

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT HARASOON BATINDO**

SKRIPSI



Disusun Oleh

Nama : Juyana

NPM : 190910075

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS PUTERA BATAM

TAHUN 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT HARASOON BATINDO**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**



Disusun Oleh

Nama : Juyana

NPM : 190910075

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS PUTERA BATAM

TAHUN 2023

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Juyana
NPM : 190910075
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HARASOON BATINDO

adalah benar karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini bisa dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 24 September 2022



Juyana

190910075

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HARASOON BATINDO**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**

oleh :

Juyana

190910075

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 26 Januari 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dr. Wasiman', with a large loop on the left and a vertical line on the right.

Dr. Wasiman, S.E., M.M.

Pebimbing



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo. Populasi berjumlah 105 responden dengan keseluruhan populasi dijadikan sampel titik teknik pengambilan sampel menerapkan non probability sampling dengan sampel jenuh dan teknik pengumpulan data yakni kuesioner titik metode analisis data yang dipakai yakni uji validitas data, uji reliabilitas, uji fungsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis. Persaingan ini cukup signifikan cara satu dengan yang lain mengharuskan perusahaan memikirkan cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan arus gencar mengupayakan tingginya minat dalam bekerja dengan memberikan sebuah motivasi agar karyawannya bisa semangat lagi dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah lokasi karyawan yang mana melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan untuk motivasi ialah stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya hingga mengakibatkan perkembangan yang signifikan pada diri dalam organisasi. Dan disiplin kerja merupakan kesadaran, keinginan, dan kesediaan kerja karyawan supaya bisa mematuhi pada semua peraturan dan norma yang berlaku di dalam perusahaan. Yang terakhir ialah kinerja karyawan yang mana merupakan hasil yang diperoleh karyawan didalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku dalam suatu pekerjaan tertentu yang mana karyawan adalah fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, motivation and work discipline on employee performance at PT Harasoon Batindo. The population is 105 respondents with the entire population being used as a point sample. The sampling technique applies non-probability sampling with saturated samples and the data collection technique is a point questionnaire. The data analysis method used is data validity test, reliability test, classical function test, influence test and hypothesis test. This competition is quite significant, the way one with another requires companies to think about the right way to improve the performance of their employees. Current companies strive to increase interest in work by providing motivation so that their employees can be enthusiastic again at work. The work environment is the location where employees carry out their daily work. As for motivation, it is a stimulus or stimulation for each employee to work in carrying out their duties so as to result in significant development of themselves within the organization. And work discipline is the awareness, desire, and willingness of employees to work in order to comply with all the rules and norms that apply within the company. The last is employee performance which is the result obtained by employees in their work according to the criteria that apply in a particular job where employees are a function of the interaction between ability and motivation.

Keywords: *Work Environment; Motivation; Work Discipline; Employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang mana sudah melimpahkan rahmat dan karunianya, hingga penulis bisa menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi manajemen strata 1 di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih bisa dibilang jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan baik. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari untuk proposal ini tak akan tercapai tanpa dorongan dari bimbingan, dan berbagai pihak dalam menyelesaikan naskah ini. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih pada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor di Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku PLT Dekan Fakultas Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku ketua program studi manajemen, fakultas ilmu sosial dan humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Seluruh Dosen dan Staff di Universitas Putera Batam yang sudah selama ini memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat beserta motivasi untuk saya;
7. Teman-teman yang selalu senantiasa memberikan bantuan dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang sudah memberikan bantuan beserta dorongan selama penyusunan tugas akhir ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan memberikan keberkahan serta mencurahkan nikmatnya.

Batam, 24 September 2022

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Praktis	9
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Teori Dasar	12
2.1.1 Lingkungan Kerja	12
2.1.2 Motivasi	14
2.1.3 Disiplin Kerja	16
2.1.4 Kinerja Karyawan	18
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pemikiran	23
2.3.1 Hubungan lingkungan kerja pada kinerja karyawan	23

2.3.2 Hubungan motivasi pada kinerja karyawan	23
2.3.3 Hubungan disiplin kerja pada kinerja karyawan	23
2.4 Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Sifat Penelitian	25
3.3 Lokasi.....	25
3.3.1 Lokasi Penelitian	25
3.4 Populasi dan Sampel	26
3.4.1 Populasi	26
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel.....	26
3.4.3 Teknik Sampling.....	26
3.5 Sumber Data.....	27
3.6 Metode Pengumpulan data.....	27
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
3.7.1 Variabel Independen.....	28
3.7.2 Variabel Dependen	29
3.8 Metode Analisis Data	30
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	31
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	32
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	33
3.8.4 Uji Pengaruh	34
3.8.5 Uji Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.1.1 Logo Perusahaan.....	36
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	36
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	37
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	39
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)	40

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja(x2).....	41
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja(X3)	42
4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan(Y).....	43
4.4 Analisis Data	44
4.4.1 Uji Kualitas Data.....	44
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	47
4.4.3 Uji Pengaruh	51
4.4.4 Uji Hipotesis.....	53
4.5 Pembahasan	55
4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN 1	61
LAMPIRAN 2	70
LAMPIRAN 3	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan.....	36
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Kurva Histogram	47
Gambar 4. 3 Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar karyawan di PT Harasoon Batindo	3
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Tahun 2021.....	5
Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan PT Harasoon Batindo dari tahun 2021-2022	6
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu	20
Tabel 3. 1 Skala Likert	27
Tabel 3. 2 Operasional variabel penelitian	29
Tabel 3. 3 Rentang Skala Penelitian	31
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	37
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4. 4 Rentang Skala.....	40
Tabel 4. 5 Hasil jawaban responden variabel lingkungan kerja(X1).....	40
Tabel 4. 6 Hasil jawaban responden variabel motivasi(X2).....	41
Tabel 4. 7 Hasil jawaban responden variabel disiplin kerja(X3)	42
Tabel 4. 8 Hasil jawaban responden variabel kinerja karyawan(Y).....	43
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	45
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)	45
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	45
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4. 14 Hasil uji sampel kolmogorov-smirnov.....	48
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel 4. 18 Hasil Uji Analisis Determinasi	52
Tabel 4. 19 Hasil Uji T.....	53
Tabel 4. 20 Hasil Uji F	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

pengetahuan rivalitas di zaman berkembang ini sangatlah ketat di aspek apapun yang mempunyai tantangan yang harus dihadapi. Industri ini harus mengelola sebuah rencana agar bisa bersaing dalam menjaga kualitas kinerja karyawannya. Peran dari pegawai ini sangat berefek pada teknik kegiatan beroperasi pada perusahaan. apabila kewajiban dan peran pegawai tidak bisa digantikan dalam industri ini (Ardianti,2018:89).

Kinerja karyawan ialah prioritas yang wajib diamati perusahaan jika kesuksesan bergantung pada kinerja karyawan. Peran dan kedudukan karyawan dapat membuktikan kesuksesan dan keberhasilan pendapatan sebuah perusahaan. Jika karyawan tidak ada maka akan kesulitan dalam mencapai tujuan industri ini.

Dalam rangka menjaga mutu kinerja karyawan sudah seharusnya dilakukan metode yang bisa mendorong dan meningkatkan keterampilan pegawai didalam perusahaan (Parimita,2018:170). Manakala perusahaan mendapatkan penurunan karyawan dan kinerja dapat mengganggu produktivitas perusahaan. Halangan ini bisa mengakibatkan kinerja menjadi buruk dan menurunnya nilai mutu kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Salah satu poin utama dalam perusahaan mempengaruhi kinerja pegawai ialah lingkungan kerja. Perusahaan bisa memimpin kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tepat dan baik bisa menyokong dalam melaksanakan sebuah peranan secara maksimal. Apabila lingkungan di perusahaan tidak tepat dengan kebutuhan karyawan maka akan menyebabkan tidak nyamannya karyawan dalam bekerja serta akan menurunnya kinerja karyawan yang bisa membuat kerugian bagi industri, hingga perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik sejak akomodasi atau kelengkapan yang sudah diberikan pada karyawannya.

Motivasi kerja dalam perusahaan ialah vitalitas yang ada dalam diri ataupun dari luar seseorang yang mendorong perilaku yang tepat dengan ketekunan dalam waktu tertentu (Ma'ruf & Chair, 2020). Motivasi juga menjadi hal pegawai yang berguna, karena motivasi membuat pegawai bersikap senang dan memiliki tekad hadir dalam bekerja. Semangat kerja pegawai yang rendah bisa menyulitkan perusahaan dalam zona misalnya insiden di perusahaan PT. Harasoon Batindo yang bergerak dibidang jasa yang mana motivasi bisa mempengaruhi penghasilan perusahaan yang dalam bekerja dibagian ini haruslah semangat dalam menjalankan tugasnya, karena penghasilan perusahaan ini bergantung pada apa yang dikerjakan karyawannya.

Disiplin kerja dalam perusahaan haruslah diperhatikan seperti yang dikemukakan oleh Rivai, 2019:548 yang mana manajer dalam berkomunikasi

dengan pegawainya supaya berubah akan perilakunya dalam berusaha meningkatkan kesadaran akan menaati aturan yang didistribusikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja ialah kunci untuk perusahaan, apabila disiplin kerja yang berlangsung dengan baik maka industri ini bisa berjalan dengan mulus. Keefektifan disiplin dalam perusahaan bisa dilihat dari kehadiran para karyawan yang bekerja dan juga menaati aturan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Ketika disiplin berlangsung dengan tidak baik maka karyawan tidak memenuhi standar yang diinginkan oleh perusahaan tersebut dan hal tersebut juga dipengaruhi kinerja karyawan di perusahaan yang mengecat sasaran yang ingin dicapai (Siregar, 2020).

PT Harasoon Batindo ialah industri yang bergerak dalam bidang jasa yakni ekspedisi barang dari dalam dan luar Singapura beserta China yang mengoperasikan ekspedisi barang dengan memakai *full container* atau ekspedisi memakai *loose cargo*. Perusahaan ini diantara perusahaan yang lain yang dibidang ekspedisi barang dibatam yang berdiri pada tahun 2013. Perusahaan ini mempunyai 105 pegawai yang sistematis dalam sebagian departemen.

Tabel 1.1 Daftar Karyawan di PT Harasoon Batindo

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1
2	Staff Legal	2
3	HRD	2
4	Staff Accounting	6
5	Manager	1

6	Customer Service	6
7	Staff Purchasing	6
8	Kepala Gudang	1
9	Collector	5
10	Admin Perpajakan	5
11	Anggota Operasional	34
12	Staff Admin Store	5
13	Marketing	7
14	Staff Office	14
15	Supir	10
Total		105

Sumber : PT Harasoon Batindo, 2022

Menurut tabel 1.1, ada permasalahan dalam memotivasi karyawan di PT Harasoon Batindo, yakni banyak pegawai yang bekerja dengan kurangnya motivasi dalam bekerja salah satunya kurangnya atasan dalam meningkatkan potensi karyawannya yang mana atasan jarang dalam memberikan sebuah pelatihan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Hal yang akan mempengaruhi antusiasme kerja pegawai menurun juga akan berefek pada kinerjanya. Bahkan sebagian pegawai sudah merasa tidak nyaman saat bertugas dan memutuskan resign dari pekerjaannya.

sebagian permasalahan dalam lingkungan kerja di PT Harasoon Batindo yakni sedikitnya fasilitas untuk karyawan, dimana fasilitas yang terlalu banyak karyawannya seperti tempat meletakkan kendaraan yang keluar masuk bisa menyebabkan bunyi yang bisa mengganggu kinerja karyawan. adapun beberapa permasalahan dalam lingkungan kerja yakni, kurangnya lahan untuk meletakkan kendaraan, Suhu udara, Kelembaban

udara, Tingkat kebisingan, dan Sirkulasi udara.



Hubungan karyawan dengan atasan, pegawainya akan mempengaruhi dengan perilaku atasan pada bawahannya yang mana apabila atasan mampu bersahabat maka akan terikat sebuah ikatan yang sangat baik dan hal tersebut bisa mencapai tujuan perusahaannya. ikatan kerja antara pegawai, untuk pegawai yang kerja berkelompok, apabila mendapat sebuah masalah antara partner dapat menciptakan ikatan kerja menjadi tidak tenang.

Hal ini mengakibatkan ketidaknyamanan bekerja. Apabila masalah ini tidak diperbaiki maka tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Tahun 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Absen	Hari kerja	Total
Mei	105	834	23	2.415
Juni	105	271	24	2.520
Juli	105	847	25	2.625
Agustus	105	161	25	2.625
September	105	32	26	2.730

Sumber : PT. Harasoon Batindo,2022

Permasalahan dalam kedisiplinan karyawan di PT Harasoon Batindo dalam tabel 1.2 masih sering terjadi, yang mana peraturan yang sudah berlaku

oleh perusahaan. Perilaku yang tidak disiplin ialah cerminan dari pemikiran negatif karyawan pada kontrol perilaku atasan. Hal ini yang mengakibatkan pekerjaan terhambat dari waktu yang sudah ditentukan.

Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan PT Harasoon Batindo dari tahun 2021-2022

Indikator Kinerja	Tercapai	Tidak Tercapai
Pengetahuan Kerja	88	17
Mutu Kerja	92	13
Disiplin	80	25
Penampilan	82	23
Pengaturan bekerja	83	22
Kemampuan managerial	85	20
Ketahanan fisik & mental	75	30

Sumber : PT Harasoon Batindo, 2022

Berdasarkan pada tabel 1.3, menunjukkan jika banyak pegawai belum memenuhi standar perusahaan dalam kinerjanya. Ada juga permasalahan dengan kinerja karyawan salah satunya ialah pola kerja karyawan yang sering kali menjadi hambatan organisasi. Oleh karena itu HRD harus bisa melihat permasalahan kinerja yang terjadi dalam perusahaannya. situasi

wajib dijelaskan oleh HRD beserta atasan supaya persoalan ini dapat diselesaikan untuk kesesuaian tujuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ada lagi permasalahan mengenai produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan terlalu banyak beban yang dilimpahkan kepada karyawannya yang menjadi produktivitas karyawannya menurun, hingga perusahaan tidak bisa menilai bahwa penurunan ini disebabkan oleh kemalasan karyawannya (Jufrizen & Hadi, 2021). Dalam permasalahan ini khususnya di bagian HRD harus mampu menganalisis penyebab kinerja karyawan menurun agar beban yang diberikan atasan harus sesuai dengan potensi dan peraturan yang berlaku hingga meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan masalah tersebut maka penelitian yang akan dibahas dari peneliti memiliki judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HARASOON BATINDO”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, identifikasi masalahnya yakni:

1. Atasan masih kurang dalam mengamati lingkungan kerja baik bagian office ataupun bagian operasional.

2. Dalam industri ini yakni lingkungan kerja membuat karyawannya merasa kurang nyaman saat bekerja.
3. Menurunnya semangat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawannya.
4. Disiplin kerja karyawan menurun karena tidak adanya keteladanan atasan dalam memimpin karyawannya.
5. Motivasi kerja menurun ditandai dengan atasan yang jarang dalam memberikan pelatihan kepada karyawannya.

1.3 Batasan Masalah

Batasannya ialah :

1. Jumlah karyawan PT Harasoon Batindo adalah 105 responden.
2. Penelitian dilakukan di PT Harasoon Batindo yang beralamatkan di Jalan Kuda Laut no.10 Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam.
3. Variabel yang akan dijelaskan berupa lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo?

4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

1.6 Manfaat Praktis

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Sebagai pijakan industri supaya manfsirkan keterampilan kinerja karyawan pada industri dan menjadi bahan pijakan dalam menentukan dan mengatur kinerja karyawan
- b. Menambahkan pengetahuan tentang *human resource* seperti lingkungan kerja, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Penulis

Untuk meluaskan ilmu dan memahami penulis tentang materi yang diterima selama penelitian berlangsung.

b. Universitas putera batam

Menantikan bisa dipakai sebagai materi untuk meningkatkan literatur dalam bidang *human resource* seperti lingkungan kerja, motivasi, disiplin serta kinerja karyawan.

c. Peneliti selanjutnya

Dinantikan sebagai bahan pijakan peneliti menginginkan untuk membuka penelitian serupa agar bisa menjadi pembahasan mengenai lingkungan kerja, motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan.

d. PT Harasoon Batindo

Dinantikan berguna bagi pihak atasan sebagai pijakan supaya mengamati lingkungan kerja, motivasi, disiplin agar terpenuhinya kegiatan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Di perusahaan salah satunya lingkungan kerja yang mana masuk diantara yang harus diamati walaupun secara tidak melangsungkan teknik produksi dalam industri, melainkan mempunyai pengaruh secara langsung pada pegawai yang melangsungkan teknik produksi ini.

Lingkungan kerja ialah lingkungan yang melangsungkan pekerjaan yang dikasih atasan kepada pegawainya. Kebersihan lingkungan, suhu udara, penerangan dll. Lingkungan kerja bisa mensupport pegawai dalam berkegiatan dengan baik yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan(Sihaloho & Siregar, 2019).

Lingkungan kerja bisa dibidang berlokasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Emosi karyawan bisa mempengaruhi lingkungan kerjanya, apabila karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerjanya maka karyawannya merasa betah untuk bekerja di perusahaan tersebut (Komarudin, 2018:351).

Lingkungan kerja ialah tempat untuk sejumlah kelompok yang terdapat beberapa fasilitas yang mendukung dalam mencapai suatu tujuan sesuai dengan misi dan visi perusahaan (Sedarmayanti,2017 dalam Burhannudin (2019:194).

Entitas yang sudah ada dalam lingkungan kerja pegawai yang bisa menguasai dirinya saat mengerjakan pekerjaan seperti ventilasi, kelembaban, penerangan, lokasi kerja, kebersihan, dll, apakah mencukupi atau tidaknya peralatan dan kelengkapan kerja (Affandi,2018: 66).

Dengan demikian perusahaan dalam lingkungan kerja sangat penting dalam manajemen, walaupun lingkungan kerja tidak melakukan teknik tersebut didalam perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada pegawai dalam teknik produksi. Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai bisa mengoptimalkan kinerja sebaliknya akan menurunkan tenaga kerja yang akhirnya menurunkan motivasi kerja.

Kesimpulan dari lingkungan kerja ini adalah seluruh ada disekitaran pegawai saat melaksanakan sebuah pekerjaan agar teratur dalam kinerja karyawan bisa mencapai tujuan dalam kegiatan produktivitasnya.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan kerja

Menurut Sermayanti (2018: 42-44) lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yakni:

a. Lingkungan kerja fisik

Rupa yang nyata di tempat kerja dipengaruhi kinerja, kenyamanan, dan kesehatan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Kondisi sekitar pegawai dalam rupa ketentraman beserta menentukan apakah karyawan nisa diajak untuk bekerja sama dengan baik dengan atasan atau partner mereka yang ditentukan oleh lingkungan kerja non-fisik.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan kerja

Lingkungan kerja memiliki indikator yang disampaikan menurut Fachrezi & Khair, 2020:11 adalah:

- a) Fasilitas
- b) Kebisingan
- c) Sirkulasi udara
- d) Hubungan kerja

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi ialah keinginan untuk melakukan dan menghasilkn tahap upaya yang tinggi dalam tujuan kelompok dan terpenuhinya suatu keperluan individu (Meyland Wulandari, Wasiman, 2020:131). Karena sangat luasnya ranah motivasi dalam kehidupan sehari-hari maka menurut Wahjono 2010 mengatakan terdapat 4 dugaan dasar motivasi yakni :

- a. Motivasi yang baik, seorang termotivasi jika dipuji sebab ia bekerja dengan penuh motivasi.

- b. Aspek yang menentukan manifestasi kerja karyawan
- c. Motivasi bisa habis serta dibutuhkan tambahan sewaktu-waktu
- d. Sebagai alat yang bisa digunakan untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam motivasi.

Menurut Noor (2013:230) motivasi ialah situasi yang mendorong, dan menggerakkan dalam melaksanakan sebuah perintah yang sudah diberi padanya hingga tercapai tujuan anggota kelompoknya. Sedangkan menurut Wibowo (2015:111), motivasi adalah dorongan dalam beraksi pada serangkaian teknik orang dengan pertimbangan arah, keseriusan, dan ketekunan dalam pencapaian tujuan.

Jadi kesimpulannya ialah sebagai sebuah pendekatan baik formal maupun non formal dalam menaikkan kinerja dengan semangat yang tinggi pada karyawannya.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi ialah untuk menaikkan efektivitas kinerja karyawan bisa memberikan dana secara optimal agar tercapai tujuan industri. Tujuan ini mempunyai tugas yang penting dalam anggota kelompok. Motivasi yang dikasih memiliki tujuan pemberian motivasi yang disampaikan menurut Hasibuan (2007:97) sebagai berikut:

- a) Memberikan dorongan semangat kerja pada pegawainya
- b) Menaikkan perilaku dan kepuasan kerja

- c) Menaikkan produktivitas kerja
- d) Memberdirikan kesetiaan pegawai
- e) Memajukan kedisiplinan pegawai

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Mohtar (2019:13) menyampaikan indikato motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin

Disiplin ialah karakter menghormati serta patuh pada peraturan yang berlaku dalam industri baik secara lisan atau tulisan. Namun jika karyawan tidak menaati peraturan dengan baik maka hasil kinerja akan buruk dan industri ini akan mengalami kemerosotan dalam mecapai tujuan yang sudah diinginkan.

Sebagian perusahaan kemungkinan bisa menerima kenyataan bahwa perusahaan ini mampu mehadapi masalah ini dengan baik. Tapi tak sedikit pula yang tahan dengan lingkungan kerja dalam perusahaan yang tidak mematuhi kedisiplinan.

Disiplin ialah kesadaran karyawan dalam harus menaati aturan industri dan norma yang berlaku. Kedisiplinan wajib meneguhkan dalam sebuah industri yang artinya, tanpa bentuk sokongan, disiplin kerja akan sangat sulit bagi industri dalam pencapaian tujuan(Siregar, 2020).

Menurut Esthi & Marwah, 2020:132 disiplin merupakan kegiatan penilaian perusahaan yang mengukur dengan memberi nilai pada tingkat keahlian individu dalam tercapainya tujuan serta mematuhi semua norma yang sudah diterapkan oleh industri.

2.1.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko,2011 disiplin kerja memiliki jenis-jenis sebagai berikut

1. Disiplin Preventif, kegiatan yang melaksanakan karyawannya untuk mengikuti standarisasi aturan.
2. Disipli Korektif, aktivitas yang diambil dalam menanggulangi pelanggaran pada aturan serta mencegah pelanggaran lebih lanjut.
3. Aturan Kompur Panas, kelakuan yang wajib mempunyai ciri-ciri yang serupa dengan hukuman yang diberi karyawannya.
4. Disiplin Progresif, memberikan sanksi berat pada pelanggaran yang berulang-ulang.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Dhermawan & Pratama,2020:540 menjelaskan indikator dalam disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
2. Memakai alat dengan baik
3. Tanggung jawab
4. kepatuhan

2.1.3.4 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Berikut faktor ini dipengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Kemampuan dan tujuan, ikut dipengaruhi fase kedisiplinan karyawan.
2. Contoh atasan, ikut berperan untuk menerapkan kedisiplinan pegawai yang mana atasan dijadikan contoh oleh bawahannya.
3. Membalas jasa, dipengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa diberikan kecintaan pegawai pada perusahaan.
4. Keadilan, mendorong untuk mencapai kedisiplinan karyawan dengan menjadikan keadilan sebagai dasar kebijaksanaan.
5. Ketegasan, melaksanakan tindakan yang dipengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan yang mana atasan bersikap tegas dalam menerapkan sanksi bagi pegawainya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

seseorang menilai pada fase pendidikan yang dipunya seseorang, dalam pengalaman bekerja,dan pendidikannya menurut Nico Harumanu Feel (2018:179).

Menurut Hilmawan,2019:132, kinerja ialah cara yang dipakai perusahaan dalam evaluasi cara pegawai melangsungkan pekerjaan yang telah dikasih padanya, ataupun semua hasil yang dicapai.

Kinerja ialah sesuatu yang pekerjaannya dicapai dengan kualitas dan peraturan yang dipercaya perusahaan padanya (Mangkunegara,2017:67). Kinerja karyawan ialah pencapaian pada 1 tahun yang menentukan perbandingan berbagai hal kemungkinan seperti tujuan atau standar yang disetujui (**Kasmir, 2016: 3**).

Menurut Sembiring,2020:15 kinerja ialah dampak kerja yang bermutu dan berkapasitas tercapai individu industri dalam melaksanakan pekerjaannya menurut dari tekanan/beban dari pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil dari penjelasan yang disimpulkan maka kinerja karyawan merupakan hasil dalam menaikkan industri ini untuk tercapainya tujuan kelompok dan meneruskan kesuksesan pada perusahaan.

2.1.4.2 Pengukuran Kinerja

Pada teori Wahyuni (2016:29), terbagi perhitungan kinerja ada enam aspek yakni:

1. Hasil kerja, jenjang mutu dan nilai disetiap pegawai yang pencapaiannya dikerjakan dengan baik.
2. Ilmu pekerjaan, seorang yang mempunyai ilmu mengenai hubungan pekerjaan maka pekerjaan akan dipengaruhi kuantitas dan kualitasnya selama penilaian hasil.

3. Ide, kebijaksanaan dalam melaksanakan kewajibannya yang penting yakni mencari cara penyelesaian kasus yang timbul.
4. Kecakapan mental, jenjang keterampilan karyawan dalam menjalankan perintah sesuai keadaan kerja.
5. karakter, tingkat perilaku dan bersikap yang positif akan melangsungkan perintah yang dikasih.
6. Disiplin waktu dan absensi, ketepatan waktu akan waktu yang telah ditentukan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring,2020:15 kinerja karyawan terdiri atas 6 indikator yakni :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tepat waktu
4. Kebutuhan pengawasan
5. Efektivitas biaya
6. Dampak hubungan individu

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini, terdapat penelitian lama yang berisi data atau laporan yang ada pada penulisan ini. laporan yang diperoleh dari sebagian penelitian serupa yakni:

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Putra dan Aprianti 2020	(Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima, 2020)	Terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel disiplin kerja pada pegawai camat lambitu bima.
2.	Agustinus et al. 2021	(Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik, Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 2021)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Adha <i>et al.</i> , 2019	(Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, 2019)	Memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel budaya kerja berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
4.	(Wairooy, 2017)	(Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina(Persero) Tbk. Pemasaran Region VII Makassar., 2017)	Hasil penelitian menunjuksn variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, selain itu variabel kompensasi yang berpengaruh secara positif dan

			signifikan terhadap variabel kinerja karyawan lain.
5.	Adriansyah & Wulansari, 2019	(Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Outsourcing Telkom Witel Medan)., 2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin pada karyawan <i>outsourcing</i> Telkom Witel Medan.
6.	Ramadhan & Darmawan, 2018	(Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling., 2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Monica. T, 2020:321 SINTA 4	Pengaruh Motivasi terhadap Minat Investasi Mahasiswa. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.	Pengaruh motivasi pada minat investasi mahasiswa yogyakarta berpengaruh secara signifikan.
8.	(Meyland Wulandari, Wasiman, 2020:142)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. AMTEK ENGINEERING BATAM	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi ialah signifikan atas kinerja karyawan dan <i>employee performance</i> .

Sumber : data diolah,2022.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka ialah gambaran objek bebas yang berkaitan pada objek dalam penelitian.

2.3.1 Hubungan lingkungan kerja pada kinerja karyawan

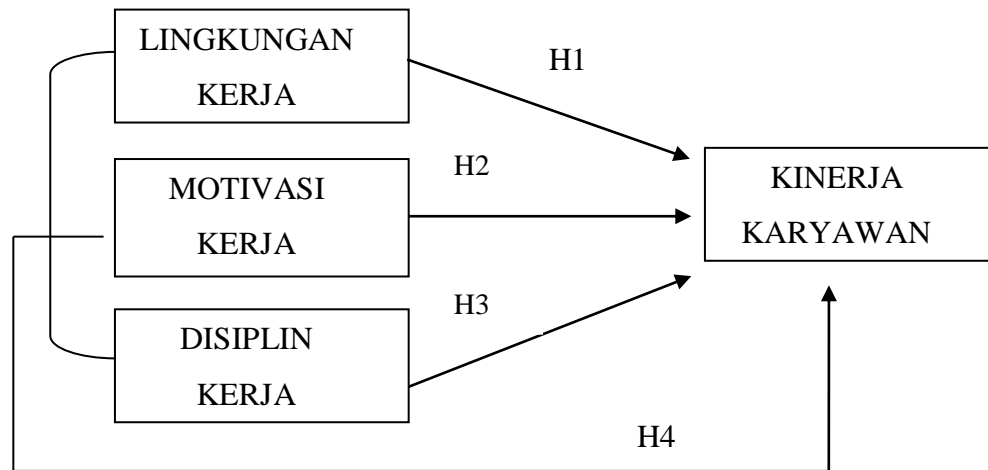
Berdasarkan Komaridin,2018:351 penelitian ini terdapat berbagai masalah yang sudah ada dalam industri seperti sedikitnya akomodasi peralatan yang dikasih seperti AC yang kurang dingin dan kurangnya lubang angin yang membuat ketidaknyamanan karyawannya. Oleh sebab itu penelitian tersebut menghasilkan pengaruh yang baik pada objek lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan motivasi pada kinerja karyawan

pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi bisa membuatnya merasakan bahagia serta mendapatkan kesenangan tersendiri dalam malangsungkan tugasnya, dan lebih lagi berupaya dalam memperoleh hasil maksimal dengan antusiasmenya yang tinggi, dan berupaya meningkatkan tugasnya (Anoraga, 2009).

2.3.3 Hubungan disiplin kerja pada kinerja karyawan

Berdasarkan Hasibuan (dalam, Irawan & Handayani, 2018) kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mematuhi aturan industri dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik dicerminkan dengan besarnya kewajiban pegawai pada semua tugas yang sudah dikasih padanya.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini dimaksudkan hanya perkiraan tatkala dari materi yang signifikan dan mengumpulkan laporan yang belum terbukti ada. Hipotesis merumuskan menurut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo
2. Motivasi kerja yang berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo
3. Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo
4. Lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis riset hendak dipakai yakni *explanatory research* serta deskriptif. Bagi Singarimbun didalam riset Mulidya et angkatan laut(AL)., 2018 berkata *explanatory research* menarangkan tujuan dari ikatan elastis bersumber pada hipotesa. Alasan utama peneliti memakai metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, hingga diharapkan penelitian ini bisa menerangkan hubungan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada didalam hipotesis. Sedangkan untuk metode deskriptif ialah menggambarkan objek atau subjek yang diteliti secara luas dan detail.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat dari riset tersebut mengembangkan sifat yang mirip dengan riset terdahulu hendak namun subjek, elastis, dan waktu yang tidak serupa (Arianto,2018). Dari segi sifat, penelitian adalah penelitian *explanatory research*, artinya ialah menerangkan peran elastis yang diawasi antara elastis satu dengan yang lainnya (Sugiyono, 2017:6).

3.3 Lokasi

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi ini ialah objek yang bisa didapat datanya yang mana dibutuhkan dalam penelitian ini menurut Sugiyono,2019 didalam jurnal N. Lilis Suryani.

Lokasi penelitian ini ialah PT Harasoon Batindo beralamatkan Jl. Kuda Laut no. 10, Kec. Batu Ampar, Kota Batam.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

menurut (Sugiyono,2018 : 80) populasi merupakan wilayah yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki mutu dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Yang mana populasi yang akan saya ambil berkisar 105 responden.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Ilustrasi yang dibidang setengah jumlah populasi, apabila total besar akan tidak bisa diteliti seluruh populasi tersebut. Karena, sumber yang tertentu, hingga peneliti hanya menggunakan sampel yang berasal dari populasi pegawai pada PT Harasoon Batindo berkisar 105 responden yang hendak dijadikan ilustrasi.

3.4.3 Teknik Sampling

metode yang mempraktikkan beberapa ilustrasi yakni metode *non probability sampling* serta sampling jenuh. Informasi dibutuhkan berawal dari pegawai di PT Harasoon Batindo. Ilustrasi yang dipakai ialah 105 responden. Menurut Metta dan Saputra,2021 perhitungan sampling jenuh ialah metode untuk menetapkan sampel apabila total populasi yang digunakan untuk dijadikan responden. Metode *non*

probability sampling ialah sebuah pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu seperti kuantitas, status dan sebagainya.

3.5 Sumber Data

Dalam mengumpulkan sebuah laporan dalam melaksanakan sebuah penelitian, butuh dilangsungkan dengan langkah akumulasi sumber data yang dipakai. metode ini berasal dari :

1. Sumber data primer, yang mana bertujuan dalam menganalisa masalah supaya bisa dipahami secara sistematis menurut Rukajat,2018: 139.
2. Pangkal informasi inferior, yang mana menggumpulkan pemilihan serta menekuni data dari akta aksesoris dari industri, jurnal dan buku menurut (Ajak Rukajat, 2018:139).

3.6 Metode Pengumpulan data

Angket bermanfaat menggumpulkan informasi dari responden dan diuji memakai metode skala likert. Pada tabel 3.1 memberikan kuantitas disetiap pernyataan.

Tabel 3. 1 Skala Likert

Alternatif	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2018:94

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi ini ialah masalah yang dipelajari dalam penelitian hingga peneliti membutuhkan data dari permasalahan ini, diakhir kesimpulan dalam masalah yang diteliti menurut Sugiyono dalam penelitian Arianto,2018. Terdiri 2 jenis dipenelitian ini yakni :

3.7.1 Variabel Independen

Variabel ini maksudnya memberikan pengaruh dan memberi efek dari variabel terikat(Sugiyono,2018:57). Variabel bebas dan indikatornya antara lain:

1. Lingkungan kerja (X1)

Ada beberapa indikator dari variabel ini menurut Effendy,2019 dan Fitria,2019 yakni:

- e) Fasilitas
- f) Kebisingan
- g) Sirkulasi udara
- h) Hubungan kerja

2. Motivasi (X2)

Beberapa indikator dari variabel ini menurut Mohtar, 2019: 13 yakni :

- 1. Kebutuhan fisik
- 2. Kebutuhan rasa aman
- 3. Kebutuhan sosial
- 4. Kebutuhan akan penghargaan

5. Kebutuhan aktualisasi

3. Disiplin (X3)

Dhermawan & Pratama,2020:540 disiplin kerja terdiri atas 4 indikator yakni:

1. Ketepatan waktu
2. Memakai alat dengan baik
3. Tanggung jawab
4. Kepatuhan

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel ini mempengaruhi variabel bebas penelitian ini ialah kinerja karyawan dan terdapat indikator didalamnya (Sembiring,2020:15) yakni:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tepat waktu
4. Kebutuhan pengawasan
5. Efektivitas biaya
6. Dampak hubungan individu

Tabel 3. 2 Operasional variabel penelitian

Variabel	Definisi	Indikaator	Skala
Lingkungan	Hubungan kerja terhadap individu yang mempunyai jabatan baik yang tinggi,	- Fasilitas - Kebisingan - Sirkulasi udara	Likert

Kerja	sama maupun rendah (Effendy & Fitria, 2019:50).	- Hubungan kerja	
Motivasi kerja	Pemberian daya gerak yang diciptakan kegairahan kerja individu supaya mereka bisa bekerjasama dan terintegritas dengan semua upaya dalam mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019:52).	- Kebutuhan fisik - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan sosial - Kebututhan akan penghargaan - Kebutuhan aktualisasi diri	Likert
Disiplin Kerja	Suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat keahlian pribadi dan mencapai tujuan serta mematuhi semua norma yang berlaku oleh perusahaan (Esthi & Marwah, 2020:132).	- Ketepatan waktu - Memakai alat dengan baik - Tanggung jawab - kepatuhan	Likert
Kinerja Karyawan	dampak kerja yang bermutu dan kapasitas yang tercapai oleh pribadi perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tugas yang diberikan dari pihak perusahaan (Sembiring, 2020:15).	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Tepat waktu - Kebutuhan pengawasan - Efektivitas biaya - Dampak hubungan individu	Likert

Sumber : Penulis,2022

3.8 Metode Analisis Data

Apabila sudah memperoleh rangkuman riset telah diperiksa, peneliti butuh menganalisis dan mengelola data yang didapat (Rukajat,2018: 151). sebagian analisis laporan yang dipakai yakni:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini ialah penelitian bisa melakukan dengan cara diberikan penjelasan atau menerangkan hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan menerangkan secara detail dan juga validasi tentang kejadian yang diteliti (Ramadhan,2021).

Perhitungan dalam memakai metode bentang rasio ialah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Metode 3. 1 Rentang rasio

Sumber : Sugiyono,2019

Ket:

n= Keseluruhan Ilustrasi

m= Keseluruhan Opsi Balasan

RS= Rentang Rasio

Memastikan angka paling tinggi serta angka terendah yakni metode dini dalam mempraktikkan bentang rasio. Jumlah responden yakni sebesar 105 hingga jumlah pengganti jawab yang dipunyai sekitar 5.

$$RS = n(m-1)/m$$

$$RS = 105(5-1)/5$$

$$RS = 105(4)/5$$

RS=84, jadi didapatkan :

Tabel 3. 3 Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Kriteria
----	---------------	----------

1	105-189	Sangat tidak setuju
2	190-274	Tidak setuju
3	275-359	Netral
4	360-444	Setuju
5	445-529	Sangat setuju

Sumber: peneliti 2022

3.8.2 Uji Kualitas Data

Informasi merupakan entitas bermanfaat dalam suatu riset, yang mana ini berperan selaku percobaan anggapan serta konsep elastis yang ditilik. Saat sebelum mengatur informasi, periset harus menggumpulkan informasi dari responden saat sebelum mencoba informasi keabsahan serta keyakinan yang diterima (Metta & Saputra,2021).

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Informasi bisa dibilang signifikan apabila pernyataan memberikan bukti dari yang sudah diperiksa. Pengujian yang signifikan akan menjadi penentu apakah uji ini layak ataupun tidak. Dengan fase signifikan 0,05, koefisien korelasi sesuai R_{tabel} di barisan 103(105-2)>0,1981 item bisa dibilang signifikan menurut (Sugiyono,2018:198).

3.8.2.2 Uji Reabilitas Data

Kestabilan dalam uji ini, lumayan ditelusuri cuma sekali, memakai metode khusus dengan yang diperoleh. Uji reliabilitas menggunakan batasan minimal angka Cronbach' s alpha sebesar 0,6 hingga informasi ini reliabel serta bila

informasi berharga kecil dari 0,6 hingga dapat disebut tidak reliabel menurut Sanusi,2017:80.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas Data

Uji ini digunakan agar mengenali apakah hasil yang diterima menyebar secara menyeluruh ataupun tidak. Bila penyebaran informasi wajar, hingga informasi tersebut dikatakan bagus dan bisa digunakan dalam riset ini (Febriyani & Siagian,2020).

Dalam memandang penyebaran elastis terikat serta bebas ini bejalan dengan bagus ataupun tidak diperlukan percobaan normalitas. Didalam langkah-langkah regresi linier, percobaan normalitas membuktikan angka error yang penyebarannya wajar. Bila diterima bentuk regresi penyebaran wajar, hingga dikatakan baik (Daulay & Hikmah,2020)

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Supaya menciptakan apakah terdapat hubungan terjalin elastis bebas dalam riset ini diperlukan percobaan multikolinearitas. Bila tidak terbentuknya hubungan antara elastis bebas hingga regresi ini dikatakan baik, sebaliknya bila diklaim tidak orthogonal yang artinya hubungan dampingi elastis bebas dengan skor 0 (Ghozali,2018: 107).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Terbentuknya ketidaksamaan tipe dari ingatan riset bentuk regresi diperlukan buat melaksanakan pengetesan heterokedastisitas. Bila tipe ini serupa hingga dikatakan homoskedastisitas. Kebalikannya hingga hendak heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sanusi (Daulay & Hikmah,2020) melaporkan analisa yakni berkembangnya regresi simpel bermuatan lebih dari elastis bebas buat berspekulasi elastis terikat yang dikenal analisa regresi linear berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Rumus menghitung regresi linear berganda:

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber : Sanusi,2017:135

3.8.4.2 Analisis Determinasi (R²)

Mengukur besar elastis bebas dipengaruhi elastis terikat hingga dicoba percobaan R². Kejelasan dari koefisien ada dalam bentang nilai 0- 1. Bila angka R² mendekati nilai 1 hingga elastis leluasa dikatakan dipengaruhi elastis terikat, jika kebalikannya elastis leluasa dipaparkan elastis terikat dengan cara khusus(Sanusi, 2017: 136). Kelemahan dengan pemakaian koefisien pemastian yakni jumlah

elastis leluasa yang dimasukkan dalam bentuk riset. Oleh karena itu banyak periset direkomendasikan dengan mengenakan percobaan R^2 dikala menilai bentuk regresi terbaik.

3.8.5 Uji Hipotesis

3.8.5.1 Uji T

Dengan memandang elastis bebas dipengaruhi pada tiap-tiap tujuan dengan menerangkan elastis terikat, hingga dibutuhkan uji T (Ghozali dalam Daulay & Hikmah,2020). Kriterion dalam uji T ini yakni :

- a. Jika nilai dikatakan signifikan, maka bisa dilihat angka koefisien regresinya bila arahnya cocok dengan arah anggapan hingga dapat dibilang H_a diperoleh.
- b. Bila angka dibilang tidak penting, hingga H_a ditolak, sampai tidak terdapat akibat elastis bebas pada elastis terikat.

3.8.5.2 Uji F

Untuk mengetahui apakah elastis terikat dapat mempengaruhi dengan cara serentak oleh elastis bebas, dibutuhkan untuk melakukan uji F (Daulay & Hikmah,2020).

