *research* ini, seperti menggunakan variable gaya kepemimpinan, kepercayaan, budaya organisasi ataupun meneliti objek penelitian yang lain sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Hartatik, Indah Puji. 2019. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- NitiseMITO. Alex. A. 2013. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VII. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- NitiseMITO. Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pakpahan, Manuntun. 2014. *Metodologi Penelitian*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* . PT Refika Aditama. Bandung.
- Simanjuntak, P. J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi 3*. Jakarta. Fakultas UI.
- Siswanto. Bejo. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sutrisno, Eddy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Eddy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta. Tamba
- Suwanto dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE

Wibowo (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Jurnal:

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Firmansyah. (2020). *The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employees' Performance Of Samsat*
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Lestari, S. and Afifah, D. (2020) '*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)*', *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), pp. 93–110.
- Malikhah, I., Yulis Wulandari, D. and Yolanda Nst (2023) '*Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai)*', *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), pp. 479–483. Available at: <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>.
- Nur Rahman, M. Chaerul Rizky, M.Alfahmi. (2023) '*Analysis of the influence of organizational culture , leadership style , and job satisfaction on employee performance at PT Kalfaz Sadhara*', 6(3), pp. 249–253.
- Kusuma. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang*
- Mangkunegara. (2015). *Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (case study in PT. Dada Indonesia)*
- Maryani. (2021). *the relationship between work motivation and work discipline with employee performance in the Regional Secretariat of Bogor City*

- Nashar et al. (2018). *Effect of styles and leadership ,work discipline to employee performance(case study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta)*
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Parastika. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.*
- Putra dan Subundi. (2013). *Pengaruh Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali*
- Putri. (2019). *The effect of work environment on employee performance through work discipline*
- Putri. (2018). *Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan lembaga kesehatan Cuma-Cuma dompet dhuafa (LKD DD).*
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Suprapti. (2020). *The Effect of WorkMotivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health CenterPerformance*
- Syahfitriningsih. (2017). *Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Inkabiz Indonesia.*
- Thagulihi. (2015). *The effect of motivation, career development, and work discipline on employee performance at Bank Sulutgo in Tagulandang*
- Tumilar. (2015). *The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at BPJS ketenagakerjaan SULUT*
- Vanesa. (2019). *The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia*
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Wahyudi. (2020). *The effect of work discipline, work motivation, and non-physical work environment on the performance of the state civil service (ASN) in the Regional Financial Management Agency of Maros Regency*