



**ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. RECKITT BENCKISER  
INDONESIA CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**SETYA DARMA**  
NPM : 2015310065

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

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

JUDUL : ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RECKITT  
BENCKISER INDONESIA CABANG MEDAN

NAMA : SETYA DARMA  
N.P.M : 2015310065  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 26 Juni 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



Hidayati Purnama Lubis, S.P., M.Si.

PEMBIMBING II



Soulthan Saladin Batubara, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : SETYA DARMA  
NPM : 2015310065  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI ( STRATA SATU )  
JUDUL : ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI  
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. RECKITT  
BENCKISER INDONESIA CABANG MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2024

Peneliti



Setva Darma

NPM: 2015310065

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SETYA DARMA  
Tempat / Tanggal Lahir : Batang Serangan / 19-08-2002  
NPM : 2015310065  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : LINK MAJU TRISNO

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

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Juli 2024

membuat pernyataan



SETYA DARMA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia cabang medan baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung (6,463) > dari t tabel (1,70113) dan nilai signifikansi (0,000) < dari (0,05) yang berarti bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (2) Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung (2,598) > dari t tabel (1,70113) dan nilai signifikansi (0,014) < dari (0,05) yang berarti bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (3) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung (3,615) > dari t tabel (1,70113) dan nilai signifikansi (0,001) < dari (0,05) yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (4) Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai F hitung (92,830) > F tabel (2,95) dengan tingkat signifikansi (0,000) < (0,05) yang artinya bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (5) sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 88,7%. Sementara sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

*This research aims to determine and analyze the influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at PT. Reckitt Benckiser Indonesia field branch both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with the data analysis technique used, namely multiple linear regression. The sample in this study was 36 respondents. The research results show that: (1) The work discipline variable has a calculated t value (6.463) > from t table (1.70113) and a significance value (0.000) < than (0.05) which means that the work discipline variable (X1) is partial has a positive and significant influence on employee performance (Y). (2) The work motivation variable has a calculated t value (2.598) > from t table (1.70113) and a significance value (0.014) < (0.05) which means that the work motivation variable (X2) partially has a positive influence and significant to employee performance (Y). (3) The work environment variable has a calculated t value (3.615) > from t table (1.70113) and a significance value (0.001) < (0.05) which means that the work environment variable (X3) partially has a positive influence and significant to employee performance (Y). (4) The variables work discipline, work motivation and work environment have a calculated F value (92.830) > F table (2.95) with a significance level of (0.000) < (0.05) which means that the variables work discipline (X1), motivation work (X2) and work environment (X3) simultaneously have a positive and significant influence on employee performance (Y). (5) while the magnitude of the influence exerted by the independent variable on the dependent variable is 88.7%. Meanwhile, the remaining 11.3% was influenced by other factors outside this research.*

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

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan”.

Selama dalam proses penyelesaian studi maupun penyelesaian skripsi ini, peneliti banyak sekali mendapatkan bantuan. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Hidayati Purnama Lubis, S.P., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak meluangkan waktu untuk membimbing peneliti menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Soulthan Saladin Batubara, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II yang membimbing peneliti menyelesaikan Skripsi ini.
6. Bapak Tumpang dan Ibu Paini selaku orang tua peneliti yang telah memberikan dorongan, nasihat, kasih sayang, dan do'a semoga ayahanda dan ibunda selalu berada dalam lindungan Allah SWT.
7. Seluruh dosen dan staff di lingkungan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah banyak membantu selama pendidikan.
8. Ibu Kiki Purwanti selaku pimpinan dan karyawan PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan yang telah membantu memberikan data dan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini

9. Sahabat-sahabat seperjuangan dalam menyelesaikan pendidikan di Program Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Peneliti menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik yang positif demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap, kiranya hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkannya.

Medan, Juni 2024

**Setya Darma**  
**NPM: 2015310065**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN UJIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....	11
1. Identifikasi Masalah .....	11
2. Batasan Masalah.....	11
C. Rumusan Masalah .....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
1. Tujuan Penelitian.....	12
2. Manfaat Penelitian.....	13
E. Keaslian Penelitian.....	14
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>16</b>
A. Landasan Teori.....	16
1. Kinerja .....	16
a. Pengertian Kinerja.....	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
c. Penilaian Kinerja .....	20
d. Indikator Kinerja .....	22
2. Disiplin Kerja .....	23
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	23
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	25
c. Bentuk Disiplin Kerja.....	27
d. Sanksi Disiplin Kerj .....	28
e. Indikator Disiplin Kerja.....	30
3. Motivasi Kerja .....	31
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	31
b. Prinsip-Prinsip Motivasi.....	32
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi ...	33
d. Indikator Motivasi Kerja .....	34
4. Lingkungan Kerja.....	36
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	36

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	37
c. Indikator Lingkungan Kerja .....	41
B. Penelitian Terdahulu .....	42
C. Kerangka Konseptual .....	46
D. Hipotesis.....	48
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	50
1. Lokasi Penelitian.....	50
2. Waktu Penelitian .....	50
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data .....	51
1. Populasi.....	51
2. Sampel.....	51
3. Jenis Data .....	52
4. Sumber Data.....	52
D. Definisi Operasional Variabel.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data.....	54
F. Pengujian Kualitas Data.....	56
G. Teknik Analisis Data.....	56
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
A. Hasil Penelitian .....	65
1. Gambaran Umum PT Reckitt Benckiser.....	65
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	74
3. Hasil Analisis Data .....	76
B. Pembahasan.....	94
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>99</b>
A. Kesimpulan .....	99
B. Saran.....	100

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Penilaian Hasil Kinerja Pekerjaan..... 4
Tabel 1.2	Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan..... 6
Tabel 1.3	Hasil Prasurvey Disiplin Kerja ..... 8
Tabel 1.4	Hasil Prasurvey Motivasi Kerja ..... 9
Tabel 1.5	Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja ..... 10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu ..... 43
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian ..... 51
Tabel 3.2	Deskripsi Tugas dan Wewenang pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan ..... 52
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel..... 53
Tabel 3.4	Skala Pengukuran Likert..... 55
Tabel 3.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi ..... 64
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 75
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia..... 75
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan..... 76
Tabel 4.4	Nilai Validitas Variabel Disiplin Kerja..... 78
Tabel 4.5	Nilai Validitas Variabel Motivasi Kerja ..... 79
Tabel 4.6	Nilai Validitas Variabel Lingkungan Kerja ..... 79
Tabel 4.7	Nilai Validitas Variabel Kinerja ..... 80
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja ..... 81
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja..... 81
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja..... 82
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja..... 82
Tabel 4.12	Hasil Statistik Deskriptif..... 83
Tabel 4.13	Hasil Kolmogorov Smirnov ..... 86
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinieritas ..... 86
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda ..... 88
Tabel 4.16	Hasil Pengujian Parsial (Uji-t) ..... 91
Tabel 4.17	Hasil Pengujian Simultan (Uji F)..... 92
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ..... 93

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan .....	68
Gambar 4.2 Histogram .....	84
Gambar 4.3 Probability Plot.....	85
Gambar 4.4 Scatter Plot .....	87

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena berdampak langsung pada keberhasilan dan eektivitas organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kompetensi dedikasi dan tanggung jawab karyawan. Dengan kinerja yang tinggi, perusahaan dapat mencapai tujuan strategis, meningkatkan produktivitas dan memberikan layanan yang baik kepada konsumen. Kinerja karyawan yang konsisten juga berkontribusi pada citra positif perusahaan, membangun kepercayaan publik dan meningkatkan kolaborasi internal. Oleh karena itu, pengembangan kinerja karyawan melalui pelatihan, penghargaan dan pengawasan yang efektif sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai kesuksesan jangka panjang.

Sedarmayanti (2017), menjelaskan bahwa arti penting dari kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedarmayanti (2017), mengemukakan bahwa terdapat setidaknya 11 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi. Menurut Siagian (2020), kinerja karyawan dipengaruhi

oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi perusahaan karena memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Disiplin kerja memang unsur krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Namun, peningkatan disiplin semata tak akan cukup tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif, pelatihan yang memadai serta insentif yang tepat. Perusahaan seharusnya memahami bahwa peningkatan kinerja sangatlah berpengaruh kepada produktivitas, jika di perusahaan tidak melakukan disiplin kerja yang baik maka akan berdampak pada hasil produksi yang akan menurun akibat disiplin kerja yang kurang teratur.

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Afandi (2018), bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat semangat untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja yang maksimal sehingga hal ini akan

berdampak besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan pendekatan holistik dalam memotivasi pegawainya, bukan hanya melalui insentif finansial semata.

Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan kesejahteraan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat, loyalitas, dan kesehatan karyawan, sehingga dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti (2017).

PT. Reckitt Benckiser Indonesia merupakan salah satu perusahaan multinasional yang bergerak di bidang konsumen di Indonesia. PT. Reckitt Benckiser Indonesia berdiri pada tahun 1999 dan bertahan hingga saat ini. Perusahaan ini menyediakan berbagai macam produk kebutuhan rumah tangga seperti produk kesehatan, produk higienitas dan produk rumah tangga dengan produk utama cairan pencuci terkemuka Indonesia.

Penelitian ini dilakukan di PT. Reckitt Benckiser Indonesia merupakan sebuah perusahaan atau distributor yang bergerak di bidang konsumen

khususnya produk kesehatan, higienitas dan rumah tangga yang diantaranya produknya yaitu Dettol, Airwick, Vanish dan Harpic yang dikelola oleh Reckitt Benckiser Group Plc. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang memiliki beberapa cabang salah satunya di Kota Medan. Untuk memperluas pasarnya, maka manajemen percaya bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan dengan baik. Manajemen berupaya untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang memiliki komitmen kerja karyawan. Perusahaan mengharapkan karyawan yang dimiliki dapat bekerja dengan maksimal di perusahaan dan memberikan kontribusi pada pencapaian perusahaan. Untuk melihat penilaian kinerja karyawan maka berikut disajikan data yang menggambarkan penilaian perilaku kinerja karyawan.

**Tabel. 1.1 Penilaian hasil Kinerja Pekerjaan**

No	Pengukuran Kinerja	Jumlah karyawan	Penilaian Kinerja karyawan 2020-2022					
			Sangat Baik	%	Baik	%	Kurang Baik	%
1	Komunikasi	36	12	33,33	10	27,78	14	38,89
2	Kesadaran Keselamatan		10	27,78	11	30,56	15	41,67
3	Kesadaran Penghematan		9	25	13	36,11	14	38,89
4	Disiplin		13	36,11	15	41,67	8	22,22
5	Kerjasama		16	44,44	12	33,33	8	22,22
6	kehadiran		10	27,78	15	41,67	11	30,56
7	Inisiatif		10	27,78	12	33,33	14	38,89

*Sumber: PT. Reckitt Beckiser Indonesia Cabang Medan*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas penilaian kinerja karyawan dari beberapa aspek penilaian yaitu komunikasi merupakan pertukaran informasi, gagasan, dan pesan antara karyawan atau kelompok dalam lingkup lingkungan kerja,

kesadaran keselamatan merupakan kesadaran karyawan terhadap pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan mereka selama bekerja, kesadaran penghematan merupakan kesadaran karyawan terhadap pentingnya efisiensi dan pengelolaan sumber daya yang baik selama bekerja seperti energi, waktu, bahan baku, dan uang. Disiplin merupakan perilaku yang mencerminkan ketaatan, tanggung jawab, dan komitmen dalam menjalankan tugas dan kewajiban pekerjaan, kerjasama merupakan kolaborasi antar karyawan dengan tujuan mencapai hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai secara keseluruhan, kehadiran merupakan ketepatan waktu dan keberadaan karyawan di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan inisiatif merupakan keinginan karyawan untuk mengambil langkah-langkah dan bertindak secara mandiri tanpa harus diarahkan atau diinstruksikan oleh atasan. Penilaian pada aspek komunikasi dengan hasil persentase sangat baik sebanyak 33,33%, persentase baik sebanyak 27,78 dan persentase kurang baik sebanyak 38,89%. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada aspek komunikasi masih belum optimal. Penilaian pada aspek kesadaran keselamatan dengan hasil persentasi sangat baik 27,78%, persentase baik sebanyak 30,56% dan persentase kurang baik sebanyak 41,67. Berdasarkan penjelasan di atas mengenai sapek kesadaran keselamatan masih belum optimal.

Penilaian pada aspek kesadaran penghematan yaitu dengan hasil persentase sangat baik 25%, hasil persentase baik dengan jumlah 36,11% dan hasil persentase kurang baik dengan jumlah 38,89%. Berdasarkan penjelasan diatas mengenai aspek kesadaran penghematan masih belum optimal. Penilaian pada aspek disiplin yaitu dengan hasil persentase sangat baik 36,11%, hasil

persentase baik sebanyak 41,67% dan hasil persentase kurang baik menunjukkan sebanyak 22,22%. Maka dapat disimpulkan dari penjelasan mengenai aspek disiplin yaitu belum optimal. Selain itu ada penilaian aspek kerjasama yaitu dengan hasil persentase sangat baik sebanyak 44,44%, hasil persentase baik sebanyak 33,33% dan hasil persentase kurang baik menunjukkan hasil sebanyak 22,22%. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan mengenai aspek kerjasama yaitu belum optimal.

Selain itu ada juga aspek kehadiran yaitu dengan hasil persentase sangat baik 27,78%, hasil persentase baik 41,67% dan persentase kurang baik menunjukkan dengan hasil 30,56%. Maka dapat disimpulkan mengenai aspek kehadiran belum optimal. Ada juga penilaian pada aspek inisiatif dengan hasil persentase sangat baik 27,78%, hasil persentase baik 33,33% dan persentase kurang baik menunjukkan dengan hasil 38,89%. Berdasarkan penjelasan diatas mengenai aspek inisiatif bahwasannya aspek tersebut belum optimal.

Sebagai data pendukung masalah terkait dengan kinerja karyawan maka peneliti melakukan prasurvei untuk melihat lebih jauh permasalahan terkait dengan kinerja, yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan yang menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Total	%
1	Karyawan dapat menyelesaikan target pekerjaan yang di tetapkan perusahaan	8	40	12	60	20	100

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Total	%
2	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan	9	45	11	55	20	100
3	Karyawan mampu bekerja sesuai prosedur waktu yang telah ditetapkan	10	50	10	50	20	100
4	Karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan yang ada dari atasan	7	35	13	65	20	100

Sumber: Prasurey Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.2 hasil prasurey kinerja karyawan diatas menunjukkan hanya 8 karyawan yang dapat menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, hanya 9 karyawan yang mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan, hanya 10 karyawan yang mampu bekerja sesuai prosedur waktu yang telah ditetapkan dan hanya 7 karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan yang ada dari atasan. Hal ini menandakan bahwa memang ada masalah kinerja karyawan di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan. Masalah yang menyebabkan kinerja menurun terjadi adalah karena karyawan seringkali melakukan keterlambatan pada saat masuk kerja. Berdasarkan penjelasan diatas mengenai hasil prasurey kinerja karyawan maka dapat disimpulkan kinerja karyawan di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan masih belum optimal.

Untuk melihat fenomena masalah terkait dengan disiplin kerja maka peneliti melakukan prasurey untuk melihat lebih jauh permasalahan terkait dengan disiplin kerja, yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan yang menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Prasurvey Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Total	%
1	Anda memiliki absensi yang rendah	7	35	13	65	20	100
2	Anda selalu cekatan dalam bekerja agar terhindar dari kesalahan	9	45	11	55	20	100
3	Anda menaati setiap peraturan yang ada di perusahaan	8	40	12	60	20	100

*Sumber: Prasurvey Peneliti 2024*

Berdasarkan tabel 1.3 hasil prasurvey disiplin kerja diatas menunjukkan hanya 7 karyawan yang memiliki absensi yang rendah, hanya 9 karyawan yang selalu cekatan dalam bekerja agar terhindar dari kesalahan, dan hanya 8 karyawan yang menaati setiap peraturan yang ada di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa memang ada masalah disiplin kerja di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan. Masalah yang mungkin terjadi adalah masih adanya karyawan yang tidak melakukan absensi pada saat bekerja dan tidak menggunakan pakaian seragam. Berdasarkan penjelasan diatas mengenai hasil prasurvey disiplin kerja maka dapat disimpulkan disiplin kerja di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan masih belum optimal.

Untuk melihat fenomena masalah terkait dengan motivasi kerja maka peneliti melakukan prasurvei untuk melihat lebih jauh permasalahan terkait dengan motivasi kerja, yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan yang menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Prasurvey Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Total	%
1	Anda memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari.	10	50	10	50	20	100
2	Anda terus belajar dan berusaha mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik.	9	45	11	55	20	100
3	Anda belum merasa puas dengan posisi yang ada saat ini	7	35	13	65	20	100

*Sumber: Prasurvey Peneliti 2024*

Berdasarkan tabel 1.4 hasil prasurvey motivasi kerja diatas menunjukkan hanya 10 karyawan yang memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari, hanya 9 karyawan yang terus belajar dan berusaha mengembangkan kemampuan agar menjadi lebih baik, dan hanya 7 karyawan yang belum merasa puas dengan posisi yang ada saat ini. Hal ini menandakan bahwa memang ada masalah motivasi kerja di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan. Masalah yang mungkin terjadi adalah karyawan tidak memiliki dukungan atau dorongan dari atasan untuk terus bekerja dengan lebih baik lagi. Berdasarkan penjelasan diatas mengenai hasil prasurvey motivasi kerja maka dapat disimpulkan motivasi kerja di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan masih belum optimal.

Untuk melihat fenomena masalah terkait dengan lingkungan kerja maka peneliti melakukan prasurvei untuk melihat lebih jauh permasalahan terkait dengan lingkungan kerja, yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan yang menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.5 Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Total	%
1	Karyawan saling menghormati antara sesama rekan kerja	7	35	13	65	20	100
2	Adanya ketidakharmonisan antara pimpinan dan staf dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan selama bekerja.	8	40	12	60	20	100
3	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kerja membuat karyawan tenang dalam bekerja	9	45	11	55	20	100

*Sumber: Prasurvey Peneliti 2024*

Berdasarkan tabel 1.5 hasil prasurvey lingkungan kerja diatas menunjukkan hanya 7 karyawan yang setuju kalau saling menghormati antara sesama rekan kerja, hanya 8 karyawan yang setuju kalau adanya ketidakharmonisan antara pimpinan dan staf dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan selama bekerja, dan hanya 9 karyawan yang setuju kalau adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kerja membuat karyawan tenang dalam bekerja. Hal ini menandakan bahwa memang ada masalah lingkungan kerja di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan. Masalah yang mungkin terjadi adalah karyawan merasa lingkungan kerja di perusahaan itu kurangnya saling menghormati antar karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan nyaman. Berdasarkan penjelasan diatas mengenai hasil prasurvey motivasi kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan masih belum optimal.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut di atas maka penulis mencoba melakukan penelitian mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan

kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan menjadikan karya penelitian ini sebagai skripsi yang judulnya: **“Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Recikitt Benckiser Indonesia Cabang Medan”**

## **B. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan masih rendah penyebabnya karena karyawan seringkali melakukan keterlambatan pada saat masuk kerja.
- b. Karyawan kurang disiplin karena masih adanya karyawan yang tidak melakukan absensi pada saat bekerja dan juga tidak menggunakan pakaian seragam pada saat bekerja
- c. Karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan atau dorongan dari atasan untuk terus bekerja dengan lebih baik lagi.
- d. Lingkungan kerja secara non fisik kurang optimal karena karyawan merasa lingkungan kerja di perusahaan itu kurangnya saling menghormati antar karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan nyaman.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasan lebih terfokus dan terarah serta tidak melenceng dari tujuan yang diinginkan. Karena hal tersebut penelitian ini diberikan batasan masalah yang diantaranya yaitu karyawan PT. Reckitt Benckiser

Indonesia Cabang Medan. Maka peneliti hanya membatasi masalahnya pada “Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja”.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan pokok penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan?
- d. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan?

### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesian Cabang Medan.

- c. Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini antara lain sebagai berikut:

### **a. Bagi Universitas**

Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian yang dilakukan baik oleh mahasiswa maupun dosen, dan semoga penelitian ini dapat menginspirasi para peneliti yang akan datang untuk melanjutkan penelitiannya demi mengharumkan universitas pembangunan panca budi medan. sebagai kontribusi universitas terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat terus dijadikan tolak ukur penelitian selanjutnya terhadap penelitian yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung yang dapat meningkatkan akreditasi program studi manajemen.

### **b. Bagi Instansi**

Untuk mengetahui bagaimana analisis disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan. Dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam

upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja karyawan yang dimiliki.

### **c. Bagi Peneliti**

Dalam rangka penelitian ini dilakukan, peneliti dapat mengembangkan pengetahuan yang diperoleh selama proses perkuliahan, memiliki kemampuan untuk menemukan solusi terhadap suatu permasalahan melalui pelaksanaan penelitian, mampu mengembangkan pemahaman penulis secara lebih mendalam serta memiliki kelebihan untuk memberikan masukan yang terbatas terhadap pengetahuan dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Hendro Saputro tahun 2023 “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat”, sedangkan penelitian kali ini berjudul “Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.” Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian: penelitian yang dilakukan sebelumnya menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu: Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan tiga buah variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) serta satu variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Observasi: Penelitian Terdahulu dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun Februari 2023, sedangkan penelitian ini dilakukan Januari 2024.
4. Populasi dan sampel penelitian: penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 62 pegawai dengan sampel juga 62 orang responden, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini memiliki populasi sebanyak 36 karyawan dengan besar sampel yang diambil juga sebesar 36 orang responden.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan. Di samping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya. Tercapainya kinerja karyawan yang efektif merupakan suatu usaha, kegiatan dalam rangka terlaksananya kegiatan kerja yang produktif serta penyelesaian kerja secara tepat waktu. Tugas dan fungsi karyawan adalah melaksanakan kerja sesuai dengan fungsinya, (Sedarmayanti and Rahadian 2018). Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Seorang pegawai di organisasi pemerintahan khususnya di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya, (Handoko, Wibowo, and Hartati 2021).

Menurut (Simanjuntak 2020), mengatakan bahwa kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Alfahmi and Nurahman (2023), kinerja merupakan akronim yang terdiri dari kata kinetika, energi, dan usaha. Menurut istilah kinerja diartikan sebagai perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai, yang secara umum kata kinerja dijadikan acuan dalam menilai pegawai tersebut dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sri Rahayu ( 2020) kinerja adalah sebagai berikut: "performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Suhardiman and Ferine 2023), Kinerja pegawai merupakan tingkatan prestasi atau hasil pekerjaan seseorang dari tujuan yang ingin dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (Akbar 2018), mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja. Studi terhadap kinerja ini sangatlah penting, untuk

dapat memberikan pemahaman kepada semua elemen di dunia kerja mengenai pentingnya produktifitas kerja dalam bekerja. Dapat kita bayangkan bersama seandainya dalam dunia kerja para pekerjanya memiliki pola kerja yang biasabiasa saja atau mungkin pola kerja yang cenderung malas dan tidak disiplin apa yang akan terjadi terhadap lingkungan pekerjaan tersebut tentunya sesuatu hal yang dapat merugikan semua pihak di lingkungan kerja itu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tercapainya kinerja karyawan yang efektif merupakan suatu usaha, kegiatan dalam rangka terlaksananya kegiatan kerja yang produktif serta penyelesaian kerja secara tepat waktu. Tugas dan fungsi karyawan adalah melaksanakan kerja sesuai dengan fungsinya.. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut sedarmayanti (2017), sebagai berikut:

- 1) Sikap dan mental, yang mencakup motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja. Faktor ini berkaitan dengan bagaimana seseorang bersikap dan bermental dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.
- 2) Pendidikan, yang merupakan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

- 3) Keterampilan, yang merupakan kemampuan seseorang untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam menyelesaikan masalah atau tugas yang dihadapinya.
- 4) Manajemen kepemimpinan, yang merupakan cara seseorang memimpin, mengarahkan dan mengkoordinasikan bawahan atau anggota timnya untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Tingkat penghasilan, yang merupakan jumlah uang yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Faktor ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi kerja seseorang.
- 6) Gaji dan kesehatan, yang merupakan bentuk kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan kepada seseorang sebagai penghargaan atas pekerjaan yang dilakukannya. Faktor ini dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kualitas hidup seseorang.
- 7) Jaminan sosial, yang merupakan perlindungan yang diberikan kepada seseorang untuk mengatasi risiko sosial, seperti kecelakaan kerja, sakit, pensiun dan sebagainya. Faktor ini dapat mempengaruhi rasa aman dan aman seseorang dalam bekerja.
- 8) Iklim kerja, yang merupakan suasana psikologis yang tercipta di tempat kerja, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti hubungan antara atasan dan bawahan, rekan kerja, budaya organisasi, kebijakan dan peraturan dan sebagainya. Faktor ini dapat mempengaruhi rasa senang dan betah seseorang dalam bekerja.
- 9) Sarana dan prasarana, yang merupakan fasilitas dan peralatan yang dapat mendukung kelancaran dan efektivitas pekerjaan seseorang.

- 10) Teknologi, yang menerapkan penerapan ilmu pengetahuan dan teknik dalam proses produksi atau pelayanan yang dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pekerjaan seseorang.
- 11) Kesempatan berprestasi, yang merupakan peluang yang diberikan kepada seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan potensinya dalam pekerjaan, serta mendapatkan pengakuan dan pengembangan diri.

Dapat disimpulkan berdasarkan pendapat para ahli di atas faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

### **c. Penilaian kerja**

Pada intinya penilaian kinerja merupakan proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah organisasi untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan. Maka dikatakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting untuk dilakukan secara berkala dan objektif. Penilaian kinerja dapat membantu organisasi untuk mengukur kinerja karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas karyawan dan organisasi.

Adapun yang dipaparkan (Setiawan, Hasibuan, and Sibuea 2023), Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik dalam bentuk tindakan yang efektif dan efisien dan akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Selain itu menurut Hasibuan (2023), Penilaian kinerja adalah tindakan penilaian yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil penilaian tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik dalam bentuk tindakan yang efektif dan efisien dan akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian. Penilaian kinerja yang dilakukan untuk dapat mengetahui keadaan dan perkembangan dari perusahaan dan akan dapat diketahui hasil-hasil yang dicapai dari waktu-waktu yang lalu dan waktu yang sedang berjalan. Perkembangan dalam penilaian kinerja semakin beragam dan mempunyai keunggulan serta kelemahannya masing-masing.

#### **d. Indikator Kinerja**

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017), mengemukakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 5 aspek indikator kinerja, yaitu:

##### 1) Kualitas

Kualitas dalam indikator kinerja merujuk pada tingkat keunggulan atau standar yang ingin dicapai dalam suatu aktivitas atau proses. Dalam pengukuran kinerja, indikator kualitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik suatu produk, layanan, atau proses memenuhi persyaratan atau harapan yang ditetapkan.

##### 2) Kuantitas

Kuantitas kinerja yaitu jumlah atau volume dari suatu aktivitas, produk, atau layanan yang dihasilkan atau dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu. Indikator kuantitas digunakan untuk mengukur seberapa banyak suatu hasil telah dicapai atau suatu aktivitas telah dilakukan.

##### 3) Waktu

Waktu kinerja yaitu sejumlah faktor terkait dengan durasi atau kecepatan dalam menyelesaikan suatu tugas, proses, atau aktivitas tertentu. Indikator kinerja waktu digunakan untuk mengukur efisiensi,

kecepatan, dan ketepatan waktu dalam mencapai tujuan atau hasil tertentu.

#### 4) Kerjasama

Kerjasama yaitu seberapa efektif individu atau tim bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas yang diberikan. Indikator kinerja kerjasama sering kali digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana kolaborasi dan koordinasi antara anggota tim atau unit organisasi yang berbeda telah berhasil.

#### 5) Kesesuaian

Kesesuaian yaitu sejauh mana suatu produk, layanan, atau proses memenuhi persyaratan, standar, atau harapan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja kesesuaian digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik suatu kemandirian atau aktivitas mematuhi kriteria atau spesifikasi yang selaras.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Berdisiplin pada saat bekerja merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab, konsisten dan berdedikasi, ini mencakup sejumlah sifat seseorang, termasuk ketepatan waktu dalam bekerja, ketekunan dalam bekerja, tanggung jawab dalam bekerja serta penaatannya terhadap norma-norma peraturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan, pribadi dan

profesional karena semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal dalam melaksanakan tugas di perusahaan.

Adapun disini pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2017), Disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan yang berasal dari individu untuk patuh terhadap semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut (Puspita and Widodo 2020), disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok dalam organisasi sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yang tercermin dari dimensi: disiplin preventif dan disiplin korektif; dan indikator: taat terhadap aturan waktu, absensi, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, taat terhadap peraturan organisasi, sanksi hukuman dan ketegasan.

Selain itu menurut (Sinambela, Naibaho, and Simanjuntak 2021), disiplin kerja adalah suatu alat yang yang digunakan para pimpinan perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia atau dapat mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku, sehingga seorang pegawai dapat disebut memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang

bersangkutan peduli, konsisten, taat atas, bertanggung jawab atas tanggung jawab yang di bebankan kepadanya. Selain itu menurut (Ilm et al 2022), Disiplin dapat diartikan sebagai wujud ketaatan dan patuhnya karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin yang baik, dapat diharapkan peningkatan dalam kinerja.

Maka dapat disimpulkan menurut tiga penjelasan para ahli diatas Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disipin Kerja**

Menurut (Sutrisno et al 2016), dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

##### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi terhadap seluruh peraturan yang berlaku dan yakin bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sepadan dengan pekerjaan yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan.

##### 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangatlah penting, karena dalam lingkungan bisnis, seluruh pegawai selalu menyadari bagaimana pemimpin dapat mengendalikan kedisiplinan dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan diri dengan perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merusak aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin tidak dapat diterapkan dalam suatu perusahaan kecuali ada aturan tertulis yang tegas dan dapat dijadikan pedoman bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bertindak Sesuai dengan sanksi yang berlaku atas pelanggaran disiplin dan seluruh karyawan akan merasa terlindungi dan berjanji dalam hati untuk tidak melakukan hal serupa.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Setiap kegiatan usaha memerlukan pengawasan yang membimbing pegawai agar dapat melakukan pekerjaannya dengan benar dan sesuai aturan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda-beda. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan pekerjaan bergaji tinggi dan sulit, tetapi juga membutuhkan banyak perhatian dari manajemennya.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Cara-cara positif tersebut termasuk misalnya:

1. Saling menghormati satu sama lain ketika bertemu di lingkungan kerja.
2. Pujian sesuai tempat dan waktunya agar pegawai turut bangga atas pujian tersebut.
3. Sering-seringlah melibatkan karyawan dalam rapat, terutama yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
4. Beritahu rekan-rekan Anda kapan Anda ingin meninggalkan tempat itu, informasikan di mana dan untuk apa yang penting, bahkan bawahan.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas maka dapat disimpulkan inilah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu jumlah kompensasi, jika ada teladan kepemimpinan dalam suatu perusahaan, terlepas dari ada aturan tertentu atau tidak yang dapat dijadikan pedoman, keberanian pimpinan untuk bertindak kegiatan, apakah ada pengendalian eksekutif, ada perhatian atau tidak kebiasaan diciptakan untuk karyawan menjaga disiplin.

### **c. Bentuk Disiplin kerja**

Bentuk disiplin kerja ini melibatkan kombinasi antara ciri-ciri dan praktek yang bersifat positif, menciptakan lingkungan kerja yang berguna dan teratur. Dengan memahami dan mengembangkan disiplin kerja, karyawan dapat meningkatkan hasil kerja mereka dalam pekerjaan dan memberikan pencapaian hasil positif pada kesuksesan organisasi. Bentuk disiplin kerja mengacu pada seperangkat perilaku sikap dan kebiasaan

yang menunjukkan tanggung jawab, keteraturan dan keseriusan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka.

Menurut Mangkunegara (2017), Menjelaskan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Disiplin preventif

Hal tersebut merupakan upaya untuk mendorong karyawan untuk mengikuti dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

2) Disiplin korektif

Tujuannya adalah untuk mengkonsolidasikan karyawan dalam kerangka perintah dan mengarahkan mereka untuk terus melaksanakan perintah sesuai intruksi perusahaan.

3) Disiplin progresif

Ini adalah tuntutan hukum yang memberikan hukuman lebih berat bagi karyawan yang sering melakukan pelanggaran kerja.

**d. Sanksi Disiplin Kerja**

Sanksi harus di bentuk dengan hati- hati dan adil, dan sebaiknya selalu didahului dengan mengkomunikasikan menyeluruh dan proses peringatan yang jelas. Penting bagi perusahaan untuk memiliki kebijakan yang jelas terkait sanksi dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki perilaku mereka. Selain itu sanksi merupakan suatu perbuatan atau hukuman yang diberikan oleh atasan kepada seorang karyawan yang melakukan pelanggaran.

Menurut (Maina, Subarkah, and Pravasanti 2022), sanksi yang akan diperoleh karyawan apabila melanggar peraturan antara lain sebagai berikut:

#### 1) Surat Teguran

Apabila ada karyawan yang melakukan suatu pelanggaran untuk pertama kalinya, maka karyawan tersebut akan mendapatkan suatu teguran lisan terlebih dahulu. Apabila karyawan tersebut masih melakukan suatu pelanggaran kembali, maka karyawan tersebut akan diberikan sanksi berupa surat teguran..

#### 2) Surat Peringatan

Selanjutnya, apabila karyawan yang telah mendapat surat teguran melakukan suatu pelanggaran dalam waktu kurang dari 1 bulan setelah karyawan tersebut mendapatkan surat teguran, maka ia akan mendapatkan surat peringatan pertama (SP 1). Setiap surat peringatan berlaku selama 6 bulan, dimana dalam masa tersebut karyawan yang melakukan pelanggaran dalam masa pengawasan. Apabila karyawan yang melanggar dapat memperbaiki tindakannya, maka di masa tenggang 6 bulan SP akan dicabut dan terbebas dari sanksi apapun. Namun, apabila yang bersangkutan dalam masa 6 bulan justru melakukan kesalahan-kesalahan lainnya, akan mendapatkan surat peringatan kedua (SP 2) sebagai peringatan lebih lanjut. Artinya, di posisi ini karyawan yang melakukan pelanggaran masih diberikan kesempatan satu kali lagi. Apabila dapat melewatinya dengan

baik akan dibebaskan dari sanksi, namun apabila tetap melakukan pelanggaran kembali, maka akan berlanjut pada surat peringatan ketiga (SP 3).

### 3) Putus Hubungan Kerja (PHK)

PHK adalah sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak menunjukkan perubahan ke arah yang lebih baik setelah karyawan tersebut mendapatkan SP 3.

## e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), menjelaskan bahwa pada intinya ada banyak yang mempengaruhi indikator disiplin kerja yaitu termasuk:

### 1) Ketepatan Waktu Datang Ke tempat Kerja

Yaitu karyawan datang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan tidak sering terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas.

### 2) Ketepatan Jam Pulang Kerja

Yaitu karyawan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan tidak sering pulang lebih awal atau lembur tanpa izin atau keperluan yang mendesak.

### 3) Kepatuhan Terhadap Peraturan Yang Berlaku

Yaitu karyawan mengikuti semua peraturan perusahaan dengan taat dan tidak sering melanggar atau menentangnya.

#### 4) Penggunaan Seragam Kerja

Yaitu karyawan memakai seragam kerja yang sesuai dengan standar an ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan tidak sering memakai pakaian yang tidak pantas atau tidak rapi.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi manusia untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. (Malikhah et al 2023), Motivasi ini menciptakan tenaga kerja yang memiliki daya saing karena didorong oleh kemampuan dan keinginan untuk terus meningkatkan keterampilannya. Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena dia terinspirasi, didorong dan dianjurkan untuk melakukan kegiatan ini dengan ikhlas, riang dan sungguh-sungguh bahwa hasil dari tindakan yang diambil untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Dewi and Riana 2019), motivasi kerja adalah untuk meningkatkan semangat dan gairah bertanggung jawab dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin perusahaan memperhatikan motivasi kerja maka semakin besar pula motivasi kerjanya Keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya juga sangat baik. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk sukses atau terhindar dari kegagalan hidup, (Wakhyuni et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas mengenai motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa kombinasi sikap dan nilai-nilai yang tidak terlihat, mendorong individu untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan internal. Keinginan ini timbul dari inspirasi, dorongan, dan dorongan pribadi yang membawa seseorang untuk dengan ikhlas dan sungguh-sungguh mengejar tujuannya.

#### **b. Prinsip-prinsip Motivasi**

Ada banyak sekali prinsip-prinsip dalam sebuah motivasi yang layak diperhatikan. Motivasi yang berhasil tergantung pada prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang akan dikehendakinya, menurut Hasibuan (2018), menjelaskan bahwa prinsip-prinsip tersebut adalah:

##### 1) Prinsip Partisipasi

Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada karyawan yaitu berupa kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

##### 2) Prinsip Komunikasi

Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu karyawan akan lebih muda termotivasi dalam bekerja.

### 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Yang dimana mengakui adanya karyawan yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan tersebut dapat termotivasi.

### 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk lebih percaya dengan kemampuannya.

### 5) Prinsip Memberi Perhatian

Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap karyawannya seperti mengingatkan mereka tentang keseharian mereka harus diprioritaskan atau sesekali meneraktir atau mengajak makan para karyawannya ataupun dapat memberikan bonus atau uang tambahan kepada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi untuk bekerja.

## **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bergabung dan bervariasi antar individu. Menurut Afandi (2018), menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

#### 1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan hidup adalah seperti yang diantaranya makan, minum, perumahan. Kebutuhan tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja agar dapat memenuhinya.

#### 2) Kebutuhan Masa depan

Kebutuhan masa depan adalah seperti diantaranya pendidikan, karir, pensiun. Kebutuhan tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

#### 3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, harmonis dan mendukung akan meningkatkan motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman, konflik dan menghambat itu akan menurunkan motivasi kerja

#### 4) Penghargaan

Penghargaan yang adil, sesuai, dan tepat waktu itu akan meningkatkan motivasi kerja, sedangkan penghargaan yang tidak adil, tidak sesuai dan terlambat itu akan menurunkan motivasi kerja.

### **d. Indikator Motivasi kerja**

Indikator ini memberikan gambaran tentang sejauh mana karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan seberapa besar keterlibatan mereka dalam pekerjaan mereka. Menurut Afandi (2018), mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja antara lain adalah sebagai berikut:

### 1) Kepuasan kerja

Penting untuk diakui bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap tugas yang mereka lakukan, lingkungan tempat kerja, dan kondisi keseluruhan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencakup perasaan senang atau tidak senang yang dialami oleh karyawan sehubungan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, suasana di tempat kerja, serta berbagai faktor lain yang memengaruhi pengalaman mereka dalam bekerja.

### 2) Komitmen Organisasi

Merupakan Tingkat Loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan karyawan mencerminkan sejauh mana para pekerja memiliki komitmen terhadap tujuan, nilai, dan norma yang diterapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja, ini tidak hanya mencakup kesetiaan fisik terhadap perusahaan, tetapi juga melibatkan karyawan dengan nilai-nilai dan norma yang dianut oleh organisasi, serta sejauh mana mereka terlibat secara aktif dan bersemangat untuk mencapai tujuan bersama.

### 3) Inisiatif Kerja

Merupakan kemampuan karyawan untuk berfikir kreatif, inovatif dan mandiri dalam menyelesaikan masalah atau tugas kerja yang dihadapi.

### 4) Prestasi Kerja

Merupakan hasil atau kualitas kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standard an target yang ditetapkan perusahaan.

## 4. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman bukan hanya menciptakan rasa aman, tetapi juga mendorong karyawan untuk mengoptimalkan potensi mereka secara maksimal. Menurut (Tyas and Sunuharyo 2018), Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja merupakan suatu tempat di mana terdapat sejumlah kelompok yang bekerja bersama, dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung. Semua ini dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut (Norawati et al. 2021), Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya memberikan rasa aman, tetapi juga menciptakan kenyamanan yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Menurut (Farisi and Lesmana 2021), Keberadaan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan kepuasan, dan menciptakan rasa nyaman memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan semangat kerja para karyawan. Lingkungan kerja bukan hanya sekadar fisik, melainkan juga mencakup sikap, nilai, norma, dan perasaan yang umumnya dimiliki oleh para karyawan. Keseluruhan aspek ini membentuk suatu konteks di mana karyawan dapat tumbuh, berkembang, dan memberikan kontribusi maksimal dalam pelaksanaan tugas-tugas yang

mereka. Sedangkan menurut (Malau, Waruwu, and Arifin 2023), keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidakmampuan perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang memuaskan dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, mencapai hasil optimal, dan memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan rasa aman dan kenyamanan fisik, tetapi juga memengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan melalui aspek-aspek seperti kepuasan, nilai, norma, dan perasaan yang ada dalam lingkungan tersebut.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya sebagai berikut:

##### 1) Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja

Faktor penerangan dan cahaya tidak hanya berpengaruh pada kesehatan mata, tetapi juga memiliki dampak signifikan pada tingkat konsentrasi dan produktivitas para pekerja. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, dapat dihasilkan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan

visual dan mental, memastikan bahwa pekerja dapat bekerja secara efisien tanpa mengorbankan kesehatan mereka.

## 2) Temperatur Di Tempat Kerja

Tingkat suhu yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan pada tingkat kenyamanan, kesehatan, dan stamina mereka. Faktor ini tidak hanya mempengaruhi tingkat produktivitas, tetapi juga berperan dalam menjaga keseimbangan tubuh, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan memperhatikan dan mengelola kondisi suhu di lingkungan kerja, dapat diciptakan suasana yang mendukung kesejahteraan karyawan, mengurangi risiko stres kerja, dan meningkatkan performa mereka secara keseluruhan.

## 3) Kelembapan Di Tempat Kerja

Tingkat kelembapan yang tepat dapat membantu menjaga kelembapan kulit, mencegah kekeringan dan iritasi. Selain itu, kelembapan yang seimbang juga mendukung kualitas udara di ruang kerja, mengurangi risiko masalah pernapasan, dan memperkuat sistem pertahanan tubuh pekerja. Dengan memastikan tingkat kelembapan yang optimal, dapat diciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan para karyawan, meningkatkan kenyamanan, dan mengoptimalkan produktivitas mereka.

#### 4) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Dengan memastikan sistem ventilasi yang baik, dapat ditingkatkan pengelolaan yang ada di udara, menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan sehat. Ini tidak hanya meningkatkan kenyamanan pekerja, tetapi juga berkontribusi positif pada produktivitas dan kesejahteraan umum di tempat kerja.

#### 5) Kebisingan Di Tempat Kerja

Dengan memperhatikan dan mengelola tingkat kebisingan, dapat diciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan fokus pekerja, dan memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif. Upaya untuk mengurangi suara yang tidak diinginkan dapat secara positif berkontribusi pada produktivitas, kesehatan mental, dan kualitas kerja secara keseluruhan.

#### 6) Getaran Mekanis Di Tempat Kerja

Dengan memahami dan mengelola tingkat gerakan atau guncangan yang diterima oleh pekerja, dapat diambil langkah-langkah untuk mengurangi risiko gangguan yang disebabkan getaran dan memastikan kondisi kerja yang tidak beresiko. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung dapat berdampak positif pada kesehatan jangka panjang dan kenyamanan fisik pekerja.

### 7) Bau Tidak Sedap Di Tempat Kerja

Selalu memperhatikan dan mengelola tingkat aroma, dapat diciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja, dan mendukung produktivitas yang lebih baik. Upaya untuk menjaga kebersihan udara dan tidak menciptakan sumber bau yang tidak diinginkan dapat memberikan kontribusi positif pada lingkungan kerja dan kesejahteraan umum di tempat kerja.

### 8) Warna Dan Dekorasi Di Tempat Kerja

Dengan memilih warna yang sesuai dan dekorasi tempat kerja yang memberikan inspirasi, dapat menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi mata, menimbulkan motivasi untuk bekerja, dan meningkatkan tingkat kreativitas. Upaya untuk menciptakan ruang kerja yang estetis dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2017), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non-fisik diantaranya sebagai berikut:

#### 1) Perhatian Pemimpin

Dengan karyawan merasakan bahwa pimpinan secara rutin memberikan penghargaan dan perhatian, serta mengakui pekerjaan karyawan mereka, dapat menjadi indikator penting dalam evaluasi budaya kerja di suatu organisasi.

## 2) Komunikasi

Dengan memastikan komunikasi yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kolaborasi yang kuat, membangun pemahaman yang mendalam, dan menciptakan pertukaran ide yang kreatif.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), menjelaskan bahwa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya sebagai berikut:

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

##### a. Penerangan Cahaya

Dengan pencahayaan yang cukup, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memungkinkan setiap karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik dan lancar.

##### b. Suhu Ruangan

Menjaga suhu udara yang normal diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk kinerja maksimal serta kesejahteraan keseluruhan karyawan.

##### c. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih itu dapat menimbulkan rasa nyaman pada saat bekerja dan dapat menjaga kesehatan para karyawan yang bekerja.

##### d. Penggunaan Warna

Memahami jenis warna yang cocok, dapat diciptakan ruang kerja yang mendukung suasana hati positif dan kinerja yang optimal.

e. Keamanan

Keamanan untuk melindungi karyawan dan aset perusahaan diharapkan dapat diciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya menghasilkan produksi, tetapi juga aman dan nyaman bagi semua yang berada di dalamnya.

f. Waktu Kerja

Ini melibatkan pelaksanaan berbagai aktivitas atau pekerjaan yang sesuai dan kewajiban yang telah disepakati, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2) Lingkungan Kerja Non-fisik yaitu sebagai berikut:

a. Sikap Dan Mental

Mengembangkan sikap positif maupun kesehatan mental mereka sebagai bagian dari perkembangan pribadi dan profesional.

b. Saling Menghargai Antar Karyawan

Saling menghargai antar karyawan dapat menciptakan budaya kerja yang positif di mana setiap karyawan merasa bernilai dan dihargai.

Dalam penelitian penulis hanya meneliti hanya meneliti untuk lingkungan kerja non-fisik.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan acuan atau perbandingan melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teorinya digunakan untuk mengevaluasi penelitian yang telah dilakukan. Tentang penelitian-penelitian sebelumnya penulis tidak dapat menemukan penelitian dengan nama yang sama

meneliti apa yang penulis lakukan atau sedang diteliti. Tapi penulisnya mengutip beberapa penelitian sebagai referensi untuk memperkaya bahan penelitian.

Ada beberapa penelitian sebelumnya dan hasil penelitian sebelumnya yang disajikan antara lain sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Teknik Analisis	Hasil
1	Ahmad Aswan Waruwu (2023)	Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) Kompensasi (X <sub>3</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara
2	Ikhah Malikhah, Dian Yulis Wulandari, Jovani Yolanda Nst (2023)	Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai)	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai
3	M. Alfahmi, Nur Rahman, M. Chaerul Rizky (2023)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kalfaz Sadhara	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalfaz Sadhara
4	Sinambela, Parel Naiboho (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) Pelatihan	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja,

No	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Teknik Analisis	Hasil
		Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna	Kerja (X <sub>2</sub> ) Motivasi (X <sub>3</sub> )			Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna
5	Handoko, Wibowo (2021)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Kompensasi (X <sub>3</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo
6	Diana Sari Harahap, Soulthan Saladin Batubara, Ali Amran (2020)	<i>The Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance at Capella Multidana Company Medan</i>	<i>discipline (X1)</i> <i>work stress(X2)</i>	<i>employee performance (Y)</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The research results show that work stress and work discipline partially or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Capella Multidana Company, Medan.</i>
7	Sri Rahayu (2020)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara	Kualitas Sumber Daya Manusia(X <sub>1</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan kualitas sumber daya manusia secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara
8	Simanjuntak (2020)	Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap	Etos Kerja (X <sub>1</sub> ) Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) Sikap Kerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi kerja secara

No	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Teknik Analisis	Hasil
		Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia	Motivasi Kerja (X <sub>4</sub> )			parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.
9	Illanisa (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah dasar Islam Binar Indonesia bandung	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung
10	Tyas, Rima Dwining (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap.
11	Sutrisno (2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang	Motivasi (X <sub>1</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan

No	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Teknik Analisis	Hasil
						persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)*

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang memperlihatkan hubungan antara teori-teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai permasalahan yang sangat berarti dalam isi penelitian ini, Sugiyono (2016).

#### 1. Hubungan Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sedarmayanti (2017), Menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah termasuk dalam faktor yang mempengaruhi kinerja. Karena hal tersebut disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan kesadaran, kemauan dan ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan, norma dan etika kerja yang berlaku di perusahaan. Maka disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Hubungan Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi merupakan gerakan atau dorongan yang membimbing dan mempertahankan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, Setiawan (2019). Sedarmayanti (2017), pentingnya motivasi karena motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Karena hal tersebut motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pegawai yang bekerja pada lingkungan kerja yang mendukung dirinya untuk bekerja secara maksimal berarti melakukan pekerjaannya dengan baik, (Adha, Qomariah, and Hafidzi 2019). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Dalam lingkungan kerja yang baik, karyawan akan betah bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, seperti ruangan kerja yang nyaman dan saling menghormati antar karyawan, meskipun terkesan sepele namun sangat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja, (Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati Marsofiyati 2023). Karena hal tersebut lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

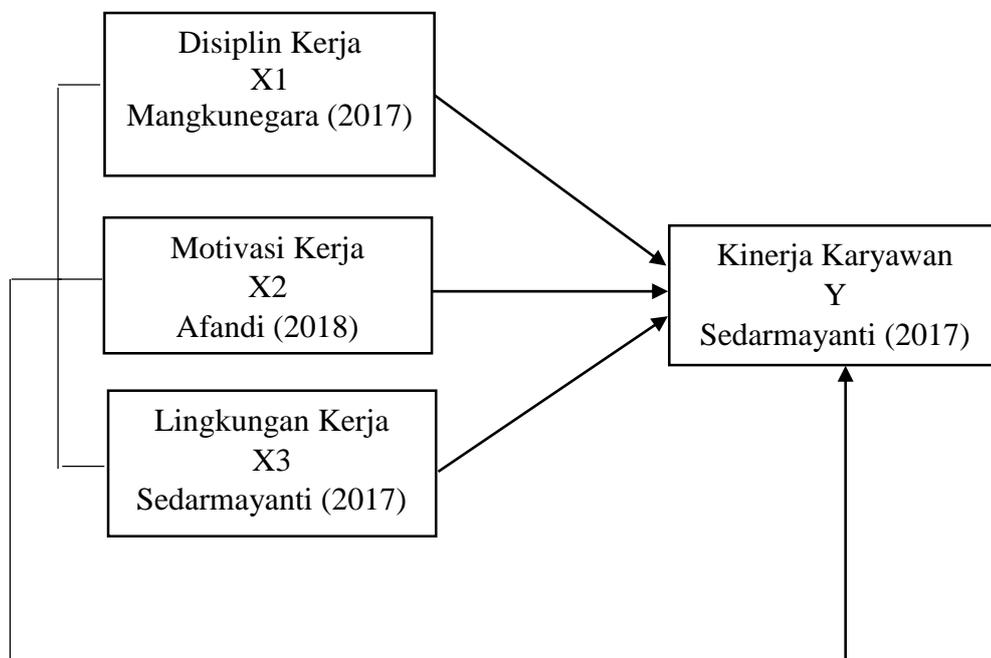
### **4. Hubungan disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Kasmir (2016), Kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja dan perilaku kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama suatu periode tertentu. Prestasi karyawan tidak hanya tercermin dalam pencapaian tujuan kerja, tetapi juga mencakup aspek-aspek penting seperti tingkat disiplin, motivasi, dan kualitas lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan tersebut. kinerja karyawan tidak hanya menggambarkan produktivitas, tetapi juga mencerminkan integritas, semangat kerja, dan interaksi positif dalam konteks pekerjaannya. Faktor-faktor seperti disiplin,

motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif saling berinteraksi dan saling memengaruhi untuk membentuk kualitas kinerja yang optimal.

Menurut penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan sesuai dengan kinerja. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, penulis merumuskan kerangka konseptual penelitian ini

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



*Sumber: Peneliti (2024)*

### **E. Hipotesis**

Manullang dan pakpahan (2019), Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu pertanyaan ada dalam rumusan masalah penelitian. Ini dikatakan sebagai respons sementara karena jawaban yang ada merupakan jawaban yang bersumber dari teori dan menurut hasilnya berdasarkan penelitian sebelumnya dan teori yang diterima, beberapa hipotesis dirumuskan sebagai tanggapan sementara terhadap masalah yang sedang diselidiki yaitu:

- H1 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan
- H2 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.
- H3 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.
- H4 : Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dapat disebut sebagai penelitian asosiatif karena menitikberatkan pada hubungan variabel yang diteliti. Namun, dari segi pendekatan dan analisis data, penelitian ini dapat disebut sebagai kuantitatif dengan menggunakan metode kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan pandangan langsung dari responden dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Manullang & Pakpahan (2019), menjelaskan bahwa Penelitian asosiatif atau penelitian kausal yaitu bertujuan untuk mengeksplorasi apakah ada pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dan fokusnya adalah pada upaya untuk memahami apakah adanya suatu variabel tertentu dapat menyebabkan perubahan atau dampak pada variabel lainnya dalam hubungan sebab-akibat.

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan yang terletak di Gudang Puninar – DC RB Medan Jalan Kayu Putih No. 23 B Tanjung Mulia Hilir, Kecamatan. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Januari 2024				Februari 2024				Maret 2024				April 2024				Mei 2024				Juni-Juli 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Penyusunan Proposal		■	■	■																				
3	Pengajuan Proposal					■	■	■	■																
4	Perbaikan/ ACC Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal												■												
6	Pengumpulan Data													■	■										
7	Pengolahan Data													■	■	■	■								
8	Penyusunan Skripsi																	■							
9	Bimbingan Skripsi																		■	■					
10	Seminar Hasil																					■			
11	Sidang Meja Hijau																						■		

Sumber: Peneliti (2024)

## C. Populasi Dan Sampel/Jenis Dan Sumber Data

### 1. Populasi

Manullang & Pakpahan (2019), menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu kelompok elemen penelitian di mana elemen terkecilnya merupakan sumber data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan yang berjumlah 36 orang karyawan. Jumlah status karyawan tetap berjumlah 33 karyawan dan status karyawan tidak tetap berjumlah 3 karyawan.

### 2. Sampel

Manullang & Pakpahan (2019), menjelaskan bahwa sampel merupakan populasi yang dijadikan wakil dari seluruh kelompok di bagian penelitian. Ketika jumlah sampel kurang dari 100 maka pendekatan yang lebih

disarankan adalah mengambil seluruh populasi yang menjadikan penelitiannya sebagai penelitian populasi.

Jumlah anggota populasi pada penelitian ini adalah 36 orang karyawan yang merupakan jumlah yang kurang dari 100. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel, yang dikenal sebagai *sampling jenuh*. Yang dimana total sampel dalam penelitian ini adalah 36 karyawan, dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel 1.2 Deskripsi Tugas Dan wewenang Pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan**

No	Bidang	Jumlah	Status
1	SVP RB Cabang Medan	1	Tetap
2	Admin Reckitt	3	Tetap
3	Team Leader	8	Tetap
4	Admin Outbond	5	Tetap
5	Checker	3	Tetap
6	Picker	8	Tetap
7	Opr. Reach Truck	4	Tetap
8	Opr. Forklift	1	Tetap
9	Security	3	Kontrak
Total		36	

Sumber: Kantor Cabang Medan PT. Reckitt Benckiser Indonesia

### 3. Jenis Data

Data yang diperoleh bersifat kuantitatif, dimana data diukur menggunakan skala numerik atau angka.

### 4. Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari responden, di mana peneliti akan menyebarkan kuesioner yang memuat pertanyaan-pertanyaan kepada setiap responden untuk mengumpulkan data penelitian.

## D. Pengukuran Variabel Dan Devinisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah pedoman tentang cara pengukuran suatu variabel dilakukan secara praktis di lapangan. Definisi operasional sebaiknya didasarkan pada konsep teori dan definisi, atau kombinasi dari keduanya, yang berhubungan dengan situasi di lapangan. Adapun variabelnya yaitu Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2, Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi Sedarmayanti (2017).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerjasama 5. Kesesuaian Sedarmayanti (2017)	Likert
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan yang berasal dari individu untuk patuh terhadap semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku Mangkunegara (2017).	1. Ketepatan Waktu Datang Ke tempat Kerja 2. Ketepatan Jam Pulang Kerja	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		3. Kepatuhan Terhadap Peraturan Yang Berlaku 4. Penggunaan Seragam Kerja Mangkunegara (2017)	
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena dia terinspirasi, didorong dan dianjurkan untuk melakukan kegiatan ini dengan ikhlas, riang dan sungguh-sungguh bahwa hasil dari tindakan yang diambil untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas Afandi (2018)	1. Kepuasan kerja 2. Komitmen Organisasi 3. Inisiatif Kerja 4. Prestasi Kerja Afandi (2018)	Likert
Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan suatu tempat di mana terdapat sejumlah kelompok yang bekerja bersama, dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung Sedarmayanti (2017).	1. Sikap dan mental 2. Saling menghargai antar karyawan Sedarmayanti (2017)	Likert

Sumber: Peneliti (2024)

## E. Teknik Pengumpulan Data

Penulis melakukan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa teknik yaitu:

### 1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk melihat perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan tanggapan responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung untuk mengidentifikasi fakta-fakta yang ada di lapangan..

## 2. Kuesioner

Metode ini melibatkan penyebaran kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung, diikuti oleh pengembalian langsung kepada peneliti. Dalam pelaksanaannya, peneliti menggunakan skala Likert dalam bentuk daftar pilihan yang dapat dicentang oleh responden.

## 3. Wawancara

Menyampaikan sejumlah pertanyaan kepada perwakilan perusahaan yang bersangkutan dengan fokus penelitian.

Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial melalui respons terhadap pertanyaan, dengan menyediakan 5 (lima) pilihan opsi, sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3.4 Skala Pengukuran Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Peneliti (2024)*

Setelah mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, langkah selanjutnya adalah menjalankan pengujian berikutnya.

## **F. Pengujian Kualitas Data**

### **a. Uji Validitas**

Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa dampak positif dari penelitian terlihat ketika terdapat konsistensi antara data yang terkumpul dan kejadian sebenarnya pada objek penelitian. Pertanyaan dianggap valid apabila instrumen yang digunakan dapat dengan tepat mencerminkan akurasi data yang sebenarnya pada objek yang sedang diteliti. Kondisi dikatakan valid untuk suatu pernyataan jika terdapat kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kejadian sebenarnya yaitu:

1. Jika  $r > 0,30$  maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika  $r < 0,30$  maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

### **b. Uji Reliabilitas**

Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa seberapa konsisten data yang dihasilkan ketika melakukan pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, jika koefisien korelasi mencapai 0,6, dapat dianggap bahwa item tersebut memberikan tingkat reliabilitas yang memadai; sebaliknya, jika nilai korelasi berada di bawah 0,6, dianggap bahwa reliabilitas item tersebut rendah.

## **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yang melibatkan pengujian dan analisis data menggunakan perhitungan numerik, kemudian menyimpulkan hasil dari proses pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus yang tertera di bawah.

## **1. Asumsi Klasik**

Manullang & Pakpahan (2019), menjelaskan bahwa uji asumsi klasik pada regresi berganda untuk mengevaluasi apakah model regresi yang diterapkan dalam penelitian merupakan model yang optimal. Beberapa uji asumsi klasik yang umum digunakan mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### **a. Uji Normalitas Data**

Manullang & Pakpahan (2019), menjelaskan bahwa pengujian normalitas data dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam suatu model regresi, distribusi dari variabel dependen dan independennya bersifat normal atau tidak. Tujuan dari pengujian normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel gangguan atau residu dalam model tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak.

#### **1) Uji Histogram**

Histogram menampilkan variabel dependen sebagai sumbu vertikal dan nilai residual terstandarisasi sebagai sumbu horizontal. Keberhasilan normalitas data dapat dilihat dari distribusi kurva yang relatif simetris, menunjukkan kemiringan yang seimbang atau adanya bentuk lonceng di tengah. Sebaliknya, ketidaknormalan terlihat ketika kurva cenderung tidak simetris atau membentuk distribusi yang cembung.

## 2) Uji Probability Plot (P-Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan membandingkan distribusi kumulatif data aktual dengan distribusi kumulatif distribusi normal. Pada plot ini, distribusi normal direpresentasikan oleh garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Sementara itu, distribusi kumulatif data aktual diplot untuk memeriksa sejauh mana data tersebut mengikuti distribusi normal. Untuk menguji normalitas, fokus diberikan pada penyebaran titik pada P-Plot of Regression Standardized Residual melalui perangkat lunak statistik seperti SPSS. Penyebaran titik pada plot tersebut memberikan indikasi sejauh mana data sesuai dengan distribusi normal. Semakin titik tersebut tersebar di sepanjang garis diagonal, semakin mendukung normalitas data dimana:

- a) Jika titik-titik data sesungguhnya tersebar di sekitar garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal.
- b) Jika titik-titik data sesungguhnya tersebar secara signifikan dan jauh dari garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengikuti distribusi normal.

## 3) Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah data tersebut mengikuti distribusi normal, dan penilaian dapat dilakukan berdasarkan nilai probabilitasnya. Data dianggap normal jika nilai Asymp. Sig (2 Tailed) pada uji Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$ .

### **b. Uji Multikolinearitas**

Ghozali (2016), menjelaskan bahwa pada pengujian multikolinearitas, tujuannya adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen atau variabel bebas dalam contoh regresi. Penilaian keberadaan multikolinearitas dalam model regresi dapat dilakukan dengan memeriksa nilai toleransi dan nilai faktor inflasi varian (VIF). Jika nilai toleransi rendah, maka nilai VIF akan tinggi, karena hubungan antara keduanya dapat diungkap dengan rumus  $VIF = 1/\text{toleransi}$ . Tingginya nilai VIF menunjukkan adanya kolinearitas yang signifikan. Sebagai acuan, batas yang digunakan adalah nilai toleransi kurang dari 0,10 atau nilai VIF melebihi 10.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah ada variasi yang tidak sama dari residual antar pengamatan, (Manullang & Pakpahan, 2019). Jika varians dari residu antar pengamatan tetap, maka situasi tersebut disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat perbedaan dalam varians residu antar pengamatan, hal tersebut disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah yang homoskedastis atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Untuk menilai adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini, pengamatan dilakukan melalui pengamatan pola pada scatterplot antara SRESID (residu) dan ZPRED (prediksi variabel terikat). Analisis dilakukan dengan memerhatikan pola-pola khusus pada grafik tersebut:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola teratur seperti gelombang, penyebaran yang luas yang kemudian menyempit, dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang terlihat jelas dan titik-titik tersebar secara merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada kejadian heteroskedastisitas.

## 2. Analisis regresi Linear Berganda

Manullang & Pakpahan (2019), menjelaskan bahwa analisis regresi bertujuan untuk meramalkan perubahan nilai variabel terikat yang disebabkan oleh pengaruh nilai variabel bebas. Penelitian ini menggunakan model analisis data regresi linier berganda. Tujuan penggunaan analisis regresi dalam penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengukuran dampak tersebut dapat dihitung menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$e$  = Standar Error

### 3. Uji Hipotesis

Manullang & Pakpahan (2019), menjelaskan bahwa hipotesis merupakan suatu dugaan, kesimpulan, atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam tahap ini, jawaban yang diajukan bersifat sementara karena belum ada data yang dikumpulkan. Hipotesis didasarkan pada referensi ilmiah, baik teoretis maupun ilmiah, yang mendukungnya seperti yang terdapat dalam kerangka konseptual. Secara praktis, hipotesis merupakan turunan dari kerangka konseptual.

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini difokuskan pada pengamatan parsial, dengan tujuan menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Proses pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji validitas dan kebenaran hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar untuk mengambil keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t > 0,05$  maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2)  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t < 0,05$  maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Penggunaan uji F bertujuan untuk menilai apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model tersebut memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Proses pengujian dilakukan untuk mengevaluasi dampak keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar untuk mengambil keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara simultan seluruh variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya secara simultan seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

### 3. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Manullang dan Pakpahan (2019), menjelaskan bahwa R-Square ( $R^2$ ) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk menilai korelasi berganda dan sejauh mana hubungan antara berpikir formal dan hasil belajar sejarah, perhatian diberikan pada nilai korelasi dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Rumus koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$R^2$  = Korelasi

Koefisien determinasi mencerminkan sejauh mana variabel bebas (X) berkontribusi terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, variabel bebas dianggap memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dianggap semakin

kecil. Berikut ini adalah panduan untuk menginterpretasikan hasil koefisien determinasi:

**Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Tidak Erat
0,20-0,399	Tidak Erat
0,40-0,599	Cukup Erat
0,60-0,799	Erat
0,80-1,000	Sangat Erat

*Sumber: Sugiyono (2016)*

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

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Gambaran Umum PT Reckitt Benckiser**

##### **a. Sejarah Singkat PT Reckitt Benckiser**

Tahun 1840 : Setelah pindah ke Hull, Isaac Reckitt membeli bisnis pati Middleton dan menyewa pabrik di Starch House Lane, yang mempekerjakan sekitar 25 orang. Selama beberapa tahun pertama perusahaan, mereka membuat dan menjual satu produk: Reckitt's Soluble Starch.

Tahun 1844 : George Reckitt, salah satu putra Isaac, bergabung dengan bisnis ini pada usia 18 tahun.

Tahun 1847 : Frederic, putra sulung Isaac, mulai menyempurnakan formulasi pati laundry perusahaannya.

Tahun 1848 : George menjadi partner, setelah sukses menjual Soluble Starch sebagai salesman keliling. Perusahaan ini berganti nama menjadi 'Isaac Reckitt and Son'.

Tahun 1849 : Perusahaan meluncurkan produk baru, yang ditemukan oleh Frederic: "Dietetic Arrowroot", minuman kesehatan yang bersifat restoratif.

Tahun 1932 : Reckitt memperkenalkan pembersih toilet Harpic yang berasal dari Harry Pickup – yang namanya menjadi sumber dari beberapa nama merek "-pic" lainnya.

- Tahun 1933 : Dettol menjadi produk farmasi pertama Reckitt & Sons, yang diperkenalkan ke dunia medis pada tahun sebelumnya.
- Tahun 1941 : Dettol sangat penting dalam upaya perang selama WW2. Setelah separuh lokasi jalur Dansom dihancurkan oleh bom musuh, pemerintah membujuk perusahaan tersebut untuk merelokasi pabriknya ke lokasi yang lebih aman. Ia dipindahkan ke Skipton di West Yorkshire, di mana ia akan tinggal sampai kembali ke Hull pada tahun 1968.
- Tahun 1960 : Reckitt & Colman mengakuisisi dua produk aerosol pertamanya, Haze dan Floret, dari Bradford Aerosols Ltd.
- Tahun 1969 : Veet, produk obat menghilangkan rambut yang beredar di pasaran sejak tahun 1920-an, menjadi merek Reckitt & Colman setelah perusahaan tersebut mengakuisisi Dae Health Laboratories.
- Tahun 2006 : Reckitt Benckiser mengakuisisi Boots Healthcare International senilai £1,926 miliar, memperoleh platform baru untuk layanan kesehatan bebas resep dan merek terkemuka Nurofen, Strepsils, dan Clearasil.
- Tahun 2010 : Reckitt Benckiser memperoleh merek-merek besar global, termasuk Durex
- Tahun 2017 : Bisnis ini memperoleh keuntungan dari dua merek nutrisi bayi dan anak terkemuka, Enfa dan Nutramigen, dengan mengakuisisi Mead Johnson Nutrition.

**b. Visi dan Misi PT Reckitt Benckiser****Visi PT Reckitt Benckiser**

Mendorong pertumbuhan berkelanjutan melalui tindakan, investasi, dan kekuatan inti bisnis.

**Misi PT PT Reckitt Benckiser**

Dalam upaya mewujudkan visi tersebut, perusahaan mengemban misi sebagai berikut:

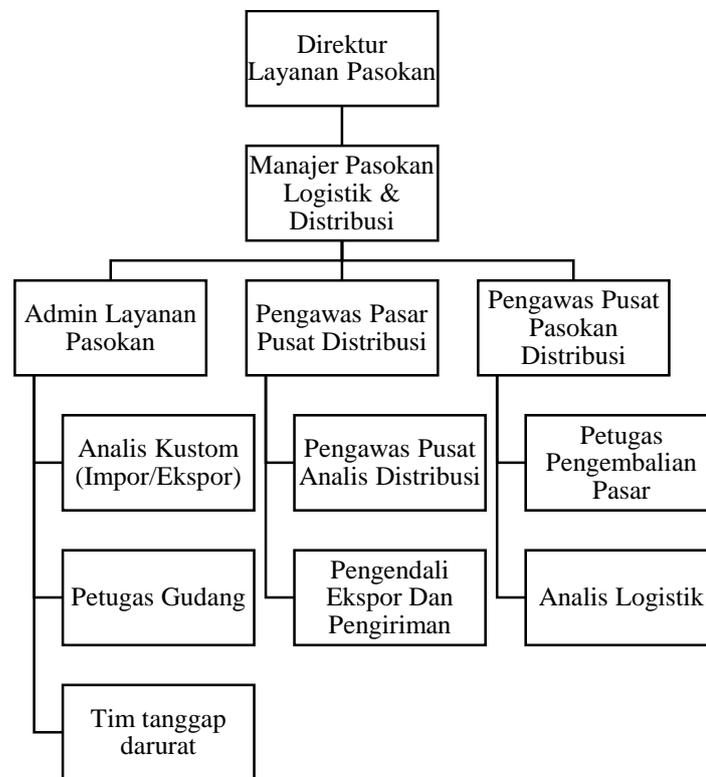
- 1) Meningkatkan penggunaan produk dengan menjaring konsumen dan rumah tangga baru.
- 2) Menang dengan melayani konsumen yang ada dengan lebih cepat, lebih baik, dan lebih efisien dengan produk-produk yang unggul dan lebih relevan.
- 3) Membawa merek dan produk kami ke wilayah baru dan saluran baru
- 4) Menangkap peluang pasar baru menggunakan merek dan hubungan konsumen kami.

**c. Struktur Organisasi PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan**

Struktur organisasi diperlukan perusahaan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demi tercapainya tujuan umum suatu instansi diperlukan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan instansi tersebut. Pengaturan ini dihubungkan dengan pencapaian tujuan

instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Wadah tersebut disusun dalam suatu struktur organisasi dalam perusahaan.

Melalui Struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan pekerjaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Struktur organisasi PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan dapat dilihat pada gambar 4.1:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan**

*Sumber: PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan, 2024*

Berikut deskripsi tugas pada masing-masing bagian di PT. Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan, yaitu sebagai berikut:

### 1) Direktur Layanan Pasokan

- a. Mengembangkan strategi untuk pengadaan barang dan jasa, memastikan bahwa pasokan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tersedia tepat waktu.
- b. Mengelola stok barang, memastikan bahwa tingkat persediaan cukup untuk memenuhi permintaan tanpa menyebabkan kelebihan stok yang dapat meningkatkan biaya penyimpanan.
- c. Mengawasi proses pembelian barang dan jasa, termasuk negosiasi dengan pemasok, pengolahan kontrak dan penentuan sumber pemasok yang handal dan berkualitas.
- d. Memantau dan menganalisis data rantai pasokan untuk mengidentifikasi peluang peningkatan, efisiensi, mengurangi biaya dan meningkatkan pelayanan.

### 2) Admin Layanan Pasokan

- a. Mengelola dan memelihara semua dokumen terkait rantai pasokan termasuk faktur, pesanan pembelian, surat jalan dan kontrak dengan pemasok. Memastikan bahwa semua dokumen terdokumentasi dengan baik dan mudah diakses.
- b. Memproses pesanan pembelian dari berbagai departemen dalam perusahaan, memastikan bahwa semua pesanan dipenuhi sesuai dengan kebutuhan dan dalam jangka waktu yang ditetapkan.
- c. Mengatur dan mengkoordinasikan pengirim barang dari pemasok ke gudang. Memastikan bahwa barang yang diterima dalam kondisi baik.

- d. Membantu dalam pemantauan dan pengendalian biaya yang terkait dengan pengadaan dan penyimpanan barang. Mengidentifikasi peluang untuk mengurangi biaya dan meningkatkan efisiensi.

### 3) Analis Kustom (Impor/Ekspor)

- a. Memastikan bahwa semua proses impor dan ekspor mematuhi peraturan dan regulasi bea cukai setempat serta internasional. Ini termasuk memahami dan menerapkan kebijakan perdagangan, tarif, dan undang-undang lainnya yang relevan.
- b. Menyusun, mengelola, dan memproses semua dokumen yang diperlukan untuk bea cukai, seperti faktur komersial, packing list, sertifikat asal, izin impor/ekspor, dan dokumen lainnya. Memastikan semua dokumen disiapkan dengan benar dan lengkap untuk menghindari keterlambatan atau penalti.
- c. Menghitung dan membayar bea cukai, pajak, dan biaya lainnya yang terkait dengan impor atau ekspor barang. Memastikan bahwa semua pembayaran dilakukan tepat waktu untuk menghindari denda atau penundaan.

### 4) Petugas Gudang

- a. Mengawasi dan memproses barang yang diterima di gudang. Memeriksa barang yang masuk untuk memastikan kesesuaian dengan pesanan pembelian, baik dalam jumlah maupun kualitas. Melaporkan segala ketidaksesuaian atau kerusakan kepada manajemen.

- b. Menyimpan barang di lokasi yang ditentukan dalam gudang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
  - c. Melakukan penghitungan inventaris secara berkala untuk memastikan akurasi data stok.
  - d. Memastikan bahwa area kerja di gudang selalu bersih dan aman.
- 5) Pengawas Pasar Pusat Distribusi
- a. Mengawasi kegiatan harian di pusat distribusi, termasuk penerimaan, penyimpanan, pengambilan, pengemasan, dan pengiriman barang.
  - b. Mengelola tim kerja di pusat distribusi, termasuk penjadwalan, pembagian tugas, dan pemantauan kinerja.
  - c. Memastikan bahwa semua kegiatan di pusat distribusi mematuhi prosedur operasi standar (SOP), regulasi keamanan, dan kebijakan perusahaan.
  - d. Mengumpulkan data operasional dan menyusun laporan berkala mengenai kinerja pusat distribusi.
- 6) Pengawas Pusat Analisis Distribusi
- a. Mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dalam proses distribusi.
  - b. Mengawasi dan menganalisis manajemen inventaris untuk memastikan ketersediaan stok yang optimal.
  - c. Mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data operasional untuk mengidentifikasi tren, pola, dan masalah.

- d. Mengawasi kegiatan harian di pusat distribusi, termasuk penerimaan, penyimpanan, pengambilan, pengemasan, dan pengiriman barang.

#### 7) Pengendali Ekspor Dan Pengiriman

- a. Memastikan bahwa semua aktivitas ekspor mematuhi regulasi dan persyaratan hukum internasional dan domestik.
- b. Mengatur pengiriman barang ke tujuan internasional. Ini melibatkan pemilihan metode pengiriman yang tepat, berkoordinasi dengan perusahaan logistik, dan memastikan barang dikirim tepat waktu dan dalam kondisi baik.
- c. Mengidentifikasi dan mengelola risiko terkait proses ekspor dan pengiriman, seperti risiko keterlambatan, kerusakan barang, atau perubahan regulasi.
- d. Mengawasi dan mengelola biaya yang terkait dengan ekspor dan pengiriman barang.

#### 8) Pengawas Pusat Pasokan Distribusi

- a. Memastikan bahwa semua barang yang masuk dan keluar dari pusat distribusi memenuhi standar kualitas perusahaan.
- b. Memastikan bahwa semua aktivitas di pusat distribusi mematuhi regulasi dan kebijakan perusahaan, termasuk peraturan keselamatan kerja dan standar lingkungan.
- c. Mengawasi pemeliharaan rutin dan perbaikan peralatan gudang serta fasilitas pusat distribusi.

- d. Mengawasi anggaran operasional pusat distribusi dan mencari cara untuk mengurangi biaya tanpa mengorbankan kualitas atau efisiensi.
- e. Mengawasi kegiatan harian di pusat distribusi, termasuk penerimaan, penyimpanan, pengambilan, pengemasan, dan pengiriman barang.

9) Petugas Pengembalian Pasar

- a. Mengawasi dan mengelola biaya yang terkait dengan proses pengembalian.
- b. Memeriksa dan memproses barang yang dikembalikan oleh pelanggan atau dari pasar.
- c. Memeriksa kondisi barang yang dikembalikan untuk menentukan apakah barang tersebut dapat dikembalikan ke stok, diperbaiki, atau harus dibuang.
- d. Mengelola semua dokumen yang terkait dengan proses pengembalian, termasuk formulir pengembalian, laporan kerusakan, dan laporan inspeksi.

10) Analis Logistik

- a. Menganalisis rute pengiriman dan mode transportasi yang digunakan oleh perusahaan.
- b. Menganalisis penggunaan teknologi dalam operasi logistik, termasuk sistem manajemen gudang, perangkat lunak perencanaan sumber daya perusahaan (ERP), dan alat otomatisasi lainnya.
- c. Mengusulkan perubahan atau penyempurnaan pada proses yang ada untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi risiko operasional.

- d. Merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan kinerja logistik secara keseluruhan.
- 11) Tim tanggap darurat
    - a. Jika situasi melibatkan bahan kimia berbahaya atau limbah beracun, tim ini bertugas untuk mengevaluasi risiko, mengisolasi area yang terdampak, dan mengambil tindakan untuk mengendalikan atau menanggulangi dampaknya.
    - b. Tim ini bertugas untuk memberikan informasi yang jelas dan akurat kepada semua pihak terkait, termasuk karyawan, manajemen, dan pihak berwenang, tentang situasi darurat, langkah-langkah yang diambil, dan instruksi yang harus diikuti.

## **2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan yang telah berpartisipasi untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data melalui penyebaran angket yang berisi pernyataan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.

### **a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil data yang diperoleh mengenai pribadi responden berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pria	16	44,4%
Wanita	20	55,6%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024*

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang menjadi karyawan PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan, mayoritas responden berjenis kelamin wanita dengan jumlah sebanyak 20 orang atau sebesar 55,6%; sedangkan untuk responden berjenis kelamin pria sebanyak 16 orang atau sebesar 44,4%.

#### **b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan data primer yang telah di olah, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 36 responden mengenai usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

Keterangan	Jumlah	Persentase
< 25	5	13,9%
25 – 30	11	30,6%
31 – 35	12	33,3%
>35	8	22,2%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024*

Dari tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 36 responden yang menjadi karyawan PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan, mayoritas berusia 31 – 35 tahun yaitu ada sebanyak 12 responden atau sekitar 33,3%, responden yang berusia 25 – 30 tahun ada sebanyak 11 orang atau sebesar 30,6%, sedangkan responden yang berusia >35 tahun ada sebanyak 8 orang atau sekitar 22,2%, sedangkan sisanya sebanyak 5 responden atau sebesar 13,9% berusia <25 tahun.

### c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data primer yang telah diolah oleh peneliti, maka diperoleh hasil data pribadi responden mengenai tingkat pendidikan dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA	12	33,3%
D3	4	11,1%
S1	17	47,2%
S2	3	8,3%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024*

Pada tabel 4.3 yang merupakan data tingkat pendidikan responden yang menjadi karyawan PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan, menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang dijadikan sampel memiliki pendidikan S1 yaitu ada sebanyak 17 responden atau sebesar 47,2%, sedangkan responden yang berpendidikan SMA ada sebanyak 12 responden atau sebesar 33,3%, dan responden yang berpendidikan D3 ada sebanyak 4 orang atau sebesar 11,1% dan sisanya ada sebanyak 3 responden atau sebesar 8,3% memiliki pendidikan S2.

### 3. Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan langkah setelah seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data antara lain mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data pada setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk merumuskan hipotesis.

### a. Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan tersebut.

#### 1) Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Cara untuk mengetahui setiap butir pernyataan valid atau tidak dapat diketahui dari nilai *corrected item-total correlation*, dimana apabila nilai *corrected item-total correlation*  $> 0,3$  maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, namun sebaliknya jika nilai *corrected item-total correlation*  $< 0,3$  maka dikatakan item tersebut kurang valid. Berikut hasil pengujian validitas dari item-item pernyataan yang terdapat dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 4.4 Nilai Validitas Variabel Disiplin Kerja**

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	42.0833	56.307	.521	.873
Butir2	41.9444	56.625	.505	.874
Butir3	41.7778	54.521	.619	.867
Butir4	41.8333	55.914	.634	.867
Butir5	41.7778	53.092	.762	.858
Butir6	41.6389	54.009	.692	.862
Butir7	41.8889	56.730	.444	.878
Butir8	41.7500	53.279	.711	.861
Butir9	41.6667	56.514	.451	.878
Butir10	41.7500	54.307	.729	.861
Butir11	41.6111	60.587	.425	.877
Butir12	41.6944	57.647	.442	.877

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai *corrected item-total correlation*  $> 0,3$ , dengan nilai minimum terdapat pada pernyataan 11 sebesar  $0,425 > 0,3$  yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid. Dengan demikian uji validitas pada variabel disiplin kerja terpenuhi, sehingga butir-butir pernyataan pada variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Selain variabel disiplin kerja, peneliti juga telah melakukan pengujian validitas terhadap variabel motivasi kerja dan hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5 Nilai Validitas Variabel Motivasi Kerja**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	40.4722	76.085	.539	.898
Butir2	40.3333	70.571	.769	.887
Butir3	40.6389	76.694	.477	.901
Butir4	40.5000	72.943	.668	.893
Butir5	40.6111	67.159	.698	.891
Butir6	40.5278	70.942	.636	.894
Butir7	40.5556	75.683	.494	.900
Butir8	40.4444	67.968	.715	.890
Butir9	40.5556	75.797	.564	.897
Butir10	40.3333	70.571	.769	.887
Butir11	40.8889	73.644	.629	.894
Butir12	40.8889	73.530	.564	.897

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *corrected item-total correlation*  $> 0,3$ , dengan nilai minimum terdapat pada pernyataan 3 sebesar  $0,477 > 0,3$  yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan valid. Dengan demikian uji validitas pada variabel motivasi kerja terpenuhi, sehingga butir-butir pernyataan pada variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Sedangkan untuk hasil pengujian validitas terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Nilai Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	18.8889	15.302	.656	.775
Butir2	18.9722	16.485	.670	.774
Butir3	18.8333	16.314	.704	.767
Butir4	18.9444	18.740	.403	.826
Butir5	19.0556	15.540	.605	.789
Butir6	18.7778	18.463	.499	.809

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai *corrected item-total correlation*  $> 0,3$ , dengan nilai minimum terdapat pada pernyataan 4 sebesar  $0,403 > 0,3$  yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid. Dengan demikian uji validitas pada variabel lingkungan kerja terpenuhi, sehingga butir-butir pernyataan pada variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Sedangkan untuk hasil pengujian validitas dari variabel kinerja, dapat dilihat pada tabel yang telah disajikan oleh peneliti di bawah ini

**Tabel 4.7 Nilai Validitas Variabel Kinerja**

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	52.8056	79.875	.721	.864
Butir2	52.8333	85.229	.388	.878
Butir3	52.7778	81.321	.537	.871
Butir4	52.5000	79.286	.648	.866
Butir5	52.5556	80.311	.609	.868
Butir6	52.4444	85.568	.391	.877
Butir7	52.5000	83.857	.476	.874
Butir8	52.4722	80.713	.596	.869
Butir9	52.8333	79.343	.574	.870
Butir10	52.8333	80.600	.538	.871
Butir11	53.2222	77.378	.604	.868
Butir12	52.8333	84.029	.478	.874
Butir13	53.2222	83.206	.491	.873
Butir14	52.8889	81.073	.538	.871
Butir15	52.6667	83.143	.428	.876

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa variabel kinerja memiliki nilai *corrected item-total correlation*  $> 0,3$ , dengan nilai minimum terdapat pada pernyataan 2 sebesar  $0,388 > 0,3$  yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel

kinerja dapat dikatakan valid. Dengan demikian uji validitas pada variabel kinerja terpenuhi, sehingga butir-butir pernyataan pada variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

## 2) Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien alfa atau *cronbach's alpha*. Item pengukuran dikatakan *reliable* jika memiliki koefisien alfa lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian Reliabilitas dari tiap-tiap variabel yang terdapat di dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas dapat dilihat dari 12 item pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) di dapat hasil *cronbach's Alpha* sebesar 0,879 dari hasil tersebut dapat disimpulkan koefisien alpha  $0,879 > 0,6$  itu berarti dapat dikatakan pernyataan pada variabel disiplin kerja yaitu *realible* adanya dan pernyataan-pernyataan tersebut layak untuk digunakan.

Sedangkan untuk hasil pengujian reliabilitas dari variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas dapat dilihat dari 10 item pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) di dapat hasil *cronbach's Alpha* sebesar 0,902 dari hasil tersebut dapat disimpulkan koefisien alpha  $0,902 > 0,6$  itu berarti dapat dikatakan pernyataan pada variabel motivasi kerja yaitu *realible* adanya dan pernyataan-pernyataan tersebut layak untuk digunakan. Untuk hasil pengujian reliabilitas dari variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	6

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024*

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas dapat dilihat dari 6 item pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) di dapat hasil *cronbach's Alpha* sebesar 0,820 dari hasil tersebut dapat disimpulkan koefisien alpha  $0,820 > 0,6$  itu berarti dapat dikatakan pernyataan pada variabel lingkungan kerja yaitu *realible* adanya dan pernyataan-pernyataan tersebut layak untuk digunakan. Selanjutnya untuk melihat hasil pengujian reliabilitas dari variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024*

Dari tabel *Reliability Statistics* di atas dapat dilihat dari 15 item pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja ( $Y$ ) di dapat hasil

*cronbach's Alpha* sebesar 0,879 dari hasil tersebut dapat disimpulkan koefisien alpha  $0,879 > 0,6$  itu berarti dapat dikatakan pernyataan pada variabel kinerja yaitu *realible* adanya dan pernyataan-pernyataan tersebut layak untuk digunakan.

#### b. Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dapat memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maksimum, minimum, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Hasil perhitungan statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12 Hasil Statistik Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	36	30.00	60.00	45.5833	8.10423
Motivasi Kerja	36	25.00	56.00	44.2500	9.25627
Lingkungan Kerja	36	12.00	30.00	22.6944	4.83333
Kinerja	36	36.00	73.00	56.5278	9.64065
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Untuk mengetahui karekteristik sampel, maka dapat dilihat statistik deskriptif pada tabel 4.12 berdasarkan pengolahan dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil statistik deskriptif masing-masing variabel, baik independen maupun variabel dependen. Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa variabel independen disiplin kerja memiliki nilai minimum sebesar 30 dan nilai maksimum sebesar 60. Sedangkan nilai rata-rata sebesar 45,5833 dengan standar deviasi sebesar 8,10423.

Pada variabel independen, motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 25, dan nilai maksimum sebesar 56. Sedangkan nilai rata-rata sebesar 44,2500 dengan standar deviasi sebesar 9,25627. Variabel

lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 12, dan nilai maksimum sebesar 30. Sedangkan nilai rata-rata sebesar 22,6944 dengan standar deviasi sebesar 4,83333.

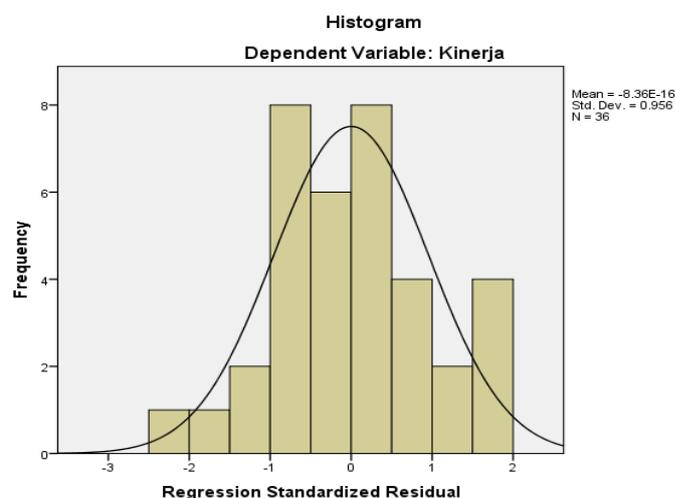
Sedangkan untuk variabel dependen kinerja memiliki nilai minimum sebesar 36, dan nilai maksimum sebesar 73. Sedangkan nilai rata-rata sebesar 56,5278 dengan standar deviasi sebesar 9,64065.

### c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih dalam keadaan bias.

#### 1) Hasil Uji Normalitas

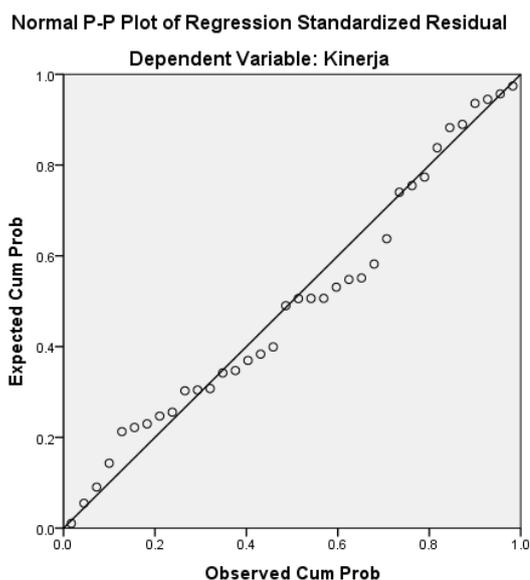
Pengujian normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah terdistribusi secara normal atau tidak. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linear yang baik. Untuk menguji normalitas data, penelitian ini menggunakan grafik histogram dan normal probability plot, serta uji Kolmogorov-Smirnov.



**Gambar 4.2 Histogram**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Pada gambar di atas dapat terlihat bahwa distribusi dari data disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja membentuk satu gambar mirip seperti lonceng, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.



**Gambar 4.3 Probability Plot**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024*

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja menyebar disekitar garis diagonal dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas.

Selain dengan menggunakan grafik, pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan statistik yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dan data dinyatakan normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ . Hasil uji kolmogorov-smirnov dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09497264
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.091
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel diatas memiliki nilai signifikan sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai tingkat kepercayaan ( $\alpha=0,05$ ). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh variabel memiliki distribusi normal.

## 2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui apakah ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model, dengan ketentuan apabila nilai dari  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka dapat disimpulkan penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.725	3.279			
	Disiplin Kerja	.695	.108	.584	.394	2.539
	Motivasi Kerja	.236	.091	.227	.422	2.367
	Lingkungan Kerja	.514	.142	.258	.634	1.576

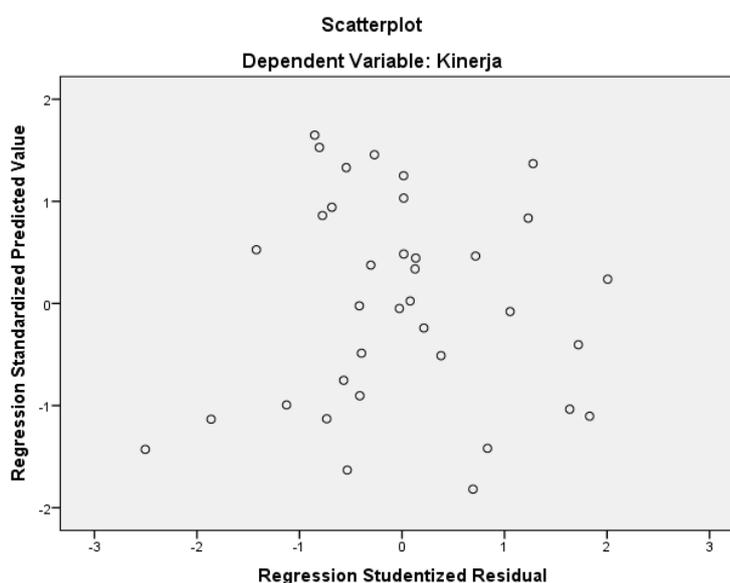
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, memiliki nilai  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0,1$  yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas atau dalam model regresi tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya.

### 3) Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik menghendaki tidak terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.4 Scatter Plot**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024*

Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar secara baik

di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Residual* (Y). Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak di pakai untuk prediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas.

#### d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh beberapa *variable independent* atau variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, kompetensi dan fasilitas kerja terhadap *variable dependent* atau variabel terikat yaitu variabel kinerja, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Maka ditampilkan tabel *Coefficients* sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2.725	3.279		.831	.412
	Disiplin Kerja	.695	.108	.584	6.463	.000
	Motivasi Kerja	.236	.091	.227	2.598	.014
	Lingkungan Kerja	.514	.142	.258	3.615	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Dari hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows versi 24.0 diperoleh persamaan regresi:

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

$$= 2,725 + 0,695X_1 + 0,236X_2 + 0,514X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari tabel *coefficient* di atas maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel disiplin kerja,

kompetensi dan fasilitas kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta = 2,725

Nilai konstanta 2,725 menunjukkan bahwa apabila variabel independen dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja bernilai 2,725 satuan, yang berarti bahwa tanpa adanya variabel bebas maka kinerja akan tetap sebesar 2,725 satuan.

2) Nilai  $b_1 = 0,695$

Nilai  $b_1$  menunjukkan nilai 0,695 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel disiplin kerja dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,695 satuan atau sebesar 69,5%.

3) Nilai  $b_2 = 0,236$

Nilai  $b_2$  menunjukkan nilai 0,236 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel motivasi kerja dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,236 satuan atau sebesar 23,6%.

4) Nilai  $b_3 = 0,514$

Nilai  $b_2$  menunjukkan nilai 0,514 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel lingkungan kerja dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,514 satuan atau sebesar 51,4%.

#### **e. Hasil Uji Hipotesis**

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji F dan koefisien determinan.

##### **1) Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial/individu antara variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian, dengan kriteria pengujian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $sig < 0,05$ , dimana  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dari tabel statistik, dengan rumus  $df = n - k$ ,  $n$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel, sehingga dapat diketahui besar nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $df = 36 - 4 = 28$ ,  $df = 28$  pada tingkat kesalahan 5% diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,70113. Berdasarkan hasil data yang diolah dengan menggunakan program pengolahan data SPSS Versi 24.0 diperoleh hasil uji-t seperti pada tabel 4.16 di bawah ini:

**Tabel 4.16 Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2.725	3.279		.831	.412
	Disiplin Kerja	.695	.108	.584	6.463	.000
	Motivasi Kerja	.236	.091	.227	2.598	.014
	Lingkungan Kerja	.514	.142	.258	3.615	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui hubungan secara parsial antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, yang telah diinterpretasikan sebagai berikut:

**a) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja**

Hasil analisis uji t variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,463 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena t hitung (6,463) > t tabel (1,70113) dan tingkat sig (0,000) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.

**b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja**

Hasil analisis uji t variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,598 dengan tingkat signifikan sebesar 0,014. Karena t hitung (2,598) > t tabel (1,70113) dan signifikansi (0,014) < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.

c) **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

Hasil analisis uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,615 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Karena t hitung (3,615) > t tabel (1,70113) dan signifikansi (0,001) < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.

2) **Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

Uji F digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan dari keseluruhan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian ini, dengan kriteria pengujian F hitung > F tabel dengan tingkat signifikansi < 0,05 (5%). Nilai F tabel dapat diperoleh berdasarkan rumus  $df \text{ penyebut} = n - k$ , dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel, sehingga diperoleh  $df \text{ penyebut} = 36 - 4 = 32$ . Sedangkan  $df \text{ pembilangnya} = k - 1 = 3$ , sehingga dapat dijelaskan bahwa pada  $df$  28 dengan pembilang 3 diperoleh nilai F tabel sebesar 2,90. Adapun hasil dari uji F dari penelitian ini:

**Tabel 4.17 Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2917.712	3	972.571	92.830	.000 <sup>b</sup>
	Residual	335.260	32	10.477		
	Total	3252.972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Dari hasil *output* SPSS di atas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 92,830 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai F hitung ( $92,830 > F \text{ tabel } (2,90)$ ) dengan tingkat sig ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.

### 3) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) di dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian ini.

**Tabel 4.18 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 <sup>a</sup>	.897	.887	3.23680

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat hasil perhitungan dari  $R^2$  dalam analisis regresi linear berganda memperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,887 yang berarti bahwa sebesar 88,7% pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan, sedangkan sisanya 11,3% variabel dependen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi disiplin kerja ( $X_1$ ) di peroleh nilai  $t$  hitung (6,463) >  $t$  tabel (1,70113) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.

Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil/kinerja yang optimal. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nurrachma et al (2024), , Farhan dan Indriyaningr(Maisyuroh and Ubaidillah 2023)um (2023), Abid dan Rukmana (2022), Trianto (2022), Trimulyono dan Wahyuni (2022),

Fitri et al (2021), Suherdiningsih dan Rokhman (2020), Lestari dan Budiarmo (2018), serta Nisa et al (2017) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) di peroleh nilai  $t$  hitung (2,598) >  $t$  tabel (1,70113) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dengan nilai signifikansi (0,014) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.

Afandi (2018) mengatakan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Apabila kebutuhan terpenuhi maka, akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nurrachma et al (2024), Maisyuroh dan Ubaidillah (2023), Farhan dan Indriyaningrum (2023), Abid dan Rukmana (2022), Trianto (2022), Trimulyono dan Wahyuni (2022), Fitri et al (2021), Suherdiningsih dan Rokhman (2020), Lestari dan Budiarmo (2018), serta Nisa et al (2017) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi lingkungan kerja ( $X_3$ ) di peroleh nilai t hitung ( $3,615$ ) > t tabel ( $1,70113$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dengan nilai signifikansi ( $0,001$ ) <  $0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.

Sedarmayati (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Nitisemito (2016), aspek yang menunjang terlaksananya karyawan dalam melakukan aktivitasnya adalah keadaan lingkungan kerjanya. Karena dengan melihat kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang para karyawan lebih semangat dalam melakukan aktifitasnya, dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan

menyenangkan akan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maka akan menimbulkan menurunnya dan bahkan resiko terburuk akan menyebabkan karyawan berhenti dari pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Nurrachma et al. 2024), (Maisyuroh and Ubaidillah 2023), (Norawati et al. 2021) (Ivan Fadilla Hadi and Puja Mustika 2023), (Abid and Rukmana 2022), (Trianto 2022), (Trimulyo and Wahyuni 2022), Fitri et al (2021), (Suherdiningsih and Rokhman 2020), (Lestari and Budiatmo 2018), serta Nisa et al (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan di peroleh nilai F hitung ( $92,830$ )  $>$  F tabel ( $2,95$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, dengan nilai signifikansi ( $0,000$ )  $<$   $0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan.

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi

sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, tiga diantaranya yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nurrachma et al (2024), Maisyuroh dan Ubaidillah (2023), Farhan dan Indriyaningrum (2023), Abid dan Rukmana (2022), Trianto (2022), Trimulyono dan Wahyuni (2022), Fitri et al (2021), Suherdiningsih dan Rokhman (2020), Lestari dan Budiatmo (2018), serta Nisa et al (2017) yang mengatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia Cabang Medan”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $(6,463) > t$  tabel  $(1,70113)$ .
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $(2,598) > t$  tabel  $(1,70113)$ .
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $(3,615) > t$  tabel  $(1,70113)$ .
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $F$  hitung  $(92,830) > F$  tabel  $(2,95)$

## B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Disarankan pada perusahaan sediakan program pengembangan karir dan pelatihan yang berkelanjutan. Ini termasuk workshop, seminar dan kesempatan berpendidikan yang membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
2. Disarankan pada perusahaan jika setelah beberapa peringatan dan upaya perbaikan karyawan tetap sering terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas, terapkan tindakan disiplin yang tegas sesuai dengan kebijakan perusahaan, termasuk kemungkinan pemutusan hubungan kerja jika diperlukan seperti tindakan disiplin kerja yang tegas
3. Disarankan pada perusahaan sediakan fasilitas bersama yang nyaman, seperti ruang istirahat yang baik, kantin yang menyenangkan, dan area rekreasi yang bisa digunakan untuk bersosialisasi.
4. Pemimpin dapat memberdayakan karyawan untuk saling menghargai dan menciptakan budaya kerja yang positif dengan menerapkan program pelatihan mengenai komunikasi efektif dan kerjasama tim. Selain itu, memberikan contoh perilaku yang menghargai dan mengapresiasi kontribusi setiap karyawan serta membangun sistem penghargaan bagi mereka yang menunjukkan sikap positif dan kolaboratif juga akan memperkuat budaya kerja yang diinginkan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, Imam, (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi, Universitas Diponegoro, Semarang
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang, M., and Pakpahan, M. (2019). Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

## 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
- Abid, Muhamad, and Nila Rukmana. 2022. "The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PTExpert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City." *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)* 3(6): 104–13.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap." *Jurnal Penelitian Ipteks* 4(1): 47–62.
- Akbar, Surya. 2018. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja." *Jiaganis* 3(2): 1–17.  
<http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52/43>.
- Batubara, Soulthan Saladin, Edi Saputra Matondang, Gurardi Agustin Nadeak, dan Shella Pratiwi. "Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau : Model Determinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Institusi Perguruan Tinggi." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, no. 10 (2023): 4739-4750.
- 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.
- Dewi, Kadek Diah Candra, and I Gede Riana. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*." *Distribusi - Journal of Management and Business* 7(2): 203–14.
- Farisi, Salman, and M Taufik Lesmana. 2021. "Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe." *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1): 336–51. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/327>.
- Harahap, Diana Sari, Soulthan Saladin Batubara, dan Ali Amran. 2020. "Pengaruh Stres Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Capella Multidana Medan". *Jurnal Internasional Ilmu Ekonomi, Teknologi dan Sosial (Suntik)* 1 (2):5-10. <https://doi.org/10.53695/injects.v1i1.53>.

- Handoko, Setyo Dwi, Nugroho Mardi Wibowo, and C. Sri Hartati. 2021. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal EMA* 6(1): 17–26.
- Hasibuan, Efrilisa Asnuna. 2023. *No Title*. Padamgsidepun. <https://etd.uinsyahada.ac.id/8590/1/1840200101.pdf>.
- 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.
- Ilm, Muhammad Irfan, Geger Jaka Kiswara, and Syarif Mustika. 2022. "Nusantara : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Perpajakan." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 9(4): 1483–90.
- 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.
- Ivan Fadilla Hadi, and Puja Mustika. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank." *Nusantara Hasana Journal* 2(10): 88–95.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati Marsofiyati. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* 2(1): 01–10.
- Lestari, Kiki, and Agung Budiarmo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus ( Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi )." *Diponegoro Journal of Sosial Dan Politic*: 1–6.
- Lie, Darwin et al. 2021. "Reflections on Teacher Job Satisfaction: The Role of Principal Supervision, Organizational Culture, Motivation, and Compensation." *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 17(2): 234–48.
- Maina, Nita, Johny Subarkah, and Yuwita Ariessa Pravasanti. 2022. "Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pengelolaan Dana Desa Se- Kecamatan Sambu Boyolali." *Jurnal Ilmiah Keuangan Akuntansi Bisnis* 1(2): 51–59.
- Maisyuroh, Munfarizatul, and Hasan Ubaidillah. 2023. "Motivation, Environment, and Discipline: Impact on Employee Performance." *Academia Open* 8(1): 1–13.
- Malau, Gifson Parasian, Ahmad Aswan Waruwu, and Daud Arifin. 2023. "Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara." 3: 1274–81.

- Malikhah, Ikhah, Dian Yulis Wulandari, 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): 479–83. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>.
- Malay, I., Syahrani, AA, Silvana, A., Ginting, GF dan Ramadini, S., 2024.
- 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., Rangkyu, 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., Rangkyu, 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.
- Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dengan Pekerjaan Melayani Area Lapangan. *Jurnal Internasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* , 2 (1), hlm.41-46.
- 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.
- Norawati, S, Y Yusup, A Yunita, and H Husein. 2021. "Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar." *Menara Ilmu* XV(01): 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459>Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan terseb.
- Nurrachma, Farhana Najmi, Herry Krisnandi, Kumba Digdowiseiso, and YusriaJunaidah Abd Karim. 2024. "The Influence of Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Tamim Zada Rajawali." *International Journal of Social Service and Research* 4(02): 437–44.
- Puspita, D, and S Widodo. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya* 1(1): 31–41.

- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 51.
- Rahman, N., Rizky, MC, & Alfahmi, M. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kalfaz Sadhara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JMAS)* , 6 (3), 576-584. <https://doi.org/10.35335/jmas.v6i4.322>
- 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.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. 2018. "Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 15(1): 63–77.
- Setiawan, Rindi, Abdurozzaq Hasibuan, and Siti Rahmah Sibuea. 2023. "Analisis Pengukuran Kinerja Di UD Tahu Sumedang 5 Bersaudara Dengan Menggunakan Pendekatan *Supply Chain Operation Reference (SCOR)* Dan Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*." *Factory Jurnal Industri, Manajemen dan Rekayasa Sistem Industri* 1(3): 109–17.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia." *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)* 2(1).
- Sinambela, Sarton, Parel Naibaho, and Erwin Simanjuntak. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja , Pelatihan Kerja Dan *Corresponding Author* ." *JMSAB(Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis)* 4(1): 217–40.
- Suhardiman, and Kiki Farida Ferine. 2023. "*The Influence of Human Resource Quality on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at*

*Bank Sumut Binjai Branch.* 2023(2): 83–92.  
<https://ij.lafadzpublishing.com/index.php/IJEMA/index>.

Suherdiningsih, Vica Vitri, and Nur Rokhman. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar.” *Cakrawangsa Bisnis* 1(1): 39–58. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>.

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.

Sutrisno, Azis Fathoni, and Maria Magdalena Minarsih. 2016. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.” *Journal Of Management* 2(2): 1–12.

Trianto, Eko. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp) Kota Tangerang.” *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen* 9(1): 48–56.

Trimulyo, Raka Ragil, and Dewi Urip Wahyuni. 2022. “( Studi Kasus Pada Cv Bams Jaya Bersama ).” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

Tyas, Rima Dwining, and Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 172–180(1): 174.  
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Pertamina Persero Refinery](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh%20Disiplin%20Kerja%20Dan%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Pertamina%20Persero%20Refinery).

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.