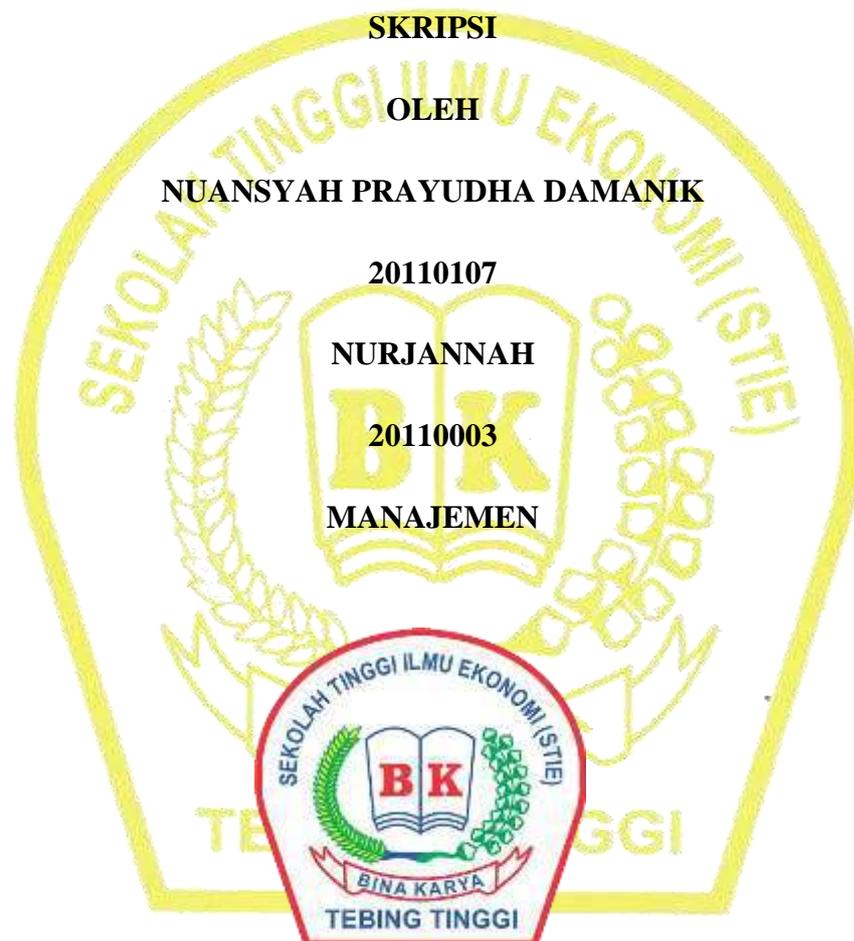


**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT HUTAMA MARGA WASKITA**



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2024

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HUTAMA MARGA WASKITA

Nuansyah Prayudha Damanik¹, Nurjannah²

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

nuansyahprayudha3@gmail.com, nurjannah3066@gmail.com

Dosen Pembimbing-I :

Suci Etri Jayanti S., S.E, M.M

Dosen Pembimbing-II :

Frederik Rudy Sentosa Rajagukguk

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh yang ingin diketahui adalah pengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Jenis penelitian ini Kuantitatif yang menggambarkan letak variabel yang diteliti dan pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Populasi penelitian ini melibatkan 30 karyawan di PT Hutama Marga Waskita, dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis memakai perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT HUTAMA MARGA WASKITA

Nuansyah Prayudha Damanik¹, Nurjannah²
STIE Bina Karya Tebing Tinggi Management S1 Study Program
nuansyahprayudha3@gmail.com, nurjannah3066@gmail.com

Supervisor-I :

Suci Etri Jayanti S., S.E, M.M

Supervisor-II :

Frederik Rudy Sentosa Rajagukguk

This study aims to determine the influence of Work Environment and Work Discipline as well as Work Motivation on Employee Performance. The influence that we want to know is the direct or indirect influence. This type of research is quantitative which describes the location of the variables being studied and the influence of one variable on another. The population of this study involved 30 employees at PT Hutama Marga Waskita, with a saturated sampling technique. Data analysis uses instrument tests, classical assumption tests and hypothesis tests using SPSS software version 25. The results of this study show that: Work Environment has no effect on Employee Performance, Work Discipline has no effect on Employee Performance, Work Motivation has an effect on Employee Performance, Work Environment, Work Discipline and Work Motivation simultaneously affect Employee Performance.

Keywords: *Influence of Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi dalam proses manajemen. Kegiatan diantaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan *training and development*, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja. Menurut Dessler (2020) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan dengan memperhatikan hubungan kerja, K3 karyawan, dan keadilan.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah semua karyawan yang bekerja di PT Utama Marga Waskita Tbk Kantor Cabang Kota Tebing Tinggi pada bagian administrasi, keuangan, sumber daya manusia dan juga divisi *corporate secretary*. Adapun Bagian administrasi bertanggung jawab dalam mengelola berbagai aspek administratif yang mendukung kelancaran seluruh kegiatan perusahaan. Bagian Keuangan bertanggung jawab memastikan kesehatan finansial perusahaan dan mendukung pencapaian tujuan strategis Perusahaan, termasuk perencanaan anggaran, pencatatan transaksi, pelaporan keuangan. Bagian Sumber Daya Manusia bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan tenaga kerja yang kompeten serta memastikan kesejahteraan karyawan. Menyusun strategi rekrutmen untuk menarik calon karyawan yang berkualitas dengan pemasangan iklan lowongan pekerjaan, bekerja sama dengan

lembaga pendidikan, dan penyelenggaraan *job fair*. Dan pada bagian Divisi *Corporate Secretary* bertanggung jawab dalam memastikan tata kelola perusahaan yang baik dan memelihara hubungan yang efektif dengan pemangku kepentingan. Memastikan perusahaan mematuhi semua peraturan dan perundang – undangan yang berlaku, termasuk peraturan pasar modal, hukum korporat, dan regulasi lainnya yang relevan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. PT Hutama Marga Waskita, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di bidang konstruksi dan infrastruktur, memahami pentingnya kinerja optimal dari karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019) Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Akan tetapi kinerja terjadi pada bagian masing-masing belum sesuai harapan perusahaan. Seperti bagian administrasi, karyawan tidak solid dalam bekerja, sehingga lama dalam penyiapan berkas yang dibutuhkan. Pada bagian keuangan lambat dalam pembuatan laporan keuangan, sehingga menghambat kegiatan operasional Perusahaan, pada bagian Sumber Daya Manusia, proses rekrutmen yang tidak efektif, seperti kriteria yang tidak jelas, seleksi yang tidak ketat, atau kurangnya penilaian terhadap kandidat dan pada bagian divisi *corporate secretary* buku catatan perusahaan, seperti register anggota dan direksi, tidak diperbarui atau tidak akurat serta laporan resmi ke otoritas terkait tidak disusun atau diserahkan tepat waktu.

Untuk mengetahui lebih jauh kinerja karyawan di perusahaan PT Utama Marga Waskita peneliti melakukan prasurvey dengan 20 karyawan.

Tabel 1.1
Pra Survey Kinerja Karyawan
PT Utama Marga Waskita

| No | Pernyataan | Setuju | % | Tidak Setuju | % |
|----|--|--------|-----|--------------|-----|
| 1 | Karyawan tidak terbebani dengan jumlah kerja yang sangat banyak. | 6 | 30% | 14 | 70% |
| 2 | Karyawan cepat dalam menyelesaikan semua pekerjaan. | 3 | 15% | 17 | 85% |
| 3 | Karyawan dengan hati-hati dalam mengerjakan semua tanggung jawabnya. | 8 | 40% | 12 | 60% |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel pra survei di atas bahwa kinerja karyawan masih kurang optimal, karena masih terbebani dengan pekerjaan yang banyak, lama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan masih kurang bertanggung jawab sehingga sering terjadi kesalahan dalam pekerjaannya.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam penelitian (Agustin dan Wijayanti, 2023). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kinerja karyawan. Menurut (Budiasa, 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Berdasarkan pengamatan peneliti pada PT Utama Marga Waskita masih memerlukan banyak perubahan dalam hal lingkungan kerja seperti situasi kerja yang tidak kondusif, hubungan kerja antara karyawan yang tidak baik dan kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

Untuk mengetahui lebih lanjut lingkungan kerja di perusahaan PT Utama Marga Waskita peneliti melakukan prasurvey dengan 20 karyawan.

Tabel 1.2
Pra Survey Lingkungan Kerja
PT Utama Marga Waskita

| No | Pertanyaan | Setuju | % | Tidak Setuju | % |
|----|---|--------|-----|--------------|-----|
| 1 | Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan | 5 | 25% | 15 | 75% |
| 2 | Karyawan membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja | 13 | 65% | 7 | 35% |
| 3 | Kurangnya alat printer yang disediakan perusahaan sehingga kinerja karyawan terganggu. | 5 | 25% | 15 | 75% |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Prasurvey diatas mengenai lingkungan kerja yang masih kurang baik seperti tidak kondusifnya situasi kerja, kurangnya membangun komunikasi antar sesama karyawan dan karyawan tidak menikmati fasilitas yang disediakan oleh perusahaan ada beberapa fasilitas yang hanya dikhususkan untuk di pakai oleh manager saja dan ada beberapa fasilitas yang membuat karyawan kurang nyaman.

Selain dari lingkungan kerja, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan penelitian (Pratiwi, Fauzi dan Febrianti, Berliana, Diana Noviyanti, Evi Permatasari, 2023). Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018) disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT Utama Marga Waskita tingkat kehadiran yang ada fluktuatif dan belum sepenuhnya karyawan berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Perputaran atau rotasi karyawan yang dilakukan ada yang terjadi terlalu cepat, sedangkan untuk kehadiran karyawan sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat.

Untuk mengetahui lebih lanjut disiplin kerja diperusahaan PT Utama Marga Waskita peneliti melakukan prasurvei dengan 20 karyawan.

Tabel 1.3
Pra Survey Disiplin Kerja
PT Utama Marga Waskita

| No | Pertanyaan | Setuju | % | Tidak Setuju | % |
|----|---|--------|-----|--------------|-----|
| 1 | Karyawan punya rasa tanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan. | 5 | 25% | 15 | 75% |
| 2 | Karyawan diberikan kesempatan untuk berpikir secara efektif. | 6 | 30% | 14 | 70% |
| 3 | Karyawan sering bekerja sama dengan rekan kerja. | 5 | 25% | 15 | 75% |
| 4 | Karyawan selalu taat dengan peraturan yang berlaku diperusahaan. | 7 | 35% | 13 | 65% |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan prasurvei mengenai disiplin kerja masing kurang disiplinnya karyawan diakibatkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, tidak diberikan kesempatan untuk berfikir dengan cepat, tidak terjalannya kerja sama dengan sesama rekan kerja dan kurangnya ketegasan dari para manager yang membuat semua karyawan tidak mematuhi peraturan yang ada dan beberapa karyawan lepas tanggung jawab atas pekerjaannya dalam artian tidak mau mengakui kesalahan sendiri.

Peran dari perusahaan untuk memberikan motivasi terhadap karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan diberikan motivasi diharapkan karyawan dapat terdorong dan meningkatkan gairah semangat kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi sesuai dengan penelitian (Arini, 2023). Menurut (Uno, 2023) Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Untuk mengetahui lebih jauh motivasi kerja di perusahaan PT Utama Marga Waskita peneliti melakukan prasurvei dengan 20 karyawan.

Tabel 1.4
Pra Survey Motivasi Kerja
PT Utama Marga Waskita

| No | Pertanyaan | Setuju | % | Tidak Setuju | % |
|----|--|--------|-----|--------------|-----|
| 1 | Karyawan bersikap profesional dalam memahani tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. | 3 | 15% | 17 | 85% |
| 2 | Karyawan diberikan pelatihan khusus untuk agar dapat berkontribusi lebih baik kepada perusahaan. | 4 | 20% | 16 | 80% |
| 3 | Karyawan diperbolehkan dalam mengambil keputusan secara cepat dalam mengatasi masalah. | 8 | 40% | 12 | 60% |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan prasurvei mengenai motivasi kerja, seperti karyawan yang tidak profesional terhadap pekerjaannya, kurangnya pemberian pelatihan khusus untuk

kemajuan karir karyawan dan karyawan tidak berani dalam mengambil sebuah keputusan yang bisa berdampak besar terhadap perusahaan.

Motivasi akhir setiap individu adalah merealisasikan konsep dirinya, hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai, diperlakukan sesuai dengan tindakan yang lebih disukai dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Hal ini juga berlaku bagi karyawan PT Hutama Marga Waskita dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik-baiknya dan kualitas yang dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja pada karyawan PT Hutama Marga Waskita masih belum optimal. Kemampuan dan minat yang berbeda dan bertolak belakang dengan tugas yang ada sekarang memicu tidak maksimalnya kinerja yang ada. Dari sisi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang meliputi standart waktu yang digunakan masih perlu di tingkatkan lagi.

PT Hutama Marga Waskita didirikan pada tahun 2017 sebagai sebuah perusahaan patungan (*joint venture*) antara tiga perusahaan BUMN di bidang konstruksi dan infrastruktur, yaitu: PT Hutama Karya, PT Jasa Marga, PT Waskita Karya. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja**

Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Utama Marga Waskita”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian yang dijabarkan di latar belakang masalah maka dapat diketahui rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Utama Marga Waskita ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Utama Marga Waskita?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Utama Marga Waskita ?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Utama Marga Waskita ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Utama Marga Waskita.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Utama Marga Waskita.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Utama Marga Waskita.

4. Untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Utama Marga Waskita.

D. Manfaat Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak – pihak tertentu antara lain sebagai berikut :

1. Bagi PT Utama Marga Waskita

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak manajemen PT Utama Marga Waskita yang berupa informasi yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi penilaian terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT Utama Marga Waskita.

2. Bagi STIE Bina Karya

Sebagai bentuk pengabdian mahasiswa tingkat akhir dan menguji kualitas diri. Sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah apapun bentuknya dan memberi masukan tentang bagaimana meningkatkan bimbingan dalam skripsi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang mengenai analisis pengaruh hubungan industrial terhadap kesejahteraan karyawan pada suatu perusahaan.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini disusun berdasarkan referensi – referensi jurnal terdahulu yang berkaitan dengan pengembangan keterampilan (*skill Development*). Jurnal – jurnal tersebut dapat diakses oleh peneliti melalui *website* untuk mendukung alasan - alasan mengapa penelitian ini dilakukan. Jurnal – jurnal tersebut akan dijelaskan didalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Sumber Penelitian | Judul Penelitian | Alat Analisis |
|----|--|---|--|
| | | Variabel penelitian | Hasil Penelitian |
| 1 | (Suherman, 2021) <i>Journal of Management and Business Review</i> | Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School Variabel : X1 : Kompetensi X2 :Kompensasi X3 : Disiplin kerja Y : Kinerja guru | Alat Analisis : Regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS Versi 25. Hasil Penelitian a. Kompetensi berpengaruh signifikat terhadap kinejra guru. b. Kompensasi berpengaruh signifikat terhadap kinejra guru. c. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. d. Kopenensi, Kompensasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh |

| | | | |
|---|--|---|---|
| 2 | <p>(Arini, 2023)</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis</p> | <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Varro Sukses Abadi Tangerang</p> <p>Variabel : X1 : Motivasi kerja X2 : Lingkungan kerja Y : Kinerja Karyawan</p> | <p>Alat Analisi Regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS Versi 25.</p> <p>Hasil Pnelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja, Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh |
| 3 | <p>(Dyah Pratiwi, Achmad Fauzi, Berliana Febrianti, Diana Noviyanti, Evi Permatasari, 2023)</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi</p> | <p>Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel : X1: Pelatihan X2: Komunikasi X3: Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan</p> | <p>Alat Analisi Regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS Versi 25.</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pelatihan, Komunikasi, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh |
| 4 | <p>(Kristiana, Syaifulloh, dan</p> | <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Varro</p> | <p>Alat Analisi Regresi berganda yang diolah menggunakan</p> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | Riono, 2021) Jurnla Manajemen dan Akuntansi | Sukses Abadi Tangerang. Variabel : X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan | SPSS Versi 25. Hasil Penelitian : a. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh |
| 5 | (Agustin dan Wijayanti, 2023) <i>Journal on Education</i> | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia Variabel : X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan | Alat Analisi Regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS Versi 25. Hasil Penelitian : a. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai c. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan d. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh |
| 6 | (Muhammad Iqbal, 2022) Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan | Alat Analisi Regresi berganda yang diolah menggunakan |

| | | | |
|--|-----------------------|--|---|
| | dan <i>E-Commerce</i> | Variabel : X : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan | SPSS Versi 25. Hasil Penelitian : pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan |
|--|-----------------------|--|---|

Sumber : Data Diolah, 2024

B. Teori yang digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Fokus yang dipelajari dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah masalah yang berkaitan erat dengan tenaga kerja manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan dalam mengelola masalah-masalah manusia. Menurut (Larasati, 2018) bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Menurut (Dessler, 2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan dengan memperhatikan hubungan kerja, K3 karyawan, dan keadilan.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu perusahaan, karyawan dan masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Dari pendapat para ahli diatas Manajemen sumber daya manusia merupakan kombinasi antara ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya manusia. Melibatkan proses penarikan (*rekrutmen*) dan seleksi karyawan yang tepat, pengembangan keterampilan dan pengetahuan, pemeliharaan hubungan kerja yang sehat, serta penggunaan sumber daya manusia secara optimal untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki berbagai tujuan yang strategis dan operasional untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Dikemukakan oleh (Larasati, 2018) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktifitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Ada 4 tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan sosial adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan terhadap keutuhan meminimalkan dampak negatifnya.

- 2) Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- 3) Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4) Tujuan individual adalah tujuan ini ditujukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka, setidaknya tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi. Penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan tujuan personal karyawan jika mereka ingin mempertahankan, memensiunkan, atau memotivasi karyawan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi dalam menjalankan pekerjaan seharusnya memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional. Seperti yang dikemukakan oleh (N. K. Suryani, 2019) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1) Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b) Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja,

pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.

c) Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.

d) Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.

b) Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

- d) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
- e) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas karyawan dan kemampuan bekerja karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- f) Memutuskan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, dan kontrak kerja yang sudah berakhir.

Sedangkan pendapat lain oleh (Dessler, 2020) menyatakan bahwa ada 5 fungsi manajemen sumber daya manusia:

- a) Perencanaan (*Planning*), menetapkan tujuan dan standar yang diinginkan perusahaan atau organisasi, mengembangkan aturan serta melakukan pengembangan rencana.
- b) Pengorganisasian (*Organization*), memberikan karyawan tugas tertentu seperti mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi, dan mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.
- c) *Staffing*, menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan

standar kinerja, menentukan kompensasi karyawan, mengevaluasi kinerja, serta melatih dan mengembangkan karyawan.

- d) Memimpin (*Leading*), mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline, menjaga moral, dan memotivasi bawahan

Dari beberapa penelitian di atas dapat kita artikan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses mengelola sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Pengerakkan untuk dapat mencapai tujuan dalam perusahaan dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan tujuan untuk mengelola, mengembangkan, menggunakan dan memelihara sumber daya manusia dalam jumlah kualitas yang tepat, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia. kerap terjadi permasalahan dalam penerapan di lingkungan perusahaan yang tentunya berkaitan dengan kebijakan perusahaan.

Menurut (Saihudin, 2019) Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah subsistem dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor lingkungan internal maupun faktor lingkungan eksternal organisasi.

1) Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal adalah kekuatan-kekuatan utama di luar organisasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan dapat Lingkungan eksternal organisasi suatu yaitu general/mega dikelompokkan menjadi *environment* dan *task environment*.

a) *General/Mega Environment*

General/mega environment adalah lingkungan umum tempat beroperasinya memberikan organisasi yang dapat pengaruh tidak langsung kepada organisasi, yaitu:

- a) Unsur teknologi yaitu kondisi teknologi saat ini yang terkait dengan produksi barang dan jasa.
- b) Unsur distribusi, dan konsumsi barang dan jasa, atau kondisi ekonomi umum yang berpengaruh pada ekonomi, meliputi sistem produksi, kegiatan organisasi.
- c) Unsur sosial dan budaya, antara lain sikap, nilai, norma, kepercayaan, perilaku, gaya hidup, dan kecenderungan demografis yang merupakan karakteristik wilayah geografis tertentu.
- d) Unsur internasional, perkembangan negara-negara jenjang manajemen harus bekerja dengan pemahaman yang jelas tentang misi organisasi, selanjutnya setiap unit organisasi harus benar-benar memahami tujuan organisasi yang sejalan dengan misi organisasi tersebut.

e) Unsur politik & hukum, antara lain yaitu sistem hukum dan pemerintahan serta iklim politik.

b) *Task environment*

Task environment adalah unsur-unsur spesifik dari luar yang berpengaruh langsung terhadap organisasi dalam upaya menjalankan usahanya, yaitu terdiri atas: Pekerja, individu organisasi dengan menerima gaji atau imbalan dalam bentuk lain. Pemegang saham dan dewan direksi, individu yang memiliki perusahaan lewat penguasaan sejumlah saham, dan para anggota manajemen puncak yang mempunyai kewenangan untuk menjalankan operasi perusahaan. Konsumen, individu atau organisasi yang membeli barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Pesaing, organisasi lain yang menawarkan barang atau jasa tandingan Pemasok, organisasi atau individu yang memasok sumber daya yang diperlukan oleh organisasi/perusahaan untuk menjalankan kegiatannya Pemerintah Kreditor, organisasi yang menyediakan jasa finansial Serikat pekerja, organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, baik di perusahaan maupun bersifat bebas, terbuka, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Media organisasi yang mengumpulkan dan menyebarkan informasi yang dipandang bermanfaat bagi publik.

2) Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah faktor-faktor yang berada dalam suatu organisasi dan berpengaruh pada manajemen sumber daya manusia, antara lain yaitu:

- a) Misi organisasi Misi adalah tujuan berkelanjutan atau alasan yang mendasari keberadaan sebuah organisasi. Setiap jenjang manajemen harus bekerja dengan pemahaman yang jelas tentang misi organisasi, selanjutnya setiap unit organisasi harus benar-benar memahami tujuan sejalan dengan misi organisasi organisasi yang tersebut.
- b) Kebijakan organisasi Kebijakan adalah sebuah pedoman yang ditetapkan arah bagi proses pengambilan untuk memberikan keputusan. Sebagai pedoman kebijakan bersifat agak fleksibel, sehingga memerlukan interpretasi dan pertimbangan dalam penggunaannya. Kebijakan bias memberikan pengaruh signifikan terhadap cara-cara manajer menjalankan tugas-tugas atau mencapai tujuannya.
- c) Budaya organisasi Budaya perusahaan didefinisikan sebagai sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang dianut bersama didalam sebuah organisasi, yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menciptakan norma-norma perilaku.
- d) Rencana Strategik Pada perusahaan public utilities rencana stratejik biasanya dilakukan untuk 20 (duapuluh) tahun

kedepan, dan beberapa perusahaan tertentu dilakukan untuk 3 (tiga) tahun kedepan. Rencana strategik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaannya dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor dan penting untuk diukur serta dikelola secara efektif. Menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019) Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Adhari, 2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja melibatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang dicapai selama periode waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan

b. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator. Menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019) yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing masing.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

c. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibagi menjadi beberapa kategori utama, individu, organisasi, dan

eksternal. Menurut (Budiasa, 2021) Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individual

meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.

2) Faktor Psikologis

terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.

3) Faktor Organisasi

meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, rendahnya motivasi, dan penurunan kinerja. Menurut (Budiasa, 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa

fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut (Suryani, 2019) Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan keamanan serta dapat menjadikan pekerja guna bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja memiliki alasan yang relasinya langsung pada pekerja. Kawasan dalam perusahaan yang sedang produksi akan sangat berpengaruh secara keseluruhan terhadap kesuksesan perusahaan itu sendiri.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwasannya, Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan kondusif akan mendukung kinerja optimal karyawan dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik.

b. Indikator lingkungan kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja. Menurut (Budiasa, 2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Situasi kerja

kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja,

merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dilaksanakan dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang diharapkan. Seperti yang dikemukakan oleh (Supomo & Nurhayati, 2018) disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Menurut (Sinambela, 2021) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang taat dan patuh terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Disiplin kerja sangat penting untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.

b. Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengukur tingkat disiplin karyawan di tempat kerja. Indikator-indikator ini membantu organisasi dalam menilai sejauh mana karyawan mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan. Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018) indikator disiplin kerja dalam penelitian ini, yaitu:

1) Tanggung Jawab

Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.

2) Prakarsa

Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

3) Kerja Sama

Ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.

4) Ketaatan

Dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif, produktif, dan profesional. Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018) tujuan yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif, produktif, dan profesional. Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Hadir ditempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
- 2) Bekerja sesuai dengan prosedur maupun atauran kerja dan peraturan organisasi.
- 3) Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- 4) Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
- 5) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- 6) Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- 7) Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- 8) Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hamper tidak pernah absen karena sakit.

5. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan-tujuan tertentu di tempat kerja. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan keterlibatan karyawan secara keseluruhan. Menurut (Uno, 2023) Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Menurut (Robbins, Judge, dan Vohra, 2019) Motivasi adalah bagaimana individu membuat keputusan motivasional berdasarkan harapan mereka terhadap hasil yang diinginkan. Teori ini menyatakan bahwa motivasi individu tergantung pada tiga faktor: ekspektansi (harapan bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik), instrumentalitas (harapan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan), dan valensi (nilai atau keinginan individu terhadap imbalan tersebut).

Menurut (Ferdinatus, 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwasannya Motivasi kerja merupakan dorongan atau energi yang menyebabkan seseorang bertingkah laku dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bersemangat, dan antusias dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja seseorang akan tampak dalam beberapa indikator. Menurut (Uno, 2023) menjelaskan beberapa indikator dari motivasi kerja seseorang, antara lain sebagai berikut :

1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja

Seorang individu yang profesional harus memahami tanggung jawab mereka dalam melakukan pekerjaan. Ini termasuk memenuhi tugas dan kewajiban sesuai dengan deskripsi pekerjaan, bekerja dengan integritas dan akuntabilitas, serta memastikan pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Memikul tanggung jawab dengan sungguh-

sungguh menunjukkan komitmen terhadap organisasi dan pekerjaan.

2) Prestasi yang dicapainya

Prestasi adalah hasil dari kerja keras, dedikasi, dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya. Prestasi dapat diukur berdasarkan pencapaian target, penghargaan yang diterima, atau kontribusi yang diberikan untuk kemajuan organisasi. Individu yang berprestasi biasanya menunjukkan kemampuan melebihi ekspektasi dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

3) Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah upaya individu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka secara berkelanjutan. Ini dapat mencakup pelatihan, kursus, sertifikasi, atau pembelajaran mandiri. Individu yang proaktif dalam pengembangan diri menunjukkan motivasi untuk terus tumbuh dan berkontribusi lebih baik di tempat kerja.

4) Kemandirian dalam bertindak

Kemandirian dalam bertindak berarti kemampuan seseorang untuk mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan menyelesaikan masalah tanpa terlalu bergantung pada orang lain. Individu yang mandiri dapat bekerja secara efektif dengan sedikit

pengawasan, menunjukkan kepercayaan diri, dan mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaannya.

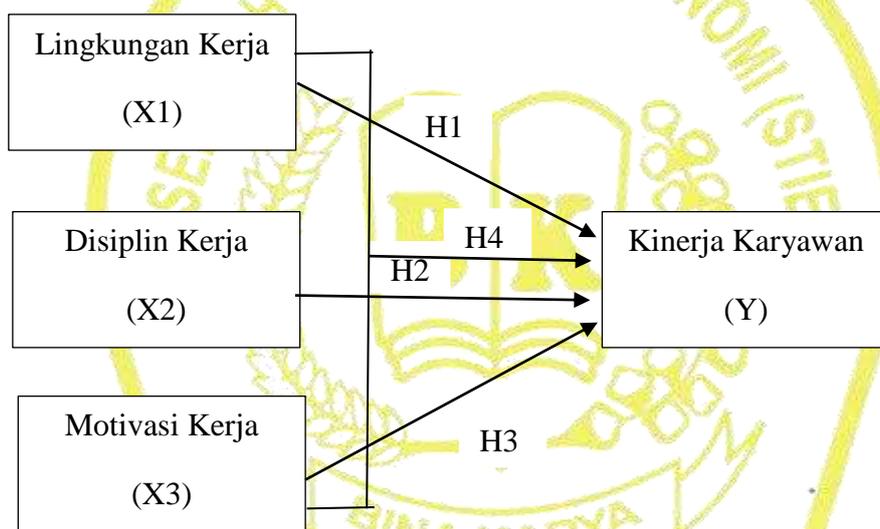
c. Adapun Tujuan Motivasi

Motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Dengan memotivasi karyawan, organisasi dapat meningkatkan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018) tujuan motivasi di antaranya sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 7) Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 9) Meningkatkan pegawai.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

C. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2017) kerangka konsep dalam penelitian ialah alur berpikir dengan menerapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan susunan yang sistematis. Kerangka konseptual merupakan sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variable-variable yang akan diteliti.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi

perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa

karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhammad Iqbal, 2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan” yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Sinambela, 2021) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kewaspadaan dan kepatuhan terhadap peraturan instansi, etos kerja yang baik, khususnya pengembangan etika kerja, tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, dan kepatuhan aturan sesuai dengan aturan yang sudah ada. Hal tersebut akan mendorong karyawan untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan instansi tercapai. Maka dari itu instansi selalu berusaha untuk menciptakan agar pegawai memiliki disiplin

yang baik dan tinggi, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agustin dan Wijayanti, 2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia Riana” yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Uno, 2023) Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu perbutan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Dengan diberikan motivasi diharapkan karyawan dapat terdorong dan meningkatkan gairah semangat kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan peranan motivasi dalam hal gaji yang dibayar pada tepat waktu dan insentif untuk karyawan yang sudah lama bekerja. (Arini, 2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Varro Sukses Abadi Tangerang” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan dengan Kinerja Karyawan

Menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019) Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, sementara disiplin yang baik dapat memperkuat motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur. Motivasi yang tinggi juga dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam menjaga disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agustin dan Wijayanti, 2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia Riana” yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Utama Marga Waskita.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Utama Marga Waskita.

3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Utama Marga Waskita.
4. Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Utama Marga Waskita.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dikutip dari (Sugiyono, 2017) Penelitian Kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat penelitian dalam penelitian ini adalah replikasi. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian replikasi (Wijayanti, 2023). Dengan judul Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kementerian perdagangan kementerian indonesia. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek yang diteliti, waktu dan hasil penelitian.

C. Lokasi Penelitian dan Priode Penelitian

1. Lokasi Penelitian Penelitian ini dilaksanakan di PT Utama Marga Waskita Kantor Cabang Tebing Tinggi JL. Paya Bagas Kec Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara.
2. Priode Penelitian ini dilaksanakan dari bulan februari sampai Juli 2024.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi, keuangan, sumber daya manusia dan juga divisi *corporate secretary*. PT Utama Marga Waskita Tbk Kantor Cabang Kota Tebing Tinggi, yang berjumlah 30 orang .

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Utama Marga Waskita, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi di jadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang

3. Teknik Sampling

Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *sampling* total. Menurut (Sugiyono, 2017) Teknik *Sampling* total adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang digunakan penelitian, sampel yaitu karyawan di PT Utama Marga Waskita.

E. Sumber Data

1. Data Primer

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder . Menurut (Sugiyono, 2017) Sumber sumber data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpul data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung dengan pelanggan yang bekerja di PT Utama Marga Waskita.

2. Data Skunder

Menurut (Sugiyono, 2017) Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Misalnya data yang diperoleh dari arsip bagian pengelolaan sumber daya manusia PT Utama Marga Waskita.

3. Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2017) Studi pustaka merupakan kaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Hasil penelitian pula akan semakin kredibel apabila didukung foto – foto atau karya tulis akademik dan seni yang sudah ada. Studi pustaka adalah maka dapat dikatakan bahwa studi pustaka bisa mempengaruhi kredibilitas hasil penelitian yang dilakukan.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden.

2. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada pihak - pihak yang terkait dalam penelitian, yaitu pada Karyawan PT Utama Marga Waskita.

Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Menurut (Sugiyono, 2017) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden demi mendukung keperluan analisis kuantitatif penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

| No | Pernyataan | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Data Diolah, 2024

G. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2017) definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dengan kata lain semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variable. Definisi variabel - variable penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi Operasional variabel | Indikator | Skala ukur |
|----|----------------------|--|---|---------------|
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019) | 1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Tanggung jawab Menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019) | <i>Likert</i> |

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|--|---------------|
| 2 | Lingkungan kerja (X ₁) | lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Menurut (Budiasa, 2021) | 1. Situasi kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Fasilitas Menurut (Budiasa, 2021) | <i>Likert</i> |
| 3 | Disiplin Kerja (X ₂) | disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018) | 1. Tanggung jawab 2. Prakarsa 3. Kerja sama 4. Ketaatan Menurut (Supomo dan Nurhayati, 2018) | <i>Likert</i> |
| 4 | Motivasi Kerja (X ₃) | Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu perbutan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Menurut (Uno, 2023) | 1. Tanggung jawab dalam pekerjaan 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak Menurut (Uno, 2023) | <i>Likert</i> |

Sumber : Data Diolah, 2024

H. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2017) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan *software SPSS Statistics*. Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data berupa mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Data dinyatakan valid apabila :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ $\alpha = 5\%$, maka kuesioner valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ $\alpha = 5\%$, maka kuesioner tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Maka variabel dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,70$. Maka variabel dinyatakan tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan yaitu : uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas yang secara sendiri dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Normalitas adalah menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik

adalah yang memiliki distribusi data normal/mendekati normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji Normalitas dengan menggunakan Uji *Jarque - Bera* ini dalam program *Ekonometric Views* (*Eviews*). Untuk melihat apakah data sudah terdistribusi normal atau tidak:

- 1) Jika nilai probabilitas *Jarque-Bera* $>$ nilai signifikan 0,05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai probabilitas *Jarque-Bera* $<$ nilai signifikan 0,05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai *tolerance*

$> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

a) Nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinieritas

b) Nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinierita

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika pada *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya adalah tetap, maka disebut heterodastisitas dan apabila ada perbedaan disebut heterodastisitas. Uji heterodastisitas adalah dengan melihat nilai signifikansinya dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka menunjukkan telah terjadi heterodastisitas.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heterodastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2018) Analisis Regresi Linear Berganda hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi

dimana variabel independen yaitu kompleksitas tugas (X1), tekanan ketaatan (X2), pengetahuan auditor (X3) dan variabel dependen (Y) adalah audit judgment. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 b₁ b₂ b₃ = Koefisien regresi
 X₁ = Lingkungan Kerja
 X₂ = Disiplin Kerja
 X₃ = Motivasi Kerja
 E = Standar eror

4. Analisa Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Ghozali (Ghozali, 2018) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam merangkai variasi variabel *dependen*. Pada model regresi linear berganda, kontribusi variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* dapat diketahui dengan melihat besaran koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika nilai (R^2) yang diperoleh mendekati 1 maka hubungan variabel *independen* terhadap variabel *dependen* semakin kuat. Sebaliknya jika nilai (R^2) diperoleh mendekati 0 maka hubungan variabel *independen* terhadap variabel *dependen* semakin lemah.

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

Ket :
 D = Determinasi
 R = Koefisien Determinasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2018) Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikat peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Langkah-langkah pengujian yang dilakukan dengan cara :

a. merumuskan hipotesis (H_a)

H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial.

b. Menentukan tingkat signifikat (α) sebesar 0,05.

c. Membandingkan antara t hitung dengan t tabel, jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima.

Nilai t hitung dapat dicari dengan rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{\text{koefisien regresi}}{\text{stadar deviasi}}$$

1. Bila $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, variabel bebas (*independen*) secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependen*).

2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, variabel bebas (*independen*) secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan probabilitas H_a akan diterima jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 (α).

b. Uji F (Simultan)

Manurut (Ghozali, 2018) Uji f digunakan untuk menguji secara bersama - sama pengaruh independen terhadap variabel dependen. Uji yang dilakukan pada pengujian simultan ini adalah Uji f. Adapun Uji f menggunakan rumus signifikansi korelasi ganda yaitu:

$$F_h = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel independen
 N = Jumlah anggota sampel

Adapun Uji F digunakan sebagai dasar analisis untuk menentukan hubungan variabel dalam penelitian. Alat uji yang digunakan dalam menganalisis uji F yaitu:

a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, dan signifikansi penelitian \geq signifikansi model $\alpha \geq 5\%$ maka H_a ditolak.

b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, dan signifikansi penelitian \leq model $\alpha \leq 5\%$ maka H_a diterima.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja rosdakarya.
- Adhari, Iendy Zelviean. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Vol. 1. CV. Penerbit Qiara Media.
- Agustin, Riana, dan Murti Wijayanti. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia." *Journal on Education* 05.
- Arini. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Varro Sukses Abadi Tangerang." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 45 Volume 2 (E-ISSN: 2961-7197).
- Bintoro, Daryanto, dan Drs Daryanto. (2017). "Manajemen penilaian kinerja karyawan." *Yogyakarta: Gava Media* 15.
- Budiasa, I Komang. (2021). "Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia." *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Dessler, Gary. (2020). *Fundamentals of human resource management*. New York: Pearson.
- Ferdinatus, Taruh. (2020). *Motivasi Kerja (Meneliti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristiana, Ari, Muhammad Syaifulloh, dan Bambang Slamet Riono. (2021). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSU Islami Mutiara Bunda." *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 16 (1): 104–14.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lisnatiawati, Lisnatiawati, dan Lukertina Lukertina. (2020). "Does Working Environment and Working Motivation has Big Impact on Employee Performance ?" 120 (Icmeb 2019): 145–47.
- Muhammad Iqbal. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan." *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 1 (4): 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>.

- Pratiwi, Dyah, Achmad Fauzi, dan Nurul Rahmah Febrianti, Berliana, Diana Noviyanti, Evi Permatasari. (2023). "Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)." <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge, dan Neharika Vohra. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
- Saihudin, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siburian, Debrina Hotmasi. (2023). "The effect of work discipline, work motivation, and job satisfaction on employee performance at pt abc" 3 (1): 37–45.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, Suriasumantri. (2017). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta." *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra*.
- Suherman, Asep. (2021). "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School." *Journal of Management and Business Review* 18 (3): 614–29. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>.
- Supomo, R, dan Eti Nurhayati. (2018). "Manajemen sumber daya manusia." *Bandung: Yrama Widya* 3.
- Suryani, Ni Kadek, M M Se, dan I P U Ir John Ehj Foeh. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.
- Uno, Hamzah B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.