

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA   
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BARATA INDONESIA CABANG TEGAL**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

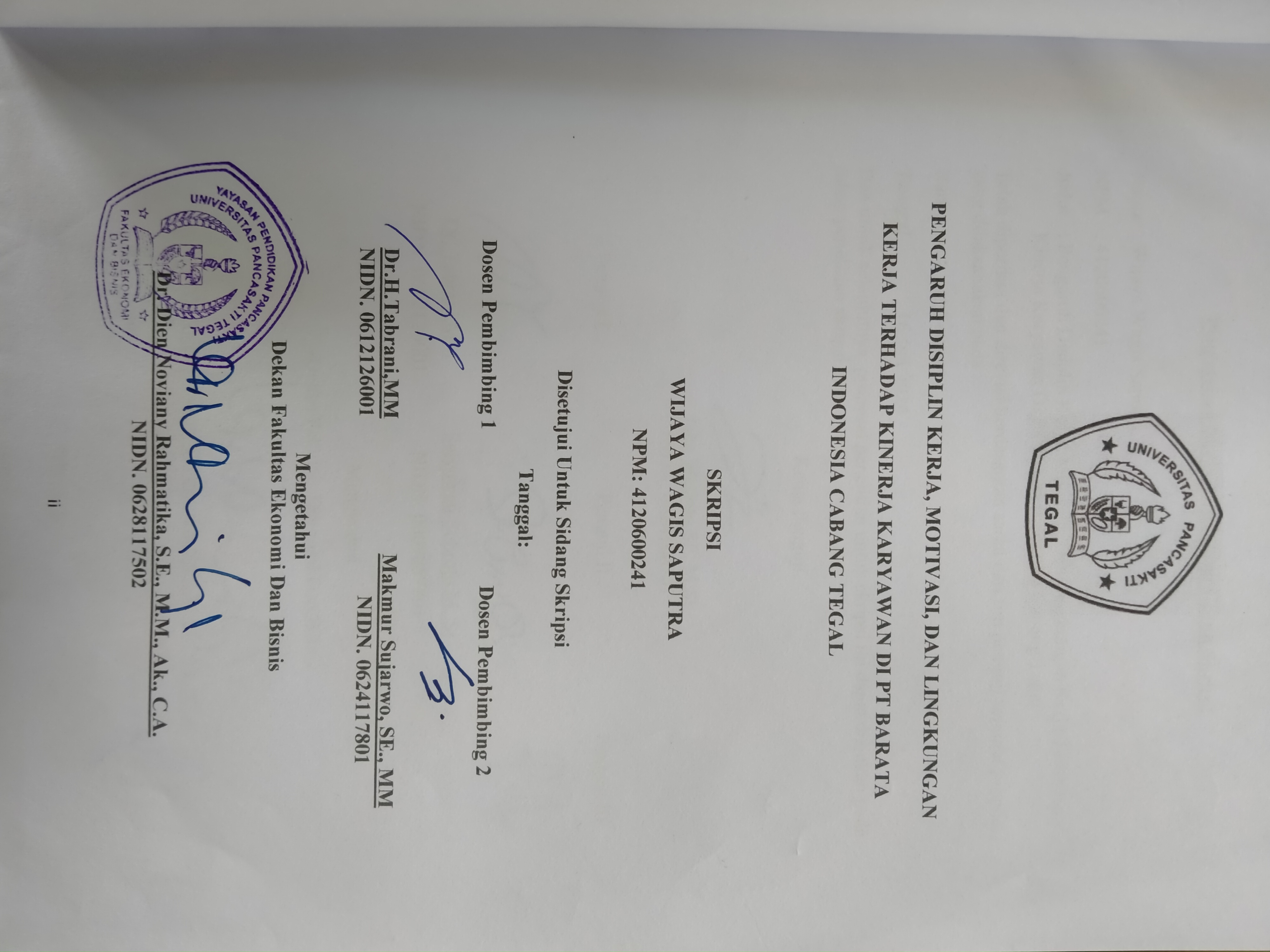
**Wijaya Wagis Saputra**

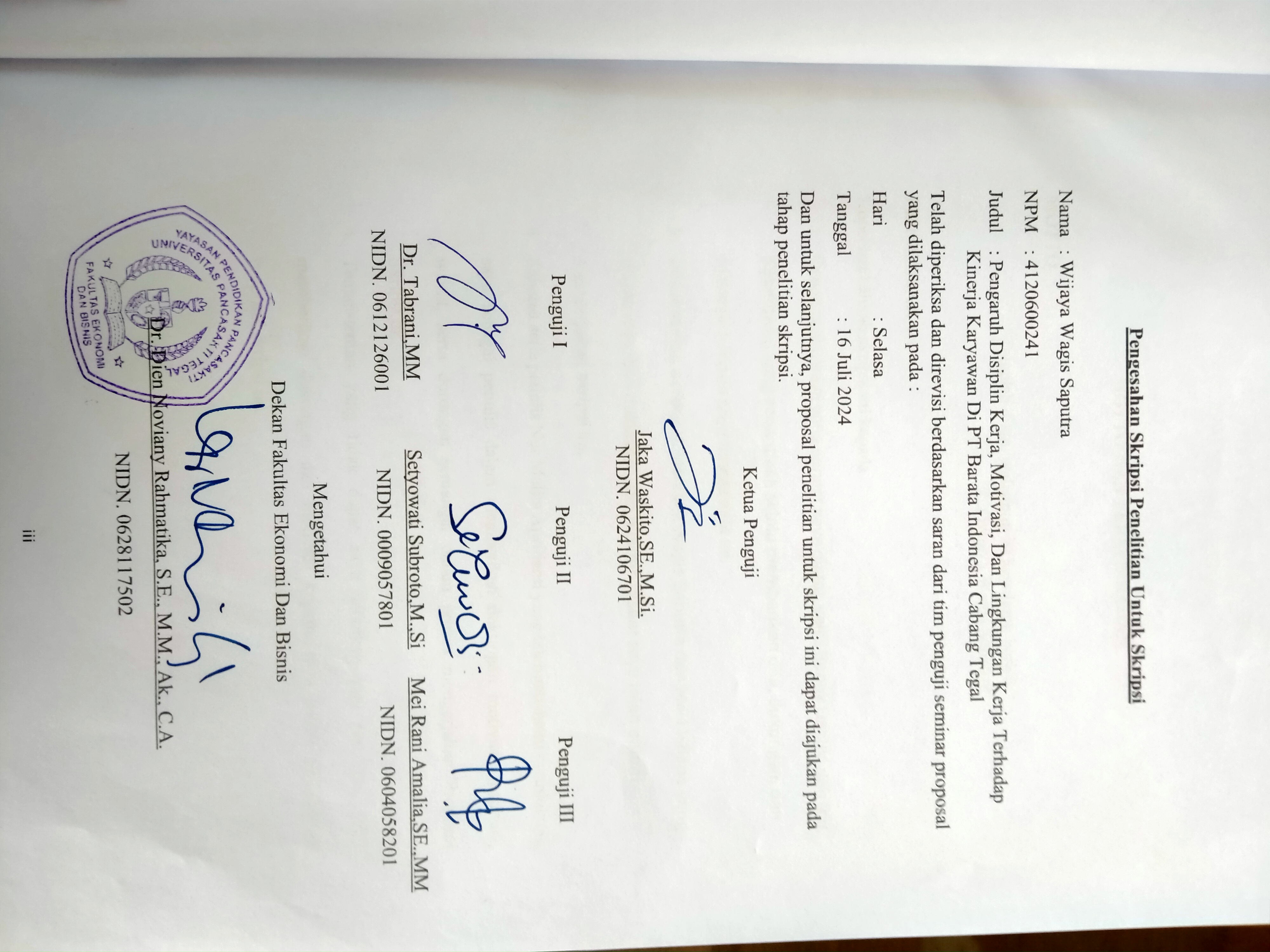
**NPM : 4120600241**

**Diajukan Kepada:**

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal  
2024**

****

****

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO**

“Tetaplah diam, walaupun isi kepalamu berisik”   
 (Wijaya Wagis Saputra)

**PERSEMBAHAN**

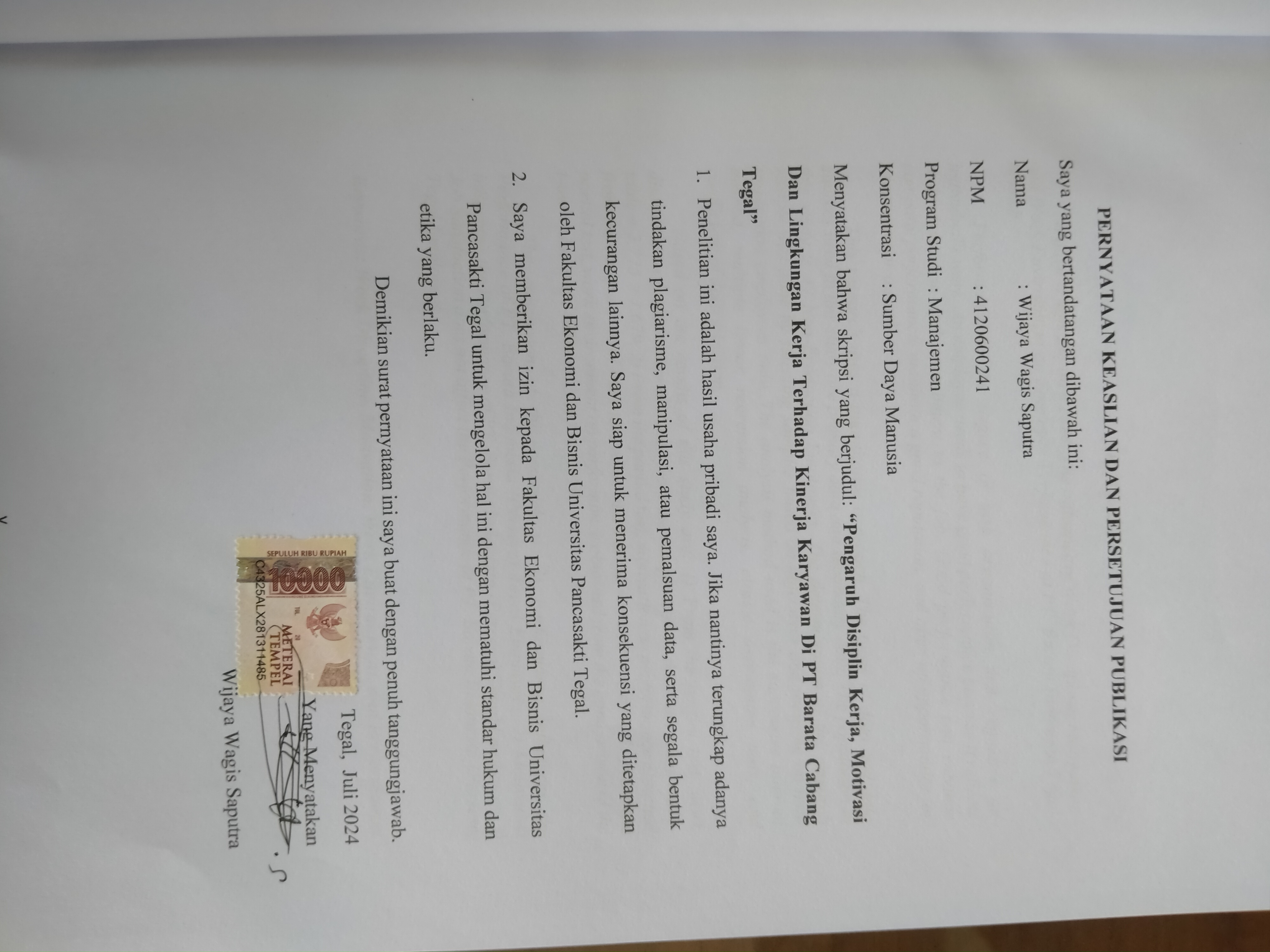
Kupersembahkan skripsi ini kepada :

Orang tuaku saya yang sangat saya cintai, yaitu Bapak Dasuki dan Ibu Kusmawati yang senantiasa selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasi kepada saya hingga saat ini.

Untuk kedua adikku M. Handika Wagis Saputra dan Mei Listiana yang selalu memberi dukungan dan hiburan disaat saya lelah dalam mengerjakan skripsi ini.

Sahabat setia penulis Nur Malita Aprilianti yang tak henti-henti mendukung saya sebagai penulis dalam memberikan dukungan motivasi, inspirasi, waktu, serta dorongan semangat dalam proses mengerjakan Proposal Skripsi ini.

Teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya dalam penyusunan proposal skripsi ini.

****

**ABSTRAK**

***Wijaya Wagis Saputra 2024****, The Influence of Work Discipline, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Barata Indonesia Tegal Branch.*

*Performance is the degree of task organization that regulates an individual's work. An employee needs to have good performance because it reflects their dedication and commitment to the job. Good performance can enhance company performance, maintain a good reputation, and open up opportunities for promotion or awards.*

*This research uses a quantitative approach. The types of data and data sources used in this study are primary data and secondary data. The population in this study is 49 Non-Production Employees. The determination of the research sample was done by selecting samples based on objectives and focusing on non-production employees only. The analysis method used is the successive interval method, multiple linear regression analysis, classic assumption tests, and coefficient of determination.*

*Based on the results of this study are: 1) From the partial test, work discipline on performance obtained from the comparison of the t-test value and t-table = 2.775 > 1.679. 2) From the partial test, motivation on performance obtained from the comparison of the t-test value and t-table = 6.298 > 1.679. 3) From the partial test, work environment on performance obtained from the comparison of the t-test value and t-table = -2.297 < 1.679.*

*The conclusion of this research is: 1) Performance influences the Performance of PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal Employees. 2) Motivation influences the Performance of PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal Employees. 3) Job Satisfaction does not affect the Performance of PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal Employees.*

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

**ABSTRAK**

**Wijaya Wagis Saputra 2024,** Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Barata Indonesia Cabang Tegal.

Kinerja adalah derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Seorang karyawan perlu memiliki kinerja yang baik karena ini mencerminkan dedikasi dan komitmen merka terhadap pekerjaan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan, mempertahankan reputasi baik, dan membuka peluang untuk promosi atau penghargaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 49 Karyawan Non Produksi. Penentuan sampel penelitian ini di lakukan dengan memilih sampel berdasarkan tujuan dan berfokus pada karyawan non produksi saja. Metode analisis yang digunakan adalah metode susksesive interval, analisi regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah 1) Dari pengujian secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh dari perbandingan nilai t hitung dan t tabel = 2,775 > 1,679. 2) Dari pengujian secara parsial motivasi terhadap kinerja diperoleh dari perbandingan nilai t hitung dan t tabel = 6,298 > 1,679. 3) Dari pengujian secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh dari perbandingan nilai t hitung dan t tabel = -2,297 < 1,679.

Kesimpulan dari penelitia ini adalah 1) Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal. 2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal. 3) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal

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

**KATA PENGANTAR**

Atas Izin Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, Alhamdulilah penulis telah menyelesaikan Skripsi dengan judul penelitian riset **“Pengaruh DisiplinKerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Barata Indonesia Cabang Tegal”.**

Penelitian riset skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat penulisan skripsi pada Program Starta (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti memahami bahwa penyusunan skripsi penelitian karya ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada :

Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Ira Maya Hapsari, SE, M, Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Dr. H. Tabrani, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

Makmur Sujarwo, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-piak yang berkepentingan.

Tegal, Juli 2023

Wijaya Wagis Saputra

|  |
| --- |
|  |

**DAFTAR ISI**

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc172150940)

[ABSTRAK vi](#_Toc172150941)

[KATA PENGANTAR viii](#_Toc172150942)

[DAFTAR ISI x](#_Toc172150943)

[DAFTAR TABEL xiii](#_Toc172150944)

[DAFTAR GAMBAR xv](#_Toc172150945)

[DAFTAR LAMPIRAN xvi](#_Toc172150946)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc172150947)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc172150948)

[B. Perumusan Masalah 11](#_Toc172150949)

[C. Tujuan Penelitian 11](#_Toc172150950)

[D. Manfaat Penelitian 12](#_Toc172150951)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13](#_Toc172150952)

[A. Landasan Teori 13](#_Toc172150953)

[1. Kinerja 13](#_Toc172150954)

[2. Disiplin Kerja 19](#_Toc172150955)

[3. Motivasi Kerja 22](#_Toc172150956)

[4. Lingkungan Kerja 27](#_Toc172150957)

[B. Penelitian Terdahulu 35](#_Toc172150958)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 43](#_Toc172150959)

[D. Hipotesis 46](#_Toc172150960)

[BAB III METODE PENELITIAN 47](#_Toc172150961)

[A. Jenis Penelitian 47](#_Toc172150962)

[B. Populasi Dan Sampel 47](#_Toc172150963)

[C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 48](#_Toc172150964)

[D. Metode Pengumpulan Data 52](#_Toc172150965)

[E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 54](#_Toc172150966)

[F. Metode Analisis Data 57](#_Toc172150967)

[1. Methode of Successive Internal (MSI) 58](#_Toc172150968)

[2. Uji Asumsi Klasik 59](#_Toc172150969)

[3. Analisis Regresi Linier Berganda 61](#_Toc172150970)

[4. Uji Signifikan atau Hipotesis 62](#_Toc172150971)

[BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 71](#_Toc172150972)

[A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 71](#_Toc172150973)

[B. Hasil Penelitian 88](#_Toc172150974)

[C. Pembahasan 108](#_Toc172150975)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 117](#_Toc172150976)

[A. Kesimpulan 117](#_Toc172150977)

[B. Saran 117](#_Toc172150978)

[DAFTAR PUSTAKA 119](#_Toc172150979)

**DAFTAR TABEL**

**Tabel Halaman**

1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan 5

2 Unsur Penilaian Kinerja Karyawan 6

3 Rekap Hasil Penilaian Kinerja Karyawan 6

4 Data Keterlambatan 8

5 Data Sampel Karyawan 48  
6 Operasional Variabel 51  
7 Instrumen Skala Likert Dependen 54  
8 Instrumen Skala Likert Independen 54  
9 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 88  
10 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan 89.

11 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur 89  
12 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja 90  
13 Hasil Uji Validias Item Kinerja 92  
14 Hasil Uji Validitas Item Disiplin Kerja 93  
15 Hasil Uji Validitas Item Motivasi 94  
16 Hasil Uji Validitas Item Lingkungan Kerja 95  
17 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja 96  
18 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja 97  
19 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi 97  
20 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja 98  
21 Hasil Uji Normalitas 100  
22 Hasil Uji Multikolonieritas 101  
23 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 103  
24 Hasil Uji Signifikansi Parsial 105

25 Hasil Uji Signifikansi Simultan 106  
26 Hasil Uji Koefisien Determinasi 107

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar Halaman**

1 Kondisi Lingkungan Kerja Perusahaan 9  
2 Kerangka Berpikir 45  
3 Rumus Validitas 55

4 Rumus Reliabilitas 57  
5 Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis Penelitian 65  
6 Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji F 68  
7 Struktur Organisasi 79  
8 Hasil Uji Heterokedastisitas 102

**DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran Halaman**

1 Lembar Kuesioner 121

2 Daftar Pertanyaan Wawancara 132

3 Surat Izin Penelitian 134

4 Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja 135

5 Data uji validitas dan Reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X1) 137

6 Data uji validitas dan Reliabilitas variabel Motivasi 140

7 Data uji validitas dan Reliabilitas variabel lingkungan kerja 142

8 Uji Validitas variabel Kinerja 144

9 Uji Validitas variabel Disiplin Kerja 150

10 Uji Validitas variabel Motivasi 153

11 Uji Validitas variabel lingkungan kerja 156

12 Uji Reliabilitas variabel kinerja (Y) non responden 160

13 Uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X1) non responden 161

14 Uji reliabilitas variabel motivasi (X2) non responden 162

15 Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X3) non responden 163

16 Data penelitian variabel kinerja (Y) 164

17 Data penelitian variabel Disiplin Kerja (X1) 166

18 Data penelitian variabel motivasi (X2) 169

19 Data penelitian variabel lingkungan kerja (X3) 171

20 Cara merubah data ordinal ke data interval 173

21 Tabulasi Data MSI Responden Variabel Kinerja (Y) 175

22 Tabulasi Data MSI Responden Variabel Disiplin Kerja (X1) 179

23 Tabulasi Data MSI Responden Variabel Motivasi (X2) 182

24 Tabulasi Data MSI Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)185

25 Uji Asumsi klasik (Uji Normalitas) 189

26 Uji Asumsi klasik (Uji Multikolonieritas) 191

27 Uji Asumsi klasik (Uji Heterokedastisitas) 192

28 Uji Asumsi klasik (Uji Autokorelasi) 193

29 Analisis regresi linier berganda 194

30 Uji Signifikansi Parsial (Uji T) 196

31 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 197

32 Analisis koefisien determinasi 198

33 Distribusi Nilai R tabel Signifikansi 5% dan 10% 199

34 Distribusi Tabel T (1-80) 200

35 Distribusi Tabel F (1-45) 203

36 Tabel Durbin-Watson (DW), α = 5% (1-70) 205

37 Surat Balasan Izin Penelitian 207

**BAB I  
PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Perkembangan bisnis saat ini berkembang dengan cepat, memperketat persaingan di dalamnya. Persaingan tidak hanya terkait dengan kualitas produk, tetapi juga dengan kualitas SDM perusahaan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin sengit, perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan menghadapi berbagai situasi yang mungkin terjadi. Untuk menjaga kelangsungan operasi, perusahaan perlu melakukan perbaikan dalam semua aspeknya.

Sumber daya manusia merupakan aset khusus yang berharga bagi perusahaan dan organisasi serta memerlukan perhatian khusus. Tantangan terbesar bagi perusahaan saat ini dan masa depan adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif, dan kreatif. Suatu perusahaan diharapkan mampu bersaing, tidak hanya dari segi kinerja saja, namun juga bagaimana perusahaan tersebut mampu membangkitkan semangat atau motivasi kerja para karyawannya tanpa melupakan sikap disiplin dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan harus mampu memperhatikan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Tujuan memulai bisnis adalah untuk mendapatkan keuntungan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu dilakukan penelitian atau pengembangan terhadap seluruh sumber daya manusia yang berperan dalam perusahaan. Atas dasar itu, perusahaan harus mempertahankan tingkat kinerja karyawan saat ini dan memproduksi barang-barang kualitas tertinggi dan ramah lingkungan. Ini menunjukkan pentingnya kinerja karyawan karena kinerja karyawan yang tinggi memungkinkan bisnis untuk memenuhi permintaan pelanggan akan barang-barangnya secara berkelanjutan, yang pada gilirannya memungkinkannya untuk memenuhi tujuan labanya.

Mengelola pegawai dalam suatu organisasi bukanlah sederhana karena berasal dari berbagai asal, sudut pandang, ide, dan ambisi. Ini menunjukkan perlunya bisnis untuk memberikan tanggung jawab karyawan pertimbangan yang lebih besar untuk memenuhi tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin dan bermotivasi tinggi di tempat kerja akan berusaha lebih keras untuk melakukan tugas-tugas mereka. Selanjutnya, meningkatkan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan di tempat kerja, antara lain disiplin kerja, motivasi atau dorongan tugas yang dilakukan seorang karyawan serta tempat kerja sebagai lokasi di mana kegiatan rutin berlangsung. Seorang karyawan akan dapat melakukan tugasnya dengan sukses dan efisien jika dia disiplin, termotivasi, dan memiliki sikap positif. Komponen lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai berdampak pada kemampuan pekerja untuk fokus saat bekerja.. Oleh karena itu, ketiga faktor ini dapat berdampak pada sasaran kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dianggap tinggi bila prosesnya mengikuti prosedur dan mekanisme yang sesuai, komprehensif, atau dianggap terbaik dalam melaksanakan tugas. Kegiatan peningkatan kinerja harus diawali dengan upaya peningkatan kedisiplinan dan dorongan/motivasi agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sukses berdasarkan kesadaran. Disiplin dan motivasi yang dihasilkan dari rasa percaya diri karyawan akan meningkatkan kinerja kerja dengan lebih efektif. Pegawai yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi akan lebih mudah menjaga kedisiplinan dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Afandi (2016:68) adalah derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Dalam hal ini, "kinerja" merujuk pada seberapa efektif seseorang menyelesaikan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa kinerja tergantung pada sejauh mana tugas-tugas yang diberikan kepada seseorang telah disusun dengan baik atau diatur dengan baik. Secara lebih spesifik, "derajat penyusunan tugas" mengacu pada tingkat yang tugas-tugas itu telah diorganisasi, baik itu dalam hal jelasnya tujuan, alokasi sumber daya yang tepat, pembagian tanggung jawab yang sesuai, dan pengaturan yang memungkinkan individu untuk melakukan pekerjaan dengan efisien. Jika tugas-tugas tersebut telah disusun dengan baik, maka seseorang karyawan lebih mungkin untuk mencapai kinerja yang tinggi..

Khaeruman (2021:22) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Disiplin di tempat kerja sangat penting untuk mencegah masalah, menghindari kesalahan, dan menjaga ketertiban dan efisiensi dalam mengejar tujuan organisasi. Selanjutnya, disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan; Individu berkinerja tinggi sering menunjukkan disiplin kerja yang kuat. Akibatnya, kepatuhan dan disiplin kerja terhadap aturan menjadi aspek penting dalam mencapai efektivitas dan tujuan perusahaan.

Nawawi dalam Khaeruman (2021:27) mengartikan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Selain itu, motivasi dapat berasal dari sumber internal dan eksternal dan mendorong seseorang menuju tujuan mereka. Motivasi karyawan sangat penting dalam lingkungan perusahaan karena berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi tinggi seringkali lebih inventif, kreatif, dan produktif di tempat kerja.

Nitisemito dalam Khaeruman (2021: 55) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Suasana kerja atau lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kebahagiaan, kinerja, dan kualitas hidup pekerja. Di sisi lain, suasana kerja yang negatif akan berdampak sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat penting dan perlu diperhatikan agar para pekerja mampu melakukan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Divisi Sumber Daya Air PT Barata Indonesia merupakan salah satu divisi dari PT Barata Indonesia (Persero), sebuah badan usaha milik negara (BUMN) di Indonesia. Divisi Sumber Daya Air (DSDA) bergerak dalam bidang teknik hidromekanikal, yang meliputi perancangan, pembuatan dan pemasangan gerbang pengatur air, pipa tekanan dan struktur hidrolik lainnya. Induk dari perusahaan ini terletak pada Kota Gresik, Jawa Timur. Lalu anak perusahaan dari divisi sumber daya air berada di dua titik tempat yaitu di kota Medan dan kota Tegal. Untuk perusahaan anak atau cabang di kota Tegal, kecamatan Tegal Timur lebih tepatnya pada Jl. Pemuda No.7 dengan kode pos 52121 (PT Barata Indonesia Tegal, 2023). Sebagai perusahaan manufaktur yang hanya memproduksi barang pada saat pesanan pembelian/pesanan diterima sesuai dengan kontrak atau perjanjian, maka wajib kirim barang sesuai petunjuk dan sesuai jadwal.

**Tabel 1**

**Standar penilaian kinerja karyawan**

**PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Nilai** | **Keterangan** |
| 1. | 91-100 | Sangat Baik |
| 2. | 71-90 | Baik |
| 3. | 61-70 | Cukup |
| 4. | 51-60 | Sedang |
| 5. | <50 | Kurang |

Sumber : PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal 2024

|  |  |
| --- | --- |
| No. | Unsur Penilaian |
| 1. | Kehadiran |
| 2. | Pencapaian target |
| 3. | Pembuatan laporan |
| 4. | Komunikasi |
| 5. | Kerjasama tim |

**Tabel 2  
Unsur penilaian kinerja karyawan  
PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal**

Sumber : PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal 2024

Tabel tersebut menggambarkan unsur-unsur dari penilaian kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal. Terdapat lima kategori penilaian: kategori 91-100 menandakan kinerja sangat baik, 71-90 menandakan kinerja baik, 61-70 menandakan kinerja cukup, 51-60 menandakan kinerja sedang, dan kurang dari 50 menandakan kinerja kurang. Penilaian kinerja ini akan dimasukkan ke dalam rekapitulasi hasil penilaian karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal.

**Tabel 3  
Rekap hasil penilaian kinerja karyawan   
PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nilai** | **Kategori** | **2021** | **2022** | **2023** |
| **Jumlah Karyawan** | **Jumlah Karyawan** | **Jumlah Karyawan** |
| 1 | 91-100 | Sangat baik | 18 | 22 | 16 |
| 2 | 71-90 | Baik | 29 | 25 | 30 |
| 3 | 61-70 | Cukup | 23 | 23 | 26 |
| **Total** | | | 70 | 70 | 72 |

Sumber : PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal

Berdasarkan data tersebut tentang evaluasi kinerja karyawan pada tahun 2021, dengan jumlah total karyawan sebanyak 70 orang, terdapat 18 karyawan yang masuk dalam kategori sangat baik, 29 karyawan dalam kategori baik, dan 23 karyawan dalam kategori cukup. Pada tahun 2022, dengan jumlah karyawan yang sama, yaitu 70 orang, tercatat 22 karyawan dalam kategori sangat baik, 25 karyawan dalam kategori baik, dan 23 karyawan dalam kategori cukup. Pada tahun 2023, jumlah karyawan bertambah menjadi 72 orang, dengan 16 karyawan dalam kategori sangat baik, 30 karyawan dalam kategori baik, dan 26 karyawan dalam kategori cukup. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwasanya tingkat kinerja karyawan dari tahun 2021, 2022, dan 2023 mengalami tingkat naik turunnya kinerja karyawan atau terjadinya fluktuatif kinerja karyawan.

Naik turunnya kinerja karyawan atau fluktuasi dalam kinerja tersebut disebabkan oleh berbagai faktor. Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti, faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal adalah disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor ini karena tidak semua karyawan memiliki tingkat disiplin yang konsisten, motivasi kerja yang tinggi, atau lingkungan kerja yang mendukung secara optimal.

Kurangnya kedisiplinan karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal diyakini sebagai faktor utama yang menyebabkan fluktuasi kinerja. Kesadaran akan pentingnya kedisiplinan sangat ditekankan karena hal ini menjadi pondasi utama untuk menjaga produktivitas di lingkungan kerja. Ketika karyawan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kedisiplinan, mereka lebih cenderung untuk mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, dalam konteks penelitian ini, masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, hal ini didukung oleh data yang ada.

**Tabel 4**

**Data Keterlambatan Karyawan 2021-2023**

**DI PT Barata Indonesia (Persero) Tegal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan/Tahun | 2021 | 2022 | 2023 |
| Jan | 3 | 1 | 2 |
| Feb | 1 | 2 | 3 |
| Maret | 2 | 1 | 3 |
| April | 1 | 1 | 2 |
| Mei | 1 | 2 | 1 |
| Juni | 1 | 0 | 1 |
| Juli | 2 | 0 | 1 |
| Agust | 1 | 4 | 3 |
| Sept | 2 | 3 | 4 |
| Okt | 1 | 5 | 3 |
| Nov | 2 | 15 | 9 |
| Des | 2 | 7 | 4 |
| Jumlah | 19 | 41 | 36 |
| Karyawan | 70 | 70 | 72 |
| Presentase | 27,14% | 58,57% | 50% |

Sumber : PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal

Perhitungan data diatas diperoleh dari jumlah total keterlambatan pada tahun tersebut dibagi dengan total karyawan pada tahun tersebut dan dibagi dengan 100%, maka akan ditemukan presentase keterlambatan pada tahun tersebut. Berdasarkan tabel data diatas pada tahun 2021 dengan 27,14%, tahun 2022 dengan 58, 57%, dan tahun 2023 dengan 50% keterlambatan. Dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang terlambat dalam berangkat bekerja. Hal ini menujukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT Barata Indonesia (Persero) Tegal masih belum maksimal. Sebagai karyawan mereka dituntut untuk menaati tata tertib yang berlaku ditempat kerja. Hal ini untuk memastikan bahwa peraturan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan peluang kerja yang lebih positif. Untuk memahami permasalahan ini lebih dalam, kita perlu menggali sudut pandang lain, khususnya yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja.

Penyebab dari fluktuasi kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal diduga karena kurangnya semangat kerja atau motivasi dalam bekerja. Hal ini didasarkan pada hasil observasi dan wawancara di perusahaan tersebut. Terlihat bahwa masih ada karyawan yang kurang memiliki motivasi atau semangat kerja yang cukup, yang mengakibatkan kinerja mereka terhambat dan pencapaian target mereka kurang optimal. Selain itu, tidak semua karyawan menunjukkan inisiatif untuk saling mendukung atau memotivasi sesama karyawan.



**Gambar 1**

**Kondisi Lingkungan Kerja Perusahaan**

Sumber : PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal

Dari kunjungan peneliti dan Gambar 1 terlihat bahwa kondisi lingkungan perusahaan memiliki risiko kecelakaan industri yang tinggi. Banyak material-material keras, tajam, berat, panas dan arus tegangan tinggi yang ada disekeliling lingkungan kerja tersebut. Sesuai dengan pengamatan langsung oleh peneliti ke lingkungan kerja terdapat ruang peleburan besi dengan atap yang rusak. Oleh sebab itu, asap dari hasil peleburan besi keluar dan mengganggu karyawan lainnya. Pengaruh disiplin pada peraturan kerja yang tertulis seperti rambu-rambu peringatan yang terdapat di lingkungan kerja sangat penting untuk semua karyawan yang terlibat pada proses kegiatan kerja terebut. Lingkungan kerja yang aman merupakan hal utama yang harus diperhatikan oleh perusaahan agar para karyawan yang bekerja merasa aman dalam pekerjaannya. Sumber : PT Barata Indonesia (Persero) Tegal.

Dengan adanya permasalahan di atas, peneliti memperoleh informasi mengenai cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawan serta suasana kerja, motivasi, dan disiplin. Berdasarkan data keterlambatan karyawan pada tahun 2021 sampai 2023 menyatakan masih terdapat karyawan yang terlambat pada tahun 2021 sebanyak 27,14%, 2022 sebanyak 58,57%, serta 2023 sebanyak 50%. Data tersebut dari jumlah perbandingan banyaknya keterlambatan dalam tiap tahun dengan perbandingan jumlah karyawan yang ada. Data tersebut menunjukkan bahwa kurang disiplinnya dalam bekerja masih terdapat karyawan yang masih belum memahami bagaimana pentingnya memiliki kedisiplinan bekerja dengan baik dan dorongan motivasi dalam bekerja, serta peran lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja, motibasi dan lingkungan menurut studi oleh Nanda (2019). Namun, studi (Warongan, Dotulong, & Lumuntang, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawa. berdasarkan kesenjangan penelitian dan fenomena komersial yang disebutkan di atas. Peneliti menggunakan judul penelitian **"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Barata Indonesia Cabang Tegal".**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah, sebagaimana PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal?
5. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka tujuan penelitian yang dikemukakan adalah untuk mengetahui apakah PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal.
5. **Manfaat Penelitian**

Secara Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan bermanfaat dan diperhitungkan oleh PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal ketika mengatasi kesulitan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin untuk meningkatkan output perusahaan.

Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Barata Indonesia Cabang Tegal.

menyediakan informasi untuk studi lebih lanjut dan sebagai sumber bagi penulis lain yang menulis tentang subjek yang sama.

**BAB II  
TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**
2. **Kinerja**
3. Konsep Kinerja

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Afandi (2016:68)

Menurut Afandi (2016:68) Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment).

Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Menurut Afandi (2016:69) ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

1. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
4. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.
5. Kriteria-Kriteria Kinerja

Menurut Afandi (2016:70) Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Afandi (2016:70) ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaanya.

Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.

Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya kinerja dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator menurut Bangun (2012:233-234) sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapa mengerjakan berapa unit pekerjaan.

1. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

1. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaany Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaun tepat waktu.

1. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karvawall yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

1. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

1. **Disiplin Kerja**
2. Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum Disiplin di tempat kerja didefinisikan sebagai pola pikir dan perilaku individu yang menunjukkan kepatuhan, kesesuaian, loyalitas, ketertiban, dan kesesuaian dengan peraturan bisnis atau organisasi serta standar sosial yang relevan. Menurut pernyataan Khaeruman (2021:22), disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Ini karena disiplin kerja yang unggul di antara pekerja secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Disiplin kerja, menurut Hasibuan dalam Khaeruman (2021:23), adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja, menurut Fathoni dalam Khaeruman (2021:23), diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan seperti datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

1. Tujuan Disiplin Kerja

Sastrodiwiryo dalam Khaeruman (2021:24) menyatakan bahwa tujuan khusus disiplin kerja bagi karyawan adalah :

1. Pastikan bahwa anggota staf melaksanakan arahan manajemen yang sesuai dan sesuai dengan semua undang-undang, aturan, dan ketenagakerjaan yang berlaku kebijakan organisasi tertulis dan tidak tertulis yang relevan.
2. Pekerja mampu melakukan pekerjaan mereka seefisien mungkin dan, mengingat sifat tugas yang dialokasikan untuk mereka, dapat membantu kelompok kepentingan tertentu dengan kemampuan terbaik mereka.
3. Pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka seefisien mungkin dan, mengingat tugas yang ada, dapat membantu kelompok kepentingan tertentu dengan kemampuan terbaik mereka.
4. Pekerja mampu memaksimalkan penggunaan dan pemeliharaan aset perusahaan, termasuk produk, layanan, dan infrastrukturnya.
5. Pekerja bebas untuk berperilaku dan terlibat dalam cara-cara yang konsisten dengan norma-norma organisasi.
6. Pekerja mampu mencapai kinerja tinggi sejalan dengan tujuan bisnis jangka pendek dan jangka panjang.
7. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Sutrisno dalam Khaeruman (2021:25) menyatakan bahwa unsur-unsur berikut berdampak pada disiplin pekerja :

1. Pelestarian disiplin dapat dipengaruhi oleh skala gaji. Jika mereka yakin akan gaji yang menghargai kerja keras yang telah dilakukan karyawannya, maka karyawannya akan mematuhi semua persyaratan yang berlaku.
2. Ini sangat penting karena, dalam pengaturan tempat kerja, semua anggota staf akan selalu menyadari bagaimana manajer memaksakan disiplin, apakah ada model kepemimpinan yang hadir atau tidak.
3. Apakah ada pengawasan peraturan atau tidak, harus ada pengawasan dalam setiap tindakan yang dilakukan bisnis untuk membantu anggota staf menyelesaikan tugas mereka dengan benar.
4. Apakah ada pengawasan peraturan atau tidak, harus ada pengawasan untuk setiap tindakan yang dilakukan bisnis untuk membantu anggota staf menyelesaikan tugas mereka dengan benar.
5. Kemampuan pemimpin untuk bertindak dengan keberanian: Ketika seorang karyawan tidak mematuhi aturan, manajer harus cukup berani untuk menghadapi pelanggaran yang dilakukan.
6. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran seseorang mematuhi segala ketentuan yang ada pada ketentuan organisasi dan norma yang berlaku. Dimensi dan indikator disiplin kerja merujuk atau mengarah pada pernyataan Afandi (2016:10) yang menyatakan sebagai berikut:

1. Dimensi Ketaatan Waktu, dengan indikator:
2. Masuk kerja tepat waktu
3. Penggunaan waktu secara efektif
4. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
5. Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator:
6. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
7. Target pekerjaan
8. Membuat laporan kerja harian
9. **Motivasi Kerja**
10. Pengertian Motivasi Kerja

Nawawi dalam Khaeruman (2021:27) mengartikan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Daft dalam Khaeruman (2021:28) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Mangkunegara dalam Khaeruman (2021:28) mendefinisikan motivasi adalah kondisi yang berpengarh membangkitkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki dalam Khaeruman (2021:28) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan.

1. Tujuan Motivasi Kerja

Berikut ini adalah beberapa tujuan menjaga motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Khaeruman (20212:29) :

1. Meningkatkan produksi dan kepuasan kerja karyawan.
2. Tingkatkan kinerja kolega Anda di tempat kerja.
3. Memastikan stabilitas tenaga kerja dalam organisasi.
4. Tingkatkan kepatuhan staf Anda terhadap hukuman.Jadikan perekrutan efisien.
5. Membina hubungan kerja yang positif dan lingkungan
6. Tingkatkan keterlibatan, daya cipta, dan loyalitas
7. Meningkatkan kesejahteraan pekerja.
8. Asumsikan lebih banyak akuntabilitas untuk tugas-tugas mereka.
9. Tingkatkan kinerja sekaligus manfaatkan sumber daya dan alat.
10. Jenis-Jenis Motvasi

Hasibuan dalam Khaeruman (2021:30) menyatakan bahwa berikut ini adalah bentuk-bentuk khas motivasi yang ditawarkan kepada karyawan:

* 1. Insentif dan motivasi positif. Motivasi positif terjadi ketika manajemen menghargai kinerja di atas rata-rata, sehingga merangsang dan memotivasi stafnya. Karena kebanyakan orang suka mendapatkan hal-hal indah, moral bawahan akan meningkat dengan motivator positif ini.

1. Insentif negatif, atau motivasi negatif Motivasi negatif terjadi ketika seorang manajer menggunakan pedoman ketat untuk menanamkan rasa takut akan hukuman pada stafnya. Karena insentif negatif ini, moral bawahan meningkat sementara karena mereka takut hukuman, namun bisa ada konsekuensi jangka panjang yang negatif. Dalam praktiknya, sebuah organisasi sering menggunakan dua gaya motivasi yang disebutkan di atas. Untuk meningkatkan moral staf, inisiatif ini harus masuk akal dan seimbang. Masalahnya adalah bahwa motivasi, apakah positif atau negatif, diberikan dengan cara yang secara efisien mendorong pekerja untuk bekerja. Dalam jangka panjang, motivasi negatif bekerja, sementara motivasi positif bekerja lebih baik dalam waktu dekat.
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Setiap karyawan memiliki selera yang berbeda. Di sisi lain, setiap orang membutuhkan makanan untuk hidup, dan orang sehat memiliki harga diri. Kepuasan keinginan dan aspirasi manusia mengarah pada kepuasan kerja bagi orang-orang. Seorang karyawan ingin diberi kompensasi atas usahanya dan mendapatkan umpan balik dan perlakuan positif dari atasannya.

Menurut Gomes dalam Khaeruman (2021:31), faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi motivasi:

1. Faktor-faktor Individual

Faktor individu khususnya meliputi:

1. Tujuan-tujuan (goals)
2. Kebutuhan-kebutuhan (needs)
3. Faktor-faktor Organisasional

Faktor organisasional khususnya meliputi:

1. Gaji (pay)
2. Keamanan kerja (job security)
3. Sesama pekerja (co-workers) atau kerjasama
4. Pengawasan (supervision)
5. Pujian (praise)
6. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya penggerak yang ada dalam diri karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengarah pada pendapat Afandi (2016:18) yang menyatakan dimensi dan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Dimensi Ketentraman

Dimensi ketentraman adalah, senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Dimensi Dorongan

Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

1. Prestasi kerja
2. Pengakuan dari atasan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. **Lingkungan Kerja**
5. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam Khaeruman (2021: 55) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti dalam Khaeruman (2021:55) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sihombing dalam Khaeruman (2021:55) mengatakan lingkungan kerja adalah factor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Pemahaman menyeluruh tentang lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan berpotensi memengaruhi kinerja mereka, termasuk pencahayaan, kebersihan, dan kantor yang aman dan nyaman, antara lain.

1. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Khaeruman (2021:56) menjelaskan bahwa ada dua dimensi lingkungan kerja :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala keadaan kondisi fisik yang mungkin mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung.

1. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Istilah "lingkungan kerja non-fisik" mengacu pada situasi apa pun yang melibatkan interaksi di tempat kerja, termasuk situasi dengan bawahan serta atasan dan rekan kerja.

1. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Selama keadaan lingkungan yang tepat ada, manusia mampu melakukan tugas mereka dengan kemampuan terbaik mereka. Jika suatu masyarakat dapat melakukan aktivitasnya dengan cara yang aman, menyenangkan, sehat, dan optimal, maka kondisi lingkungan tersebut sangat baik atau memadai. Adalah mungkin untuk melihat hasil yang tidak pantas di tempat kerja untuk waktu yang lama. Keadaan lingkungan yang tidak menguntungkan juga dapat mempersulit dan membutuhkan waktu lebih lama untuk menciptakan sistem kerja yang efektif. Desain lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa elemen. Unsur-unsur yang tercantum di bawah ini, sebagaimana diuraikan oleh Sedarmayanti dalam Khaeruman (2021:57), mungkin berdampak pada bagaimana antara lain, kondisi tempat kerja diciptakan berdasarkan :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Bagi pekerja, pencahayaan dan penerangan memberikan banyak keuntungan untuk keselamatan dan kinerja. Akibatnya, penting untuk memperhatikan ketika ada cahaya yang cemerlang namun tidak menyilaukan. Ketidakpastian dalam cahaya menghasilkan pekerjaan yang lamban, banyak kesalahan, dan akhirnya pelaksanaan tugas yang kurang efektif, yang membuatnya menantang untuk memenuhi tujuan organisasi. Secara umum, cahaya dibagi menjadi empat bidang :

1. Cahaya langsung
2. Cahaya setengah langsung
3. Cahaya tidak langsung
4. Cahaya setengah tidak langsung
5. Temperatur di Tempat Kerja

Setiap area tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda dalam kondisi normal. Demi menyesuaikan diri dengan perubahan di luar tubuh, tubuh manusia selalu berupaya mempertahankan kondisi normal dengan sistem tubuh ideal. Penelitian menunjukkan bahwa berbagai suhu memiliki berbagai dampak. Karena tingkat fleksibilitas setiap orang berbeda berdasarkan tempat mereka tinggal, keadaan ini mungkin tidak berlaku untuk setiap karyawan.

1. Kelembapan di Tempat Kerja

Jumlah air di udara disebut kelembaban, dan sering diberikan sebagai persentase. Suhu lingkungan berdampak pada kelembaban ini. Kondisi tubuh manusia saat menyerap atau melepaskan panas dipengaruhi oleh suhu, kelembaban, kecepatan pergerakan udara, dan radiasi panas di udara. Panas tubuh berkurang drastis dalam situasi dengan suhu udara yang sangat panas dan kelembaban tinggi karena mekanisme penguapan. Tubuh manusia selalu berusaha menemukan keseimbangan antara panas tubuh dan suhu di sekitarnya, yang mungkin juga berdampak. Denyut jantung yang lebih cepat karena sirkulasi darah bekerja lebih keras untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

1. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Makhluk hidup membutuhkan oksigen untuk mempertahankan eksistensi mereka, terutama untuk fungsi metabolisme. Ketika ada lebih sedikit oksigen di udara dan dikombinasikan dengan gas atau bau berbahaya, udara di sekitarnya dianggap tercemar. Tanaman di sekitar kantor adalah sumber utama udara segar. Manusia membutuhkan oksigen, yang diciptakan tanaman. dengan pasokan oksigen yang cukup di sekitarnya. Pekerjaan dan efek menenangkan dari memiliki tanaman di sekitar kantor keduanya memberi tubuh rasa kesegaran dan kesejukan. Ketika seseorang merasa tenang dan terkumpul saat bekerja, tubuh pulih dari kelelahan lebih cepat.

1. Kebisingan di Tempat Kerja

Para ahli merasa sulit untuk mengatasi satu jenis polusi khususnya: kebisingan. H. suara yang tidak nyaman untuk didengarkan. Ini buruk karena, seiring waktu, suara keras dapat mengganggu pendengaran, mengganggu kinerja, menyebabkan kesalahpahaman, dan, dalam kasus ekstrim, bahkan berakibat fatal, menurut penelitian. Kebisingan harus dihindari saat bekerja karena perlu fokus; Hanya dengan begitu pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan kinerja meningkat. Tiga faktor mempengaruhi kualitas suara dan dapat digunakan untuk mengukur seberapa banyak intervensi manusia yang ada :

1. Lamanya kebisingan
2. Intensitas kebisingan
3. Frekuensi kebisingan
4. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis adalah getaran yang dihasilkan oleh peralatan mekanis yang dibawa masuk. Getaran tertentu menembus tubuh pekerja dan dapat memiliki konsekuensi yang tidak terduga. Getaran mekanis adalah penyebab utama dari ini bervariasi dalam hal frekuensi dan intensitas, mereka mungkin cukup mengganggu tubuh. Ketika frekuensi alami ini bertepatan dengan frekuensi getaran mekanis, perangkat di dalam tubuh mengalami gangguan paling besar. Getaran mekanis sering memiliki kemampuan untuk:

1. Persetujuan bekerja
2. Awal mula kelelahan
3. Beberapa penyakit muncul, di antaranya disebabkan oleh gangguan terhadap: mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan hal-hal lain.
4. Bau-bauan di Tempat Kerja

Bau di tempat kerja memiliki potensi untuk mengganggu sensitivitas penciuman dan fokus pekerjaan, sehingga mereka dapat dilihat sebagai semacam pencemaran lingkungan. Salah satu teknik untuk menghilangkan bau tidak sedap di kantor adalah dengan memanfaatkan "AC" dengan benar.

1. Tata Warna di Tempat Kerja

Skema warna tempat kerja harus dipertimbangkan dan dirancang dengan cermat. Pada kenyataannya, tata letak dekorasi dan pengaturan warna terkait erat. Ini masuk akal karena emosi sangat dipengaruhi oleh warna. Karena warna memiliki kekuatan untuk membangkitkan emosi manusia, kadang-kadang dapat menciptakan sensasi kesenangan, keputusasaan, dan emosi lainnya.

1. Dekorasi di Tempat Kerja

Perencanaan warna yang efektif sangat penting untuk dekorasi. Oleh karena itu, desain tata letak, palet warna, peralatan, dll untuk pekerjaan itu sama pentingnya untuk dihias sebagai produk akhir dari pekerjaan.

1. Musik di Tempat Kerja

Para ahli mengklaim bahwa tergantung pada waktu, tempat, dan sikap, musik yang damai dapat membantu karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja dan membangunkan mereka. Akibatnya, musik yang dimainkan di tempat kerja harus dipilih dengan hati-hati. Memainkan musik yang tidak sesuai saat bekerja mengganggu perhatian.

1. Keamanan di Tempat Kerja

Kehadirannya harus dipertimbangkan untuk menjaga lingkungan kerja dan tempat kerja tetap aman. Salah satu cara untuk menjaga keselamatan di tempat kerja adalah dengan mempekerjakan personel Petugas Keselamatan.

1. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Dari uraian mengenai lingkungan kerja fisik di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa menurut Afandi (2016:57) hal-hal berikut dapat dijadikan dimensi dan indikator lingkungan kerja fisik karyawan sebagai berikut:

1. Dimensi Pencahayaan

Dengan indikator pencahayaan:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Dimensi Warna

Dengan indikator warna:

1. Tata warna
2. Dekorasi
3. Dimensi Suara

Dengan indikator suara:

1. Bunyi musik
2. Bunyi mesin pabrik atau bengkel
3. Dimensi Udara

Dengan indikator udara:

1. Suhu udara
2. Kelembapan udara
3. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya membantu menghubungkan temuan penelitian dengan literatur yang ada, memungkinkan peneliti mengidentifikasi perbedaan, perbandingan, dan inspirasi baru untuk penelitian. Penelitian sebelumnya juga sangat penting ketika menyusun tesis, karena menawarkan beberapa keunggulan sebagai dukungan dalam berbagai konteks masalah yang sama. Sejumlah penelitian telah mempelajari efek kondisi di tempat kerja, inspirasi karyawan, dan disiplin yang berfokus pada kinerja. Para peneliti dalam penelitian ini memanfaatkan temuan penelitian sebagai referensi. Berikut adalah beberapa temuan dari studinya:

Penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerjatidakengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerjatidakengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerjatidakengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta”. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakata.

Penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Starfood Internasional”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,000 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,001 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,028.

Penelitian " Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel Disiplin Kerja, Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Nuclear Coating Fabric”. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Nuclear Coating Fabric. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya stress kerja maka tidak akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan maka akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma”. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel: 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma, 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma.

Penelitian " Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif”. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan terhadap kinerja karyawan sebab semakin tinggi motivasi kerja,lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin kerja yang tinggi maka semakin tinggi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya,terbukti di lapangan bahwa masing – masing indikator memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan di PT.Delta Sari Agung.

Penelitian "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.

Penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian Gaya kepemimpinan secara parsialyang ada saat ini akan mempengaruhi Kinerja dimana dengan obyek karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack. Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 33,1% terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya rendah. Pengaruh rendah ini ditunjang karena gaya kepemimpinan yang ada saat ini dinilai kurang optimal untuk mensupport dalam bekerja, hal ini didukung oleh jawaban karyawan melalui pernyataan kuesioner bahwa masih ada karyawan yang tidak diperdulikan oleh pemimpinnya.Lingkungan kerja secara parsial yang ada saat ini akan mempengaruhi Kinerja dimana dengan obyek karyawanPT. Nutrifood Indonesia bagian fillpackmenunjukkan pengaruhnya sebesar 30,9 %terhadap kinerja karyawan.

Penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,438, dan nilai t-statistic > t-tabel (2,767 > 1,96), mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin Kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,358, dan nilai t-statistic > t-tabel (2,262 > 1,96), menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.Namun, Gaya Kepemimpinan tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai original sample sebesar 0,106, dan nilai t-statistic < t-tabel (0,872 < 1,96). Simpulan,bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa.

**Tabel 4**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Alat analisis data** | **Persamaan** | **perbedaan** |
| 1. | Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi  (2019) | Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember | Analisis Regresi Linear Berganda | Menggunakan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independennya serta variabel dependenya yaitu Kinerja. | Menggunakan variabel Budaya Kerja sebagai variabel independen, Serta populasi yang digunakan. |
| 2. | Vincensia Yustika Setyaningsih, Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati, Susantiningrum  (2024) | Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta | Analisis Regresi Linear Berganda | Menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas serta variabel kinerja sebagai variabel terikat | Tidak menggunakan variabel Motivasi sebagai variabel bebas |
| 3. | Dwi Nanda Suci Rahayu, Asmara Indahingwati  (2019) | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Starfood Internasional | Analisis Regresi Linear Berganda | Menggunakan variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja untuk variabel independenya dan variabel dependennya adalah Kinerja | Tempat dan populasi penelitian di PT Starfood Internasional |
| 4. | Ahmed Asad Purbaya, Alkusani Alkusani, Heru Baskoro  (2023) | Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ | Analisis Regresi Linear Berganda | Menggunakan variabel Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independenya dan variabel Kinerja sebagai variabel dependenya | Tempat dan populasi penelitian di PT. XYZ |
| 5. | Karina Ayu Wardanil, Kasmari  (2023) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Nuclear Coating Fabric | Analisis Regresi Linear Berganda | Menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja untuk variabel independenya dan variabel dependenya adalah Kinerja | Variabel Stres Kerja sebagai veriabel independenya serta populasi dan tempat yang berbeda. |
| 6. | I Gede Agus Sentana Widana Yasa  (2022) | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma | Analisis Regresi Linear Berganda | Menggunakan variabel Motivasi Kerja, dan Disiplin untuk variabel independenya.  Serta menggunakan variabel Kinerja sebagai variabel dependenya. | Menggunakan variabel Kompensasi  sebagai variabel independennya, populasi dan sampel berbeda |
| 7. | Munfarizatul Maisyuroh, Hasan Ubaidillah (2023) | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja  terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif | Analisis Regresi Linear Berganda | Menggunakan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas  Serta variabel kinerja sebagai variabel terikatnya | Tempat dan populasi penelitian berbeda |
| 8. | Muhamad Ekhsan  (2019) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Menggunakan Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas Serta variabel Kinerja sebagai variabel terikatnya | Populasi yang digunakan serta sampel yang digunakan berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan |
| 9. | Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan, Cucu Mulyati  (2022) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Menggunakan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel Independennya serta variabel Kinerja sebagai variabel dependen | Menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja sebagai variabel independenya dan populasi yang berbeda |
| 10. | Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al Faruq Abdullah  (2019) | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa | Analisis Regresi Linear Berganda | Menggunakan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja sebagai variabel bebas serta variabel Kinerja sebagai variabel terikatnya | Menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan untuk variabel  Bebasnya, populasi dan sampel yang digunakan berbeda. |

1. **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Untuk melengkapi penelitian ini diperlukan suatu kerangka konseptual untuk mengetahui hubungan atau hubungan antar variabel atau variabel lain dari masalah yang diteliti. Variabel berikut adalah variabel yang ingin diteliti:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Khaeruman (2021:22), disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Disiplin yang kuat lebih mungkin untuk mencegah pelanggaran aturan, meningkatkan moral, dan secara keseluruhan meningkatkan kinerja di tempat kerja. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Andini, Lubis, and Siregar (2019), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja kerja karyawan.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Nawawi dalam Khaeruman (2021:27) mengartikan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menawarkan inspirasi kepada anggota staf adalah sarana untuk meningkatkan semangat mereka, meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja, memperkuat loyalitas mereka kepada organisasi, dan meningkatkan tingkat partisipasi mereka dengannya. Sementara salah satu pendekatan untuk menawarkan insentif kepada anggota staf di tempat kerja dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi umum organisasi. Tujuan motivasi adalah untuk membuat setiap karyawan ingin bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan studi Agustini & Dewi (2019), yang menunjukkan bahwa kinerja kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Nitisemito dalam Khaeruman (2021: 55) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Kinerja karyawan ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan, sementara kesalahan karyawan lebih mungkin terjadi di lingkungan kerja yang buruk. Hal ini sejalan dengan riset Maknoliani & Fidayan dari tahun 2021, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja kerja karyawan.

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

Kinerja menurut Afandi (2016:68) Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sejumlah penelitian telah menunjukkan melalui studi kasus bahwa kombinasi lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Nanda (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja, motibasi dan lingkungan. Namun, studi (Warongan, Dotulong, & Lumuntang, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawa.

Disiplin Kerja (X1)

Motivasi (X2)

H1

H2

Kinerja (Y)

Lingkungan Kerja (X3)

H3

H4

**Gambar 2**

**Kerangka Berpikir**

Keterangan :

: Hubungan secara parsial

: Hubungan secara simultan

**Hipotesis**

Perumusan masalah, latar belakang, dan tujuan penelitian menginformasikan pembentukan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
| H1 : | Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal |
| H2 : | Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal |
| H3 : | Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal |
| H4 : | Terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal |

**BAB III  
METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk metodologi penelitian asosiatif kasual. Sugiyono dalam Iba & Wardhana (2023:56) mendefinisikan penelitian asosiatif memiliki tujuan untuk mengidentifikasi korelasi antara dua atau lebih variable, yang dapat digunakan untuk menguji kebenaran atau menciptakan teori-teori baru. Hubungan antara pengaruh dan pengaruh faktor-faktor yang diteliti akan diklarifikasi oleh penelitian ini. Menurut Iba & Wardhana (2023:212), penelitian kuantitatif merupakan alat penting untuk pengumpulan data ilmiah dan dapat dicatat secara statistik. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan metode statistik untuk mengukur berbagai variabel dalam suatu populasi dan memastikan hasilnya obyektif dan dapat diandalkan. Penelitian kuantitatif ini berusaha untuk menentukan bagaimana jumlah disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi output.

**Populasi Dan Sampel**

Menurut beberapa peneliti antara lain Iba & Wardhana (2023:167), populasi adalah domain umum yang menjadi fokus penelitian untuk pengamatan atau analisis pada suatu wilayah dan periode tertentu. Kumpulan barang atau benda dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti berfungsi sebagai populasi dalam penelitian. Selain itu, publik ingin menarik kesimpulan yang relevan. Populasi penelitian terdiri dari 72 pekerja dengan rincian 23 karyawan produksi dan di PT Barata Indonesia Tegal.

Menurut Iba & Wardhana (2023:168), sampel adalah subset yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola dari populasi yang lebih besar. Peneliti menggunakan pengambilan sampel untuk analisis statistik ketika populasi terlalu besar untuk mencakup semua kemungkinan anggota atau observasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Menurut Iba & Wardhana (2023), sensus adalah suatu metode di mana seluruh unsur atau anggota populasi dipilih untuk dimasukkan ke dalam sampel tanpa pemilihan acak atau probabilitas. Jumlah sampel yang diambl dari sebagia populasi penelitian berjumlah 49 hanya karyawan non produksi.

**Tabel 5**

**Data Sampel Karyawan Perusahaan  
 PT Barata Indonesia (Persero) Tegal (Non Produksi)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Departemen | Jumlah Karyawan |
| 1. | Administrasi Semua Divisi | 16 |
| 2. | Keuangan dan Personalia | 12 |
| 3. | Perencanaan dan Pengendalian | 6 |
| 4. | Outsourching Non Produksi | 15 |
| Total | | 49 |

Sumber: PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal

**Definisi Konseptual dan Operasional Variabel**

**Definisi Konseptual**

Variabel Dependent

Kinerja (Y)

Menurut Afandi (2016:68) Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Variabel Independent

Disiplin Kerja (X1)

Menurut Khaeruman (2021), Karena peningkatan disiplin kerja di antara karyawan mengarah pada kinerja yang lebih tinggi, disiplin kerja adalah fungsi operasional aspek yang paling penting dalam mengelola sumber daya manusia. Disiplin kerja di antara karyawan memiliki efek menguntungkan pada kinerja karena seorang individu akan berkinerja lebih baik semakin disiplin kerjanya. Ketika ada disiplin yang sangat baik, motivasi karyawan dapat meningkat dan mereka dapat menyelesaikan pekerjaan terbaik mereka. Selain itu, tindakan disipliner mengharuskan menghukum pekerja yang gagal mematuhi standar tertentu, menunjukkan keseriusan tim kerja di dalam organisasi.

Motivasi Kerja (X2)

Menurut Khaeruman (2021), motivasi kerja adalah hasrat, keinginan dan daya penggerak dalam diri seorang pegawai. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang mendorong potensi penuh seorang karyawan. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan kerjasama dalam mengembangkan tujuan organisasi. Motivasi kerja penting bagi pegawai karena menyangkut pemahaman pegawai dan pengembangan motivasi kerja dalam dirinya untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja kerja dalam pekerjaannya.

Lingkungan Kerja (X3)

Nitisemito (2013), Segala sesuatu yang mengelilingi seseorang saat mereka sedang bekerja dan memiliki potensi untuk mempengaruhi mereka saat mereka bekerja dianggap sebagai lingkungan kerja mereka. Karena berdampak pada kesejahteraan karyawan, kinerja, dan operasional bisnis, lingkungan tempat kerja menjadi krusial. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan tingkat kinerja. Pada saat yang sama, suasana yang aman dan sehat bagi karyawan untuk bekerja meningkatkan kinerja dan efisiensi.

**Operasional Variabel**

Variabel operasional diperlukan dalam rangka mengidentifikasi jenis dan indikator variabel yang termasuk dalam penelitian serta skala pengukuran untuk masing-masing variabel. Variabel operasional mengacu pada cara spesifik di mana variabel peneliti dapat diukur dalam suatu penelitian. Operasi variabel juga bertujuan untuk memastikan bahwa pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan benar menggunakan alat. Dalam penelitian, ukuran perusahaan dapat dilihat secara detail pada tabel yang tersedia:

**Tabel 6**

**Operasional Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | No  Item | Skala Pengukuran | Sumber |
| Kinerja | Kuantitas Kerja | Jumlah pekerjaan yang menjadi standar pekerjaan | 1,2 | SL : Selalu  SR : Sering  B: Biasanya  KD:Kadang-kadang  BP : Belum Pernah | Bangun  (2012:233-234) |
| Kualitas Kerja | Kemampuan Kerja | 3 |
|  | Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan | 4 |
| Ketepatan Waktu | Kesadaran dalam menyelesaikan tugas | 5 |
| Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 6 |
| Kehadiran | Tingkat Kehadiran | 7 |
| Ketepatan waktu | 8 |
| Kerjasama Tim | Menjalin komunikasi dengan rekan kerja | 9 |
| Kemampuan bekerja sama | 10 |
| Disiplin Kerja | Ketaatan Waktu | Masuk kerja tepat waktu | 1 | SS : Sangat Setuju  S : Setuju  RG : Ragu-ragu  TS : Tidak Setuju  STS : Sangat Tidak Setuju | Afandi  (2016:10) |
| Penggunaan waktu efektif | 2 |
| Tidak pernah mangkir/Tidak kerja | 3 |
| Tanggungjawab | Mematuhi semua peraturan | 4 |
| Target pekerjaan | 5 |
| Membuat laporan kerja harian | 6 |
| Motivasi | Ketentraman | Balas jasa | 1 | SS : Sangat Setuju  S : Setuju  RG : Ragu-ragu  TS : Tidak Setuju  STS : Sangat Tidak Setuju | Afandi (2016:18) |
| Kondisi kerja | 2 |
| Fasilitas kerja | 3 |
| Dorongan | Prestasi kerja | 4 |
| Pengakuan dari atasan | 5 |
| Pekerjaan itu sendiri | 6 |
| Lingkungan Kerja  (Fisik) | Pencahayaan | Lampu penerangan | 1 | SS : Sangat Setuju  S : Setuju  RG : Ragu-ragu  TS : Tidak Setuju  STS : Sangat Tidak Setuju | Afandi  (2016:57) |
| Jendela | 2 |
| Warna | Dekorasi | 3 |
| Pengaturan warna | 4 |
| Suara | Bunyi musik | 5 |
| Bunyi produksi | 6 |
| Udara | Kelembapan udara | 7 |
| Sirkulasi udara | 8 |

**Metode Pengumpulan Data**

Para penulis menggunakan strategi pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang ditunjukkan di atas. Untuk mendukung kesimpulan penelitian, alat ukur pengumpulan data harus digunakan sebelum pengumpulan data. Kuesioner adalah dasar dari metode pengumpulan datanya. Sahir (2021:29) mendefinisikan kuesioner adalah serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Secara umum, kuesioner meminta pengetahuan, fakta, pandangan, dan sikap serta persepsi diri.

Wawancara

Menurut Sugiyono (2020:195) Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan agar menemukan permasalahan yang terjadi pada tempat penelitian dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal mengenai responden yang lebih mendalam.

Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020:199) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi atas sejumlah pertanyaan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda. Kuesioner dalam penelitian ini berupa pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung. Data bisa berupa daftar pernyataan yang lengkap dalam satuan daftar pernyataan agar responden mengisi atau menjawab pernyataan tersebut. Dalam penelitian ini setiap pernyataan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, setiap butir pernyataan dalam kuesioner diberi bobot 1-5.

Instrumen skala penelitian diperlukan untuk mengukur kualitas kuesioner yang dikembangkan atau pentingnya setiap item pertanyaan. Dengan menggunakan instrumen skala Likert, peneliti dapat menentukan instrumen skala penilaian kuesioner. Skala Likert digunakan untuk mengkategorikan variabel yang diukur ke dalam variabel indikator. Indikator ini kemudian berfungsi sebagai titik awal untuk pengembangan bagian-bagian komponen instrumen, yang mungkin berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap item instrumen memiliki jawaban skala Likert, yang berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Ada beberapa cara untuk membuat gradasi ini, seperti:

**Tabel 7**

**Instrumen Skala Likert Variabel Dependen**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | **Skala Pengukuran** | **Skor** |
| 1. | Selasu (SL) | 5 |
| 2. | Sering (SR) | 4 |
| 3. | Biasanya (B) | 3 |
| 4. | Kadang-kadang (KD) | 2 |
| 5 | Belum Pernah (BP) | 1 |

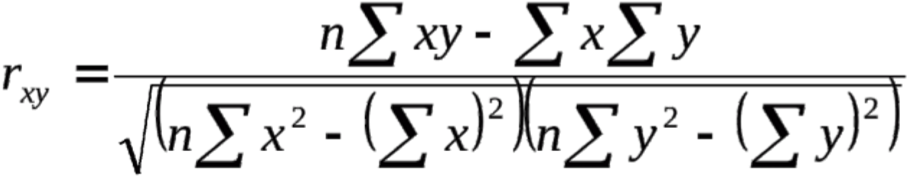
**Tabel 8  
Instrumen Skala Likert Variabel Independen**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | **Skala Pengukuran** | **Skor** |
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Ragu-ragu (RG) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

**Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

Menurut Sahir (2021:31) mendefinisikan bahwa Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Di sisi lain, validitas yang buruk menunjukkan bahwa suatu instrumen memiliki validitas terbatas. Jika skala atau instrumen pengukuran melakukan fungsi pengukurannya sebagaimana dimaksud atau menghasilkan temuan yang konsisten dengan tujuan penggunaan pengukuran, itu sangat signifikan. Tes validitas rendah menyediakan data yang tidak terkait dengan tujuan pengukuran. Sahir (2021:32) menyatakan bahwa pendekatan *Person Product Moment* digunakan untuk memastikan apakah dua variabel tipe interval berkorelasi. yang dijelaskan rumus berikut:



**Gambar 3**

**Rumus Validitas**

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

ΣX2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

ΣY2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N = Banyaknya responden

Sumber : Sahir (2021:33)

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner mamapu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sebelum diuji coba ke 49 responden, dilakukan uji coba kuesioner ke 30 orang. Kemudian, dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-k, dalam hal ini n adalah jumlah sampel pada penelitian ini, yaitu (n) = 30. Maka besarnya df dapat dihitung 30-2 = 28. Dengan df = 28 dan alpha = 0,05 didapat r tabel = 0,361 (dengan melihat rtabel pada df = 28 dengan uji dua sisi). Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk degree or freedom (df), dan tingkat signifikansi 5% adalah 0,361. Jika nilai rhitung lebih besar daripada rtabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid Jika r hasil positif dan r hitung lebih besar dari r tabel, maka variabel tersebut.

**Uji Reliabilitas**

Menurut Sahir (2021:33) Uji reliabilitas adalah menguji konsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas responden tinggi. Selanjutnya, derajat ketergantungan kuesioner dengan temuan konsisten dinilai dalam penelitian ini menggunakan instrumen variabel yang disebut uji reliabilitas. Uji statistik Cronbach alpha digunakan dalam proses penilaian reliabilitas. Ketika nilai alfa Cronbach kuesioner lebih dari ≥0,60, dapat ditentukan bahwa itu dapat diandalkan atau konsisten; Sebaliknya, jika nilainya kurang dari <0,60, kuesioner dianggap tidak dapat diandalkan atau tidak konsisten.

Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas atau *Cronbach Alpha* adalah:

**Gambar 4**

**Rumus Reliabilitas**

Keterangan :

r11 : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

Σb2 : jumlah varians butir

Σ12  : jumlah varians total Sumber : Sahir (2021:33)

**Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta pengujian hipotesis dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS). Sebelum analisis regresi linier berganda dilakukan, maka harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi klasik agar dapat memastikan apakah metode analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk memenuhi syarat penguji. Uji asumsi klasik wajib dilakukan untuk menguji layak atau tidaknya model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Sebelum data diolah data ordinal diubah menjadi data interval dengan menggunakan metode suksesive interval (MSI).

**Methode of Successive Internal (MSI)**

*Methode of Successive Internal* merupakan langkah untuk mengkonversi data ordinal menjadi data interval. Dalam analisis statistik seperti regresi linier, korelasi *person*, dan uji t, data harus berkala interval. Jika data berskala ordinal, perlu diubah menjadi interval kecuali menggunakan metode seperti regresi logistic atau korelasi *Spearman,* yang mendukung data ordinal tanpa perlu diubah. (Ningsih & Dukalang).

Langkah-langkah *Methode Of Succesive Interval* (MSI) adalah sebagai berikut :

Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuisioner yang disebarkan

Setiap butir pertanyaan telah menentukan frekuensi (f) dari jawaban responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan

Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi

Menentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor

Gunakan tabel distrubusi normal untuk menentukan nilai Z pada setiap PF (proporsi frekuensi)

Menentukan skala (*scale value =* SV) untuk setiap skor jawaban yang diperoleh dengan menggunakan table tinggi densitas.

Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

Setelah menentukan SV maka nilai skala ordinal ke interval yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan nilai transformasi adalah sebagai berikut :

*Y =* S*νі +* [ S*ѵmin* ] *+* 1

Setelah mendapatkan nilai dari *transformed scale value,* nilai tersebut adalah nilai skala interval

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dan akurat, model tersebut harus memenuhi asumsi klasik yang digunakan. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa parameter penduga yang digunakan adalah akurat dan tidak terpengaruh oleh bias statistik. Menurut Menurut (Ghozali, 2018:107) Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Menurut Sahir (2019:69) menyatakan bahwa Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variable independen dan variable dependen berdistrisbusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistic, dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas >0,05 maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.

Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas <0,005 maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Sahir (2019:70) menyatakan bahwa uji multikolonieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variable bebas. Untuk mendeteksi multikolinieritas menggunakan metode *Variance inflation Factor* (VIF).

Multikolinieritas dapat dirumuskan:

R2 = Koefisien Determinasi

VIF merupakan *variance inflation factor.* Ketika R2 mendekati satu atau dengan kata lain ada kolinearitas variabel independen maka VIF akan naik dan jika R2=1, maka nilai tidak terhingga. Jika nilai VIF semakin membesar, maka diduga ada Multikolinieritas antar variabel independen atau jika VIF melebihi angka 10 maka bisa disimpulkan ada Multikolinieritas.

Uji Heteroskedatisitas

Menurut Sugiyono dalam Sahir (2019:69) Uji heterokedasitas adalah varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Pengujian Heteroskedatisitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Spearman*, dengan langkah yang harus dilakukan dengan manguji ada tidaknya masalah heteroskedatisitas dalam hasil regresi dengan menggunakan korelasi *Spearman.* Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas >0,005 maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedatisitas

Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas < 0,005 maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedatisitas

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Pada dasarnya, dengan mengevaluasi dampak analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh kumulatif variabel independen terhadap variabel dependen dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Kapasitas analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen membuatnya signifikan. Model regresi linier berganda ini menggambarkan sejauh mana faktor-faktor independen lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin mempengaruhi variabel dependen kinerja. Iba dan Wardhana (2023:445) menyajikan konstruksi model untuk analisis regresi linier berganda yang dapat diterapkan :

Y = α+β1.X1+β2.X2+ β 3.X3+e

Keterangan :

Y = Nilai hubungan variabel bebas dengan variabel terikat

α = Bilangan konstanta sebagai titik potong

β = Koefisien regresi

X1 = Disiplin kerja

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan kerja

e = Eror

**Uji Signifikan atau Hipotesis**

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2020:99)

Uji Statistik T (Parsial)

Menurut Sahir (2021:79) Uji t merupakan pengujian Dengan membandingkan nilai t dengan tabel t, seseorang dapat menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dengan membandingkan nilai-t tabel dengan nilai-t hitungan, seseorang dapat menentukan pentingnya dampak ini. Data yang diuji diasumsikan berdistribusi normal atau hampir terdistribusi normal oleh uji-t. Untuk menguji efek independen dari masing-masing variabel independen pada variabel dependen secara terpisah, uji-t, juga dikenal sebagai subtes, digunakan.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.

Rumusan hipotesis dan alternatif untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal.

H0 : ꞵ1 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal.

Ha : ꞵ1  ≠ 0, artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal.

Rumusan hipotesis dan alternatif untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal.

H0 : ꞵ1 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal.

Ha : ꞵ1  ≠ 0, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal

Rumusan hipotesis dan alternatif untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal

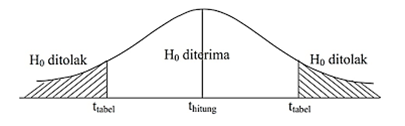
H0 : ꞵ1 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal.

Ha : ꞵ1  ≠ 0, artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal

Taraf Signifikansi

Dalam pengujian taraf signifikansi digunakan dengan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 95% (α=0,05).

Kriteria pengujian

****

**Gambar 5**

**Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis Penelitian**

Kriteria untuk menolak atau menerima H0 adalah:

Ho diterima apabila –t tabel ≤ t hitung ≤ t tabel

Ho ditolak apabila –t hitung < t tabel atau t hitung >t tabel

Sumber : Sahir (2021:79)

Menghitung nilai t hitung

Kesalahan standar estimasi (standard error of estimate) dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus:

Menentukan nilai thitung dengan formulasi sebagai berikut:

Keterangan :

b = Nilai Parameter

Sb = Standard error of the regression coefficient

S\_(Y.X) = Standar error setiap variabel

Cara pengujian parsial terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jika nilai siginifikansi t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikansi yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikansi t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikansi yang dipergunakan yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kesimpulan

HO = diterima atau ditolak

Uji Statistik F (Simultan)

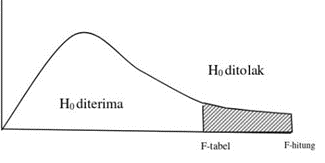
Menurut Purnomo dalam Sahir (2021:79), uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah setiap variabel independen dalam model memiliki dampak yang sama terhadap variabel dependen atau independen. Gunakan uji F untuk mengevaluasi dampak setiap variabel independen pada variabel dependen. Uji F-statistik dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menentukan pentingnya koefisien determinasi R2. Untuk menilai signifikansi pengaruh ini, seseorang dapat membandingkan nilai Ftabel dengan nilai Fcalculate.

Uji hipotesisnya adalah :

H0 = b1, b2, b3 = 0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal.

Ha = b1, b2, b3 ≠ 0 artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia Cabang Tegal.

Kriteria Uji

****

**Gambar 6**

**Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji F**

Sumber : Sahir (2021:79)

Kriteria untuk menerima atau menolak H0 yaitu :

Fhitung < Ftabel maka H0 diterima

Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak

Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus:

Keterangan :

JK\_reg = Jumlah kuadrat regresi

JK\_res = Jumlah kuadrat residu

K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat pada koefisien beta. Adapun pengambilan keputusan untuk uji hipotesis secara simultan adalah dengan melihat pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut:

Kesimpulan Ho diterima atau ditolak

Apabila -F tabel < F hitung < F tabel maka H0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika -F hitung < -F tabel atau F hitung > F tabel, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Sahir (2021:54), koefisien determinasi (R2) pada dasarnya mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Kisaran nilai untuk koefisien determinasi adalah 0 hingga 1. Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen terbatas, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R2 pertama. Ketika nilai variabel independen semakin dekat dengan satu, hampir seluruhnya menjelaskan informasi yang diperlukan untuk mengantisipasi bagaimana variabel dependen akan bervariasi. Bilangan R2 ini memiliki rentang 0-1 (0 < R2 > 1) untuk menunjukkan besarnya kontribusi pengukuran variabel X1. Semakin baik hasil regresi, semakin dekat angka R2 ke 1, dan semakin jauh dari 0, semakin sedikit variabel yang dapat menjelaskan variabel sendiri. Dalam menggunakan model ini, kesalahan dalam pengganggu diusahakan minimun sehingga (R2) mendekati satu, maka perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya. Menggunakan rumus:

D=r^2 x 100%

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R= Koefisien variabel bebas dan terikat