

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUNUNG SUBUR
SEJAHTERA KARANGANYAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Oleh :

NAMA : Pevy Fahmawati Nurfadhila

NIM : 2021515057

PROGDI : S1 MANAJEMEN

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA AUB
SURAKARTA
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN BIMBINGAN

NAMA : Pety Fahmawati Nurfadhila
NIM : 2021515057
JUR/PROGDI : S1 MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT GUNUNG SUBUR
SEJAHTERA KARANGANYAR
PEMBIMBING : Yofhi Septian Panglipurningrum, SE, M.Si


Surakarta, 7 Januari 2025

Mengetahui
Ketua Program Studi
S1 Manajemen



Denny Mahendra, SE, MM
NIDN: 0606077904

Mengetahui
Pembimbing



Yofhi Septian Panglipurningrum, SE, M.Si
NIDN: 0630099001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI


SKRIPSI TELAH DIPERTAHANKAN DAN DISAHKAN DIDEPAN PANITIA

PENGUJI

Pada Hari : Sabtu, 22 Februari 2025

NAMA : Pevy Fahmawati Nurhidila
NIM : 2021515057
JUR/PROGDI : SI MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT GUNUNG SUBUR SEJAHTERA KARANGANYAR

DOSEN PEMBIMBING : Yofhi Septian Panglipurningrum, SE, M.Si
Ketua Panitia Penguji,

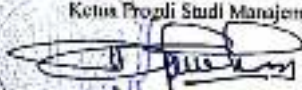

Dra. Harivanti, MM
NIDN : 0615036301

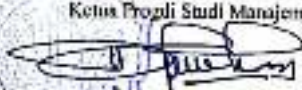
Anggota Penguji:

1. Yofhi Septian Panglipurningrum, SE, M.Si
NIDN : 0630099001
2. Dra. Nunuk Herawati, MM, MH
NIDN : 0627046801


(.....)

(.....)


Surakarta, 22 Februari 2025
Ketua Prodi Studi Manajemen


Denny Mahendra, SE, MM
NIDN: 0606077904

LEMBAR BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari Jumat Tanggal 7 Bulan Februari Tahun 2025

Berdasarkan Surat Keputusan Undha AUB Surakarta perihal penunjukan Dosen Pembimbingan Utama.

Nama : Yofhi Septian Panglipurningrum, SE, M.Si

Jabatan : Dosen Pembimbing

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini sedang dalam proses Pembimbingan Skripsi:

Nama : Pety Falmawati Nurfadhila

NIM : 2021515057

Jurusan/Program Studi : SI MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUNUNG SUBUR SEJAHTERA KARANGANYAR

No.	Tahap/Keterangan	Tanggal	Keterangan
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	04-11-2024	ACC
2	Proposal	08-01-2025	ACC
3	Rencana Penelitian	10-01-2025	ACC
4	Kerangka Skripsi	16-01-2025	ACC
5	Pengumpulan Data	18-01-2025	ACC
6	Analisis Data	22-01-2025	ACC
7	Penyusunan Laporan/ Penelitian Skripsi	07-02-2025	ACC

Demikian Berita Acara Bimbingan Skripsi ini dibuat, diketahui dan dipergunakan seperiunya oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Pembimbing



Yofhi Septian Panglipurningrum, SE, M.Si
NIDN:0630099001

MOTTO

**“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering
saya jatuh dan berhasil bangkit Kembali.”**

(Nelson Mandela)

**“ Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkan tidak akan
pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan
pernah melewatkan.”**

(Umar Bin Khattab)

**“ Jadikanlah sabar dan sholatmu sebagai penolongmu, dan sesungguhnya
yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu.”**

(QS. Al- Baqarah:45)

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk :

1. Allah SWT Pencipta semesta alam yang telah memberiku hidup dan berkah dalam rizki-Nya.
2. Ayah dan Ibu tercinta atas dukungan dan do'a yang tulus yang selalu mengiringi langkah ananda disetiap suka dan duka. Semoga Allah SWT jadikan ananda jembatan untuk membahagiakan kedua orangtua dan kakakku tersayang yang selalu mendoakan dan menjadi penyemangatku.
3. Sahabat-sahabatku tercinta dan teman-teman seperjuanganku teyang membantu dan memberi semangat selama proses penyusunan.
4. Serta semua karyawan-karyawati PT. Gunung Subur Sejahtera yang telah membantu saya dalam menyusun penelitian skripsi.
5. Terimakasih Pevy, diri saya sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan dari luar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Kamu keren dan hebat, Pevy.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Deyy Falmawati Nurfadhila
NIM : 2021315057
Jurusan/Prodi : SI Manajemen
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUNUNG SUBUR SEJAITERA KARANGANYAR

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak Plagiat/Menjiplak Karya Penelitian orang lain dan tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain dan disebutkan dalam sumber kutipan dan pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (sarjana) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surakarta, 22 Februari 2023

Penulis



Deyy Falmawati Nurfadhila

vi

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Adi Unggul Bhirawa Surakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pevy Fahmawati Nurfadhila
Nim : 2021513057
Jurusan/Prodi : S1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UNDHA AUB Surakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (None-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUNUNG SUBUR SEJAHTERA KARANGANYAR"**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Adi Unggul Bhirawa Surakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Surakarta

Pada Tanggal : 22 Februari 2023

Yang menyatakan



Pevy Fahmawati Nurfadhila

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUNUNG SUBUR
SEJAHTERA KARANGANYAR**

**PEVY FAHMAWATI NURFADHILA
2021515057**

S1 Manajemen/ pevyfahmawati07@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris secara parsial maupun simultan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden dengan teknik pengambilan sampel metode *accidental sampling*. Jenis dan sumber data diperoleh dari sumber data primer. Data dikumpulkan dengan cara membuat kuesioner mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian dianalisis dengan teknik uji kualitas kuesioner, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil uji kuesioner menyatakan bahwa semua item pernyataan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terbebas dari multikolonieritas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data terdistribusi normal. Hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 71.1% sedangkan sisanya 28.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompensasi.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT
AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PT GUNUNG***

SUBUR SEJAHTERA KARANGANYAR

PEVY FAHMAWATI NURFADHILA

2021515057

SI Manajemen/ pevyfahmawati07@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine, analyze and provide empirical evidence partially or simultaneously the influence of work motivation, work environment and work discipline on employee performance. The sample in this study amounted to 100 respondents with the accidental sampling method sampling technique. The type and source of data were obtained from primary data sources. Data were collected by creating a questionnaire regarding work motivation, work environment and work discipline and employee performance. The research data were analyzed using questionnaire quality test techniques, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, t-tests, F-tests and coefficients of determination. The results of the questionnaire test stated that all statement items of work motivation, work environment and work discipline variables and employee performance were declared valid and reliable. The results of the classical assumption test showed that the variables of work motivation, work environment and work discipline were free from multicollinearity, there was no autocorrelation, no heteroscedasticity and the data were normally distributed. The results of the multiple linear regression analysis test showed that partially or simultaneously work motivation, work environment and work discipline had a positive and significant effect on employee performance. The results of the determination coefficient calculation show that the variables of work motivation, work environment and work discipline can explain the employee performance variable by 71.1% while the remaining 28.9% is influenced by other variables not included in this study, such as leadership, organizational commitment, compensation.

Keywords: work motivation, work environment, work discipline, employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUNUNG SUBUR SEJAHTERA KARANGANYAR.**

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan yang Peneliti miliki. Pada kesempatan ini, Peneliti mengucapkan terima kasih untuk saran dan kritik yang Peneliti telah terima maupun yang akan diterima. Peneliti juga menyadari bahwasanya penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, untuk itu Peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Siti Fatonah, MM selaku Rektor Universitas Dharma AUB Surakarta.
2. Dr.Lilis Sulistyani, SE, M.Si, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dhama AUB Surakarta
3. Dr. Denny Mahendra, SE., MM selaku Ketua Progdil Manajemen Universitas Dharma AUB Surakarta yang telah memberi ijin Penelitian skripsi.
4. Yofhi Septian Panglipurningrum, SE, M.Si selaku Pembimbing yang telah memberikan petunjuk dan saran-saran serta pengarahan yang sangat berharga hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar di lingkungan program studi S1 Manajemen Universitas Dharma AUB Surakarta.
6. Semua pihak yang telah membantu Peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal baik yang telah diberikan mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Surakarta, Februari 2025

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	viii
ABSTRAKSI	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori	13
1. Kinerja Karyawan	13
2. Motivasi kerja.....	18
3. Lingkungan kerja	22
4. Disiplin kerja.....	26

B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Penelitian	29
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Lokasi Penelitian	33
B. Desain Penelitian	33
C. Definisi Operasional Variabel	34
D. Populasi dan Sampel	34
E. Jenis dan Sumber Data	36
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Metode Analisis Data	38
1. Analisis Instrumen Penelitian	38
2. Uji Asumsi Klasik	39
3. Uji Hipotesis	41
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	45
A. Deskripsi Data	45
B. Analisis Data Pembahasan	47
C. Implikasi Manajerial.....	59
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Keterbatasan Penelitian.....	63
C. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
II.1 Peneliti Terdahulu	28
IV.1 Respon Responden	45
IV.2 Respon Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
IV.3 Respon Responden Berdasarkan Usia	46
IV.4 Respon Responden Berdasarkan tingkat pendidikan.....	47
IV.5 Hasil Uji Validitas motivasi kerja	47
IV.6 Hasil Uji Validitas lingkungan kerja	48
IV.7 Hasil Uji Validitas disiplin kerja	49
IV.8 Hasil Uji Validitas kinerja karyawan.....	50
IV.9 Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian.....	51
IV.10 Hasil Uji Normalitas	52
IV.11 Hasil Uji Autokorelasi	52
IV.12 Hasil Uji Multikolinearitas	53
IV.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53
IV.14 Hasil Uji Regresi	54
IV.15 Hasil Uji t	55
IV.16 Hasil Uji F	56
IV.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 Kerangka Penelitian	29
III.1 Desain Penelitian	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 3. Tabulasi Data

Lampiran 4. Hasil Olah Data

Lampiran 5. r Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri berbahan baku teh semakin pesat. Teh adalah minuman yang sangat umum dikonsumsi dalam kehidupan sehari-hari. Kebiasaan minum teh tidak hanya dikenal di Indonesia tetapi juga hampir di seluruh dunia. Teh mengandung banyak manfaat bagi kesehatan tubuh bila dikonsumsi dengan baik. Menurut beberapa hasil penelitian, teh memiliki kandungan senyawa yang mampu mengobati sejumlah penyakit ringan dan mencegah serangan berbagai penyakit berat. Selain itu karena teh adalah minuman alami, maka relatif aman dari efek samping yang merugikan kesehatan (Ajisaka, 2012).

Berdasarkan proses pengolahannya, teh digolongkan ke dalam tiga jenis, yaitu teh hijau non-fermentasi (pengeringan dan pengukusan daun segar untuk menonaktifkan polifenol oksidasi sehingga tidak terjadi oksidasi), teh oolong semi fermentasi (fermentasi parsial sebelum pengeringan), dan teh hitam fermentasi (Pu-Erh) yang menjalani proses fermentasi sebelum pengeringan dan pengukusan (Setyamidjaja, 2000).

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri teh adalah PT. Gunung Subur Sejahtera perusahaan teh dan kopi yang inovatif dan berorientasi global, yang terletak di Solo, Jawa Tengah, Indonesia. PT. Gunung Subur Sejahtera menjual produk teh tidak hanya dalam model sachet dalam bentuk kantung teh, melainkan juga bergerak dalam produk siap minum

yang dijual di outlet yang tersebar di beberapa outlet Tea-House di wilayah Solo.

Dunia Industri saat ini mengalami tumbuh dan berkembang dengan cepat, adanya kondisi tersebut pihak manajemen perusahaan dituntut untuk dapat memastikan para karyawan mampu bekerja secara optimal. Untuk mampu bekerja secara optimal dan mencapai tujuan perusahaan, maka harus menunjukkan keunggulan dengan berbagai strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang penting bagi kualitas kinerja karyawan. Sebagai konsekuensinya, adanya motivasi semangat kerja yang dilakukan perusahaan harus lebih baik daripada perusahaan lain, serta adanya kedisiplinan terhadap peraturan dan memberikan perhatian lebih terhadap imbal jasa atas hasil kerja para karyawan sesuai upah minimum. Strategi ini harus terintegrasi dan bersinergi baik secara internal maupun eksternal untuk menjaga kelangsungan bisnis perusahaan (Subagyo & Purnomo, 2022).

Berkembangnya suatu perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor penting untuk mengelola kinerja pada suatu perusahaan agar mencapai tujuan. Menurut pendapat Edison (2017) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang berfokus terhadap anggotanya melalui langkah strategis agar meningkatkan kinerja karyawan menuju optimalnya tujuan perusahaan. Dengan mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal dirasa perlu untuk menghadapi fenomena tersebut dengan memperhatikan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, serta para pelaku manajemen diharapkan

memperhatikan betul bagaimana dan cara apa yang dapat membuat para karyawan yang bekerja mendapatkan semangat kerja tinggi, walaupun tanpa adanya paksaan dari atasan dalam melaksanakan tugas atas pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan optimal serta memperoleh hasil memuaskan, dengan itu akan tercapai peningkatan hasil kinerja yang diharapkan (Ananda, 2021).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja ialah hasil kerja karyawan yang mampu dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut menyebutkan bahwa hasil kerja dapat dilihat dari kualitas dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya apakah memberikan kontribusi untuk memajukan perusahaan atau tidak. Kemudian kuantitas diukur melalui persepsi karyawan dalam menjalankan besar atau kecilnya pekerjaan yang dibebankan untuknya. Selanjutnya waktu kerja diukur melalui jam kerja yang ditempuh apakah digunakan dengan optimal atau tidak dan kerja sama dapat diukur ketika melakukan sebuah pekerjaan dengan cara gotong royong agar mempermudah sebuah pekerjaan. Dengan demikian indikator tersebut bermanfaat sebagai alat ukur untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sudah optimal dan mencapai tujuan serta terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas, efisien, otoritas, tanggung jawab,

disiplin, inisiatif (Sutrisno, 2016) dan pendapat lain menurut Notoatmodjo (2015:126) yaitu berupa motivasi kerja dan lingkungan kerja, faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja yang baik memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut para ahli Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2016: 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: Kemampuan, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan karyawan dengan organisasi. Meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak bagi kemajuan perusahaan yang dapat membantu perusahaan bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil. Upaya manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kendala manajemen yang sangat serius karena kinerja karyawan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan selalu diharapkan oleh perusahaan karena akan menghasilkan output yang berkualitas dan yang mampu bersaing, namun menurunnya kinerja karyawan akan memberikan dampak negatif yang mengakibatkan harapan yang diinginkan perusahaan tidak dapat tercapai.

Manajemen diharuskan mampu memahami apa yang menjadi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, mampu mendorong dan mempengaruhi karyawan untuk berkerja secara baik dan bersungguh-sungguh dalam setiap melaksanakan pekerjaannya sehingga akan menumbuhkan

kedisiplinan kerja, selain itu manajemen harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif. Dalam kegiatan rumah tangga adalah PT. Gunung Subur Sejahtera memotivasi karyawan merupakan salah satu bagian dari tugas manajemen karena dalam memotivasi karyawan dapat mengembangkan karakter karyawan, memberikan pengarahan pada karyawan dan dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Motivasi karyawan dalam bekerja akan dipengaruhi oleh berapa besar gaji yang diterima karyawan, apakah gaji sesuai dengan tingkat resiko yang dihadapi karyawan dalam bekerja, apakah diperlakukan dengan adil oleh atasannya, adakah penghargaan atas prestasi kerja, serta apakah lingkungan kerja nyaman dan nyaman untuk bekerja.

Menurut pendapat dari Sedarmayanti (2018:12) yang mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat di katakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian dari lingkungan kerja dampaknya bisa dilihat dalam jangka waktu yang lama, dan juga lebih jauh lagi dari lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan juga waktu yang digunakan lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Moekijat (2012), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat juga hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kirana, 2022).

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2014:193) memiliki pengertian berupa kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan tersebut. Selain itu menurut Rivai (2014:144), disiplin merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan tersebut. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Lesmana, 2022).

Penelitian ini peneliti memilih untuk meneliti perusahaan PT. Gunung Subur Sejahtera yang bertempat di Jaten KM.9, Dusun V, Jaten, Kec. Jaten, Kabupaten Karanganyar. Peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan tersebut karena terdapat permasalahan di perusahaan salah satunya adalah Disiplin kerja. Berikut merupakan data pada Tabel 1 data mengenai persentase kehadiran karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera pada tahun 2020-2023.

Tabel I.1
Kehadiran karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera

Tahun	Jumlah Karyawan	Presentase Kehadiran	
		Tepat Waktu	Terlambat
2020	6421	82,60%	17,40%
2021	5440	88,25%	11,75%
2022	5305	95,25%	4,75%
2023	5620	87,75%	12,25%

Sumber: PT. Gunung Subur Sejahtera 2023

Berdasar observasi awal yang telah dilakukan peneliti, ditemukan adanya permasalahan utama di PT. Gunung Subur Sejahtera yaitu kedisiplinan kerja karyawan. Fenomena kurangnya kedisiplinan kerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera terlihat dari tindakan indisipliner karyawan dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada kebijakan yang ditetapkan. PT. Gunung Subur Sejahtera telah menetapkan jam masuk kerja untuk semua karyawan, akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat bahkan lebih dari satu jam, terlihat pada tabel diatas pada tahun 2020, 2021 dan 2022 tingkat karyawan terlambat masih di atas 10%, selain itu penggunaan jam istirahat terkadang kurang efektif karena sering disalahgunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor dan ketika jam istirahat didapati ada beberapa karyawan yang sering keluar untuk makan siang dan kembali ke tempat kerja melebihi batas waktu jam istirahat, hal itu menyebabkan terpotongnya waktu efektif kerja dalam hitungan standar jam kerja hariannya.

Permasalahan selanjutnya yaitu kondisi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan PT. Gunung Subur Sejahtera dinilai dari observasi yang dilakukan peneliti, kondisi lingkungan kerja masih kurang baik dalam menunjang kinerja para karyawan. Tempat kerja yang sempit antara mesin satu dengan mesin yang lain membuat karyawan menjadi kurang nyaman dan tidak leluasa dalam bergerak, hal ini juga membuat karyawan terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi bagian produksi dengan penerangan yang masih minim juga mempengaruhi karyawan dalam melakukan

pekerjaannya. Karyawan juga mengeluhkan suhu di area produksi yang cukup panas dikarenakan sirkulasi udara yang kurang baik, sehingga membuat pegawai menjadi kurang nyaman dalam bekerja serta suara mesin yang terdengar cukup keras sehingga mengganggu konsentrasi dan komunikasi karyawan.

Berdasarkan observasi awal di PT. Gunung Subur Sejahtera, penulis masih melihat kendala di perusahaan dalam upayanya meningkatkan kinerja karyawan, itu penulis melihat rendahnya motivasi karyawan karena kurangnya manajemen PT. Gunung Subur Sejahtera dalam memotivasi dan menyemangati para karyawannya, yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian pendahuluan dan fenomena tersebut diatas mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera, dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja, namun hal tersebut belum tentu dirasakan oleh setiap karyawan yang ada pada perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk menguji **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUNUNG SUBUR SEJAHTERA KARANGANYAR”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di kabupaten Karanganyar. Dengan obyek penelitian adalah karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar
2. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah variabel independen: motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan bukti empiris bahwa:

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera.

- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera.
- c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

- b. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sumber data dan informasi untuk peneliti lanjutan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi akan memberikan gambaran mengenai isi materi dalam penelitian, sehingga lebih memudahkan pembaca untuk mengetahui isi dan maksud skripsi secara jelas. Adapun susunannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang materi-materi dan tinjauan pustaka berdasarkan sumber-sumber data yang digunakan oleh penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti. Landasan teori terbagi atas empat bagian, yaitu kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang Objek penelitian, definisi operasional variabel yang digunakan, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dalam proses penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, terdapat pokok masalah yang dibahas dalam bab ini, yaitu pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini diterangkan dari keseluruhan uraian yang telah dipaparkan ke dalam bentuk kesimpulan dan saran yang dapat penulis kemukakan kepada para pihak yang terkait dengan penulisan skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2015: 124) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Selanjutnya Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:34) yaitu:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atas skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah dicapai.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

3) Kompensasi

Merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa untuk kerja mereka di perusahaan.

4) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi.

5) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

6) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

7) Disiplin Kerja

Merupakan perilaku mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu

karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2. Motivasi kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2018:138). Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2018:89).

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2016: 38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal

seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017: 93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2019: 95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

b. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2001:221) adalah sebagai berikut:

- 1) Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Edison (2016) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi

yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Luthans (2015:49) “Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Luthans (2015:50) “Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara

efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Daft (2011:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Netisemito (2016:24) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pada penelitian ini jenis lingkungan yang diambil dari variabel lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Luthans (2015:49) Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat.

2) Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, computer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

3) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

4) Suhu udara di ruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition* (AC)” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan

yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja,kursi,computer,printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2015: 610) Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Menurut Rivai (2014:444) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2010:215), Sedangkan menurut Sinungan (2010: 45) Disiplin Kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Menurut Sutrisno (2016:86) disiplin menunjukkan suatu kondisi dan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan di perusahaan, maka bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan di perusahaan, menggambarkan adanya disiplin kerja yang baik, dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

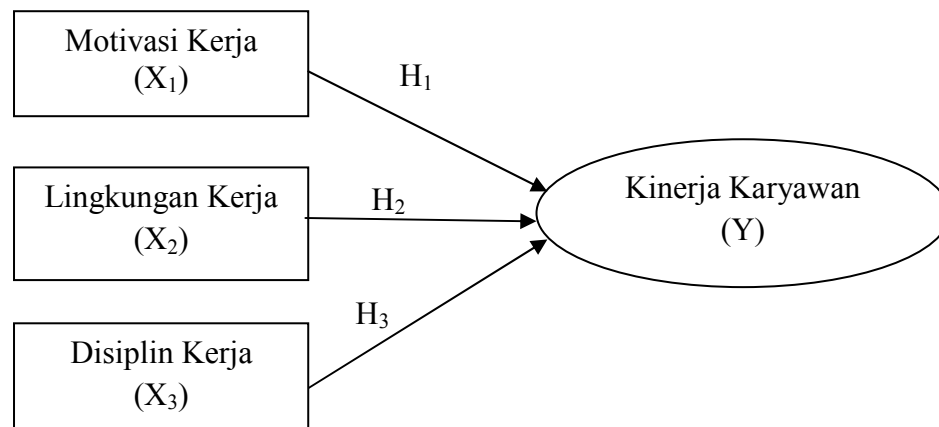
B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Peneliti Terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1	Tumilaar (2015)	pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan sulawesi selatan	disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi	-regresi linier berganda - uji t - uji F	disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Muchtar (2016)	<i>The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees</i>	Motivasi, Lingkungan Kerja	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Triastuti (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan	Motivasi Dan Disiplin Kerja	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Suparman (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi	Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Sutianingsih (2021)	<i>Effect Of Work Motivation, Work Discipline And Perception Of Organizational Support On Employee Performance In Manyaran Sub-District Office</i>	Motivasi kerja Disiplin kerja Dukungan organisasi	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Tumilaar (2015), Muchtar (2016), Triastuti (2017), Suparman (2020), Sutianingsih (2021)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang akan diuji kebenarannya dengan fakta yang ada (Jogiyanto, 2013: 41), maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Subur Sejahtera.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019: 95). Berdasarkan hasil penelitian dari Tumilaar (2015)

dan Sutianingsih (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gunung Subur Sejahtera.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Subur Sejahtera.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Moekijat (2012), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Kirana (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gunung Subur Sejahtera.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Subur Sejahtera.

Menurut Sutrisno (2016:86) disiplin menunjukkan suatu kondisi dan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan di perusahaan maka bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan di perusahaan menggambarkan adanya disiplin kerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian dari Triastuti (2017) dan Tumilaar (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gunung Subur Sejahtera.

BAB III

METODE PENELITIAN

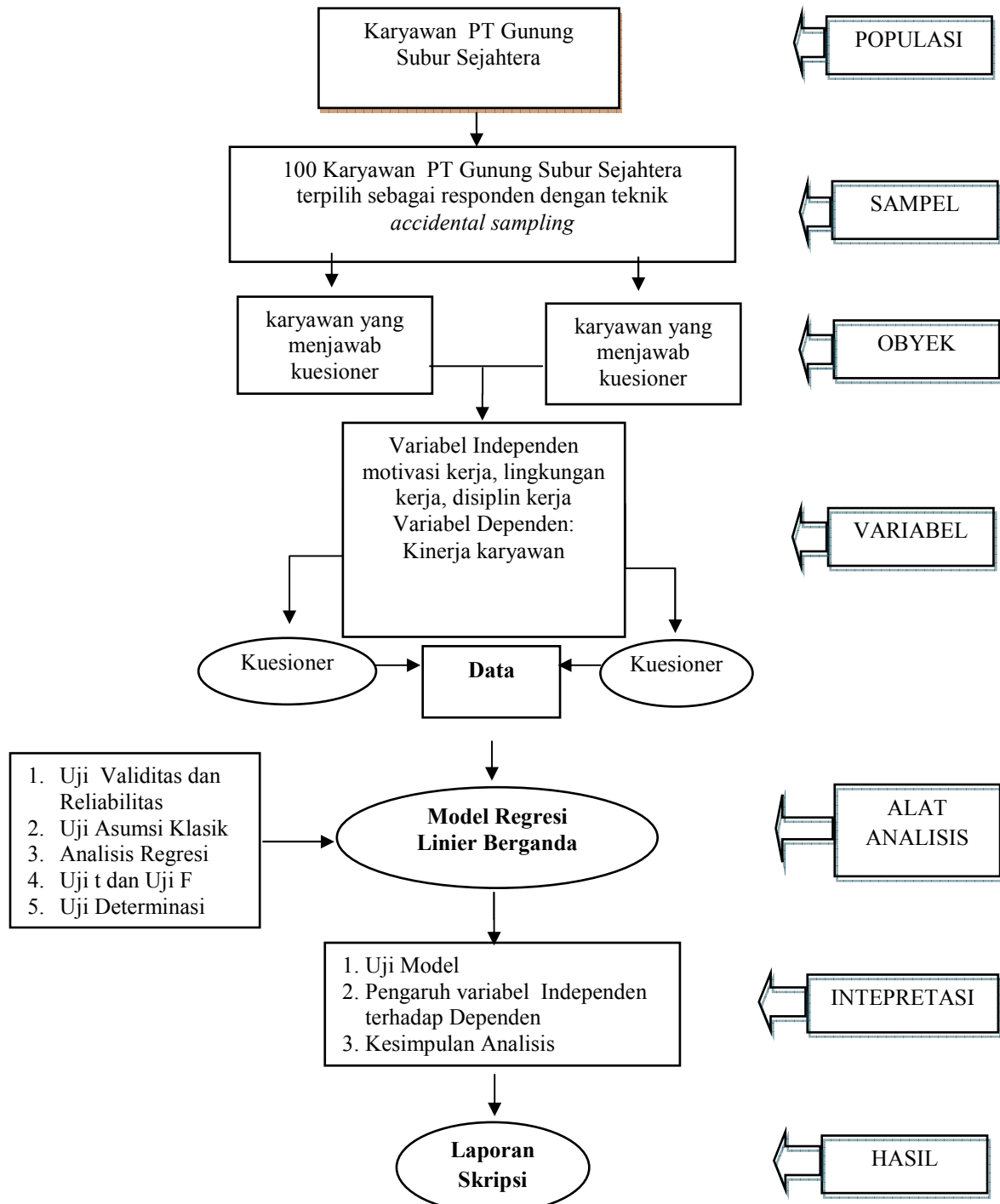
A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Gunung Subur Sejahtera yang beralamat Jaten KM.9, Dusun V, Jaten, Kec. Jaten, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57731.

B. Desain Penelitian

Rancangan atau desain penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu mempengaruhi variabel lain. Desain Penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Tujuannya untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel penelitian yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Data atau informasi yang dibutuhkan di dapat dari Dokumen dan respon para karyawan PT Gunung Subur Sejahtera. Sampel yang digunakan memenuhi jumlah kaidah penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 100 responden.
3. Data diolah dan dianalisis menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan berbagai asumsi maupun proses pengujian yang berlaku.
4. Hasil penelitian diinterpretasikan dan diimplikasikan untuk menjawab masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.



Gambar III.1
Desain Penelitian

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk mengetahui lebih jelas tentang definisi masing-masing variabel. Adapun definisi operasional adalah sebagai berikut:

NO.	VARIABEL	INDIKATOR	SKALA	ANGKET
1	Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. kemandirian	Interval	Angket
2	Menurut Menurut Hasibuan (2019: 95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri	Interval	Angket
3	Menurut Luthans (2015:49) Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.	a. Kebisingan b. Keamanan c. Penerangan d. Suhu Udara e. Fasilitas	Interval	Angket
4	Sinungan (2010: 45) Disiplin Kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu	a. Peraturan jam masuk, istirahat dan pulang b. Peraturan dasar tentang berpakaian. c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan	Interval	Angket

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 126). Populasi yang diambil adalah karyawan PT Gunung Subur Sejahtera yang berjumlah 5620 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi penelitian, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gunung Subur Sejahtera, diambil sejumlah anggota populasi yang ada sejumlah 5620 karyawan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

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

n = ukuran sampel;

N = ukuran populasi;

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jumlah populasi adalah 5620 dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 10%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah:

$$n = \frac{5620}{1 + 5620 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 98.25$$

$n = 98.25$ (dibulatkan menjadi 100).

Sehingga dalam penelitian ini diambil sampel 100 responden PT Gunung Subur Sejahtera. Teknik sampling yang digunakan adalah *Accidental Sampling*. Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2019: 122).

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dari dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner penelitian yang disebarkan kepada karyawan PT Gunung Subur Sejahtera.

2. Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal penelitian dan data-data kepustakaan lainnya.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Lapangan

Melakukan survey tempat untuk mencari dan memperoleh data penelitian dari karyawan sebagai responden yang penulis teliti.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan objek penelitian. Observasi juga salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka langsung dengan narasumber dengan cara tanya jawab langsung dan juga digunakan peneliti sebagai studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019: 192) Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan, dimana responden/partisipan mengisi pertanyaan tersebut kemudian hasil dari pengisian yang lengkap dikembalikan kepada peneliti. Teknik pengumpulan informasi menggunakan kuesioner, dari kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pokok permasalahan yang diteliti dengan penyusunan angket penelitian menggunakan skala Likert (skor 1 sampai 5). Kriteria jawaban yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4
Kurang Setuju (KS)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain dokumentasi merupakan pengambilan data melalui elektronik maupun data tertulis.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2019:156) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial dan alam yang diamati peneliti. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi dua persyaratan yang penting dalam instrumen yakni valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi di suatu objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas bisa dilakukan untuk menguji instrument penelitian dan nantinya agar mendapatkan hasil sesuai dengan antar skor item dan skor totalnya (Sugiyono, 2019:356). Dengan memakai *Product* moment rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{N \sum xy^2 - (\sum x)^2 (N \sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n	= Jumlah sampel
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel (x)
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel (y)
\sum_{xy}	= Jumlah antara skor x dan y
x	= Variabel bebas
y	= Variabel terikat

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, bila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Masing-masing pertanyaan diuji konsistensinya terhadap variabel penelitian dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik ini dipilih karena merupakan pengujian konsistensi yang cukup sempurna. Persamaan *Cronbach Alpha*, sebagai berikut (Sugiyono, 2019: 365) :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r	= Reliabilitas instrumen
K	= Banyaknya butir pernyataan
$\sum \sigma b^2$	= Jumlah varians butir
σ_t^2	= Varians total

2. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendapatkan model regresi yang baik dan bisa memberikan estimasi yang handal. Ada empat uji

asumsi klasik, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterosdastisitas dan Uji Autokorelasi (Ghozali, 2018: 89-115).

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan pada penelitian ini bersifat normal atau tidak (Ghozali, 2018: 115). Untuk menguji normalitas data akan digunakan alat uji *kolmogorov Smirnov* bantuan SPSS. Data dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 pada tingkat signifikannya (α) = 5 %.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018: 107) uji multikolinieritas bertujuan 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).

Secara manual perhitungan VIF dapat dilakukan dengan rumus :

$$VIF = 1 / (1 - R_j^2) : j = 1, 2, \dots, k$$

Keterangan :

VIF = angka VIF

j = jumlah sampel 1, 2, ..., k

R_j^2 = koefisien determinasi variabel bebas ke-j dengan

variabel lain

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut Heteroskedastisitas dan bila berbeda disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji korelasi spearman. Model regresi dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikansinya diatas 0.05 (Ghozali, 2018: 105).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji adanya hubungan antara faktor gangguan yang masuk dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Patokan adanya autokorelasi merupakan angka D-W (Durbin-Watson) dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif dan bila angka D-W diantara -2 sampai dengan +2 berarti autokorelasi negatif atau tidak terdapat autokorelasi (Ghozali, 2018: 109).

3. Analisis regresi linier berganda

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Regresi linier berganda adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait (Sugiyono, 2019: 275).

Rumusan yang digunakan adalah :

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

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
α	= Konstanta
X_1	= Motivasi kerja
X_2	= Lingkungan kerja
X_3	= Disiplin kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien regresi masing-masing variabel
e	= <i>Error Disturbance</i>

b. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018: 179) uji parsial (t test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Bila nilai signifikan < 0,05 dan t hitung > t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2018: 179)

4. Uji Koefisien Regresi Simultan (F test)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 84). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2018: 84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

5. Uji koefisien Determinasi (uji Adjusted R²)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi.

Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variabel dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependent tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen. (Sugiyono, 2019: 250).

$$R^2 = \frac{\{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)\}^2}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

x = Skor pertanyaan

y = Skor total

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Obyek Penelitian

Pada tahun 1951 PT. Gunung Subur Sejahtera telah mulai produksinya di kota Solo bagian utara. Pada waktu itu proses produksi dilakukan dengan cara tradisional, Pengeringan teh dilaksanakan dengan memasaknya dalam oven bulat dari seng yang diletakkan diatas lubang-lubang tungku berdiameter ± 1 meter. Bahan baku teh berasal dari perkebunan yang dipilih di ketinggian 1.250 meter di atas permukaan laut. Produk pertama yang diluncurkan tersebut sukses dan sangat dicari di Surakarta dan sekitarnya. Produk-produk teh ini sudah sangat terkenal karena memiliki karakter yang kaya dan kuat sehingga banyak orang menyukainya.

Pada tahun 1980 Dari permulaan yang sederhana namun kuat dan dengan kerja keras, perusahaan PT. Gunung Subur Sejahtera mulai berkembang lebih besar dan pindah lokasi yang lebih besar dan lebih baik di daerah Karanganyar, sekitar 20 menit berkendara ke arah timur kota Solo. Di bawah kepemimpinan almarhum Bapak Gunawan Wibisono, perusahaan ini bertransformasi menjadi modern dan berorientasi ke depan, menerapkan standar internasional dan menciptakan inovasi jauh di depan dari pesaingnya pada saat itu. Teh hijau bersama dengan banyak varian lainnya sudah diperkenalkan. Kemasan yang berbeda seperti teh celup dan sachet diperkenalkan untuk meningkatkan nilai, kebersihan dan kemudahan menikmati produk kami serta membuat pelanggan PT. Gunung Subur Sejahtera

bahagia dan sehat. Lini teh hijau kami telah menumbuhkan basis pelanggan setia dan telah menjadi market leader dalam kategorinya sebelum perusahaan lain menawarkan pilihan yang sama.

Menuju tahun 2010 dan tahun-tahun selanjutnya, perusahaan PT. Gunung Subur Sejahtera siap untuk memasuki perjalanan berikutnya di bawah kepemimpinan Bapak Henry Wibisono. Ketrampilan meracik teh selama bertahun-tahunpun dipertahankan dan disempurnakan dengan inovasi dan perkembangan yang pesat. PT. Gunung Subur Sejahtera telah mengembangkan divisi baru yang berfokus pada segmen minuman siap saji atau Ready to Drink untuk lebih memberikan produk inovatif yang sehat dan menyenangkan untuk pelanggan setia maupun pelanggan baru PT. Gunung Subur Sejahtera. Suatu tantangan untuk terus maju ke depan dan merangkul generasi baru maupun pelanggan setia PT. Gunung Subur Sejahtera, berbagi pengetahuan tentang kesenian teh dan gaya hidup sehat dengan semua orang untuk mendapatkan manfaat dan kenikmatannya.

B. Deskripsi Data

Tabel IV.1
Respon Responden

Kuesioner yang disebar	100
Kuesioner yang kembali	100
Tingkat pengembalian kuesioner	100%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	-
Kuesioner yang dapat diolah	100
Persentase kuesioner yang diolah	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan kuesioner yang lengkap, selanjutnya ditabulasi berdasarkan karakteristik sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	42	42%
Perempuan	58	58%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 58 responden (58 persen), selanjutnya adalah berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 42 responden (42 persen).

2. Berdasarkan Usia

Tabel IV.3
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 25 tahun	24	24%
26 – 35 tahun	41	41%
> 36 tahun	35	35%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan responden terbanyak adalah berusia 26 sampai 35 tahun yang berjumlah 41 responden (41 persen), selanjutnya adalah berusia lebih 36 tahun yang berjumlah 35 responden (35 persen), dan yang paling sedikit berusia lebih dari 17 sampai 25 tahun yang berjumlah 24 responden (24 persen).

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	53	53%
DIPLOMA	19	19%
SARJANA	28	28%
MAGISTER	-	-
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Dari tabel di atas, ternyata responden paling banyak adalah yang tingkat pendidikannya dari SLTA sebanyak 53 responden (53 persen). Selanjutnya adalah responden tingkat pendidikannya SARJANA sebanyak 28 responden (28 persen), kemudian responden tingkat pendidikan DIPLOMA sebanyak 19 responden (53 persen).

C. Analisis Data dan Pembahasan

1. Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 5
Hasil Uji Validitas motivasi kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X1_1	0.674	0.1966	Valid
X1_2	0.659	0.1966	Valid
X1_3	0.783	0.1966	Valid
X1_4	0.703	0.1966	Valid
X1_5	0.611	0.1966	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas di atas, besarnya koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk semua item pernyataan variabel motivasi kerja lebih besar dari r_{tabel} (0.1966). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid, dengan demikian dari jumlah item pernyataan yang valid dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya. Berdasarkan hasil analisis uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 3, 4 dan 1 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku motivasi kerja.

Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 6
Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X2_1	0.615	0.1966	Valid
X2_2	0.684	0.1966	Valid
X2_3	0.603	0.1966	Valid
X2_4	0.564	0.1966	Valid
X2_5	0.565	0.1966	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas di atas, besarnya koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk semua item pernyataan variabel lingkungan kerja lebih besar dari r_{tabel} (0.1966). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, dari jumlah item pernyataan yang valid dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 2, 1 dan 3 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk persepsi lingkungan kerja.

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 7
Hasil Uji Validitas Variabel disiplin kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X3_1	0.674	0.1966	Valid
X3_2	0.643	0.1966	Valid
X3_3	0.666	0.1966	Valid
X3_4	0.612	0.1966	Valid
X3_5	0.560	0.1966	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas di atas, besarnya koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk semua item pernyataan variabel disiplin kerja lebih besar dari r_{tabel} (0.1966). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid, dengan demikian dari jumlah item pernyataan yang valid dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya. Berdasarkan hasil analisis uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 1, 3 dan 2 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku disiplin kerja.

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y_1	0.643	0.1966	Valid
Y_2	0.743	0.1966	Valid
Y_3	0.643	0.1966	Valid
Y_4	0.596	0.1966	Valid
Y_5	0.677	0.1966	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas di atas, besarnya koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk semua item pernyataan variabel kinerja karyawan lebih besar dari r_{tabel} (0.1966). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid, dengan demikian dari jumlah item pernyataan yang valid dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya. Berdasarkan hasil analisis uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 5, 2 dan 1 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku kinerja karyawan.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan atas data yang telah diuji validitasnya dan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *internal consistency* dengan teknik alpha atau sering disebut *Cronbach Alpha*. Hasil dari uji reliabilitas ini dinyatakan dengan koefisien alpha yang mencerminkan koefisien reliabilitas dari seluruh item yang terdapat dalam suatu variabel yang

sedang diuji. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.11
Rangkuman Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja	0.864	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.813		Reliabel
Disiplin Kerja	0.831		Reliabel
Kinerja Karyawan	0.847		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, dapat dilihat besarnya *Cronbach Alpha* untuk ke empat variabel tersebut berada di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat pengukur yang digunakan untuk mengukur ke empat variabel tersebut dapat diandalkan atau dengan kata lain reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sehingga ada persyaratan yang harus dipenuhi sebelum analisis dilaksanakan. Hal tersebut untuk memperkecil terjadinya penyimpangan. Persyaratan itu adalah uji asumsi klasik yang meliputi: uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Berikut ini adalah hasil perhitungan masing-masing uji asumsi klasik:

1) Uji Normalitas

Tabel IV.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77168376
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,673
Asymp. Sig. (2-tailed)		,755

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang diolah, 2025

Hasil pengolahan data diperoleh nilai *asymp.sig (2-tailed)* adalah 0.755 lebih besar dari 0.05 maka menunjukkan data terdistribusi normal.

2) Uji Autokorelasi

Tabel IV.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,848 ^a	,720	,711	1,799	1,786

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dari uji autokorelasi menunjukkan nilai sebesar 1.786. Nilai dw berada diantara -2 sampai 2 maka data tersebut tidak mengalami autokorelasi.

3) Uji Multikolinieritas

Tabel IV.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Motivasi kerja	0.658	1.520
Lingkungan kerja	0.594	1.685
Disiplin kerja	0.642	1.558

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut terbebas dari multikolonieritas karena *nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10* dan *nilai Tolerance > 0,10*.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Motivasi kerja	0.605
Lingkungan kerja	0.103
Disiplin kerja	0.226

Sumber: Data yang diolah, 2025

Hasil *output* perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi variabel semua data tersebut nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Regresi Linier Berganda

Data penelitian dari besarnya pengaruh variabel independen serta variabel dependen yang diperoleh dari 100 responden melalui kuesioner, setelah dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier

berganda melalui program *SPSS* dapat ditunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel IV. 16
Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,824	1,425		-2,684	,009		
	Motivasi Kerja	,494	,074	,442	6,638	,000	,658	1,520
	Lingkungan Kerja	,427	,082	,363	5,182	,000	,594	1,685
	Disiplin Kerja	,240	,078	,209	3,097	,003	,642	1,558

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = -3.824 + 0.494 + 0.427 + 0.240$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut.

a) α : -3.824 menunjukkan konstanta kinerja karyawan negatif.

Artinya apabila motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sama dengan nol atau konstan, maka kinerja karyawan tidak ada.

b) β_1 : 0.494, menunjukkan koefisien motivasi kerja positif. Artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.

c) β_2 : 0.427, menunjukkan koefisien lingkungan kerja positif. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.

- d) β_3 : 0.240, menunjukkan koefisien disiplin kerja positif. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
- e) Variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Uji t

Tabel IV.17
Hasil Uji t

Variabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi kerja	0.000	Signifikan
Lingkungan kerja	0.000	Signifikan
Disiplin kerja	0.003	Signifikan

Sumber: Data yang diolah, 2025

- a) Motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 1 terbukti.
- b) Lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 2 terbukti.
- c) Disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi $0.003 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

3) Uji F

Hasil pengujian dengan menggunakan program *SPSS* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.18
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	798,003	3	266,001	82,176	,000 ^a
	Residual	310,747	96	3,237		
	Total	1108,750	99			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan F test diperoleh signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Berarti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS* diperoleh hasil dibawah ini:

Tabel IV.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,848 ^a	,720	,711	1,799	1,786

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS tersebut, diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0.711, hal ini berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 71.1% sisanya 28.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompensasi.

2. Pembahasan

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar, artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar akan meningkat secara nyata.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tumilaar (2015) dan Sutianingsih (2021), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda temuan dengan peneliti sebelumnya penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Triastuti (2017) dan Muchtar (2016) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar, artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar akan meningkat secara nyata.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Muchtar (2016), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda temuan dengan peneliti sebelumnya penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar akan meningkat secara nyata.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tumilaar (2015) dan Triastuti (2017), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda temuan dengan peneliti sebelumnya penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh

Sutianingsih (2021) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar, maka implikasi manajerial sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Gunung Subur Sejahtera Karanganyar.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar, artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar akan meningkat secara signifikan. Maka upaya peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan memperhatikan hasil uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 3, 4 dan 1 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku motivasi kerja, antara lain dengan langkah:

- a. Menjaga hubungan yang harmonis antar karyawan di PT Gunung Subur Sejahtera.
- b. Meningkatkan pujian dari rekan kerja lain dan pimpinan saat karyawan berprestasi
- c. Meningkatkan Gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Gunung Subur Sejahtera Karanganyar.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar, artinya apabila Lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganya akan meningkat secara signifikan. Maka upaya peningkatan Lingkungan kerja dilakukan dengan memperhatikan hasil uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 2, 1 dan 3 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk persepsi Lingkungan kerja, antara lain dengan langkah:

- a. Meningkatkan Terjaminnya rasa aman atas barang-barang disaat bekerja sudah diusahakan dengan baik oleh perusahaan, seperti menyediakan loker, cctv dan petugas security.
- b. Meningkatkan Ruang kerja yang tidak terlalu bising dengan cara seperti, menempatkan mesin diruangan khusus yang diberikan peredaman suara.
- c. Meningkatkan Penerangan lampu di tempat kerja seperti, menambah jumlah lampu atau menambah ventilasi untuk cahaya langsung dari luar.

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Gunung Subur Sejahtera Karanganyar.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar, artinya apabila Disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganya akan meningkat secara signifikan. Maka upaya peningkatan Disiplin kerja dilakukan dengan memperhatikan hasil uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 1, 3 dan 2 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku Disiplin kerja, antara lain dengan langkah:

- a. Meningkatkan ketepatan waktu kehadiran yang telah ditentukan.
- b. Meningkatkan menggunakan pakaian sesuai dengan atributnya dan jadwal yang telah ditentukan
- c. Meningkatkan ketepatan waktu pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar.
3. Hasil uji F menunjukkan secara bersama-sama variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar.
4. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.711 ini berarti bahwa kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 71.1% dan sisanya 28.9% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian seperti kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompensasi.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dikemukakan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga hasil penelitian ini belum bisa mewakili tingkat kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar.
2. Lokasi penelitian ini sangat terbatas yaitu hanya di PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar, sehingga hanya dapat digeneralisasikan dilingkungan pelanggan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka hal yang dapat disarankan untuk PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar. Untuk itu peneliti menyarankan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar meningkatkan Motivasi kerja dengan cara sebagai berikut:
 - a. Menjaga hubungan yang harmonis antar karyawan di PT Gunung Subur Sejahtera.
 - b. Meningkatkan pujian dari rekan kerja lain dan pimpinan saat karyawan berprestasi
 - c. Meningkatkan Gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar. Untuk itu peneliti menyarankan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar meningkatkan Lingkungan kerja dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Terjaminnya rasa aman atas barang-barang disaat bekerja sudah diusahakan dengan baik oleh perusahaan, seperti menyediakan loker, cctv dan petugas security.
- b. Meningkatkan Ruang kerja yang tidak terlalu bising dengan cara seperti, menempatkan mesin diruangan khusus yang diberikan peredaman suara.
- c. Meningkatkan Penerangan lampu di tempat kerja seperti, menambah jumlah lampu atau menambah ventilasi untuk cahaya langsung dari luar.

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar. Untuk itu peneliti menyarankan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar meningkatkan Disiplin kerja dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan ketepatan waktu kehadiran yang telah ditentukan.
- b. Meningkatkan menggunakan pakaian sesuai dengan atributnya dan jadwal yang telah ditentukan
- c. Meningkatkan ketepatan waktu pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan populasi yang lebih luas dan sampel yang lebih besar sehingga hasilnya akan lebih baik.
5. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel penelitian maupun indikator penelitian yang lain agar penelitian semakin lengkap dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Suminto. 2014. *The effect of leadership style and motivation employee job satisfaction on ward in the district Citangkil Cilegon city*. Scholarly Journal of Business Administration, Vol. 4(4) pp.113-123 April, 2014. University Satyagama
- Daft. 2011. *Era manajemen (New Era of manageman)*: Buku 2 Edisi ke-9. Salemba Empat, Jakarta
- Edison, Emron Y. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Cetakan ke – 15. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Jogiyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 5. BPFE-Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2016, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*. Erlangga, Jakarta

- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2010. *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagyo, Purnomo H. 2022. *Manajemen UMKM. Edisi 1*, Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sunyoto. Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Suparman. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi*. Jurnal STIE Pasim Sukabumi
- Tumilaar. 2015. *Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Selatan*. Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Utari. 2015. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Triastuti. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan*. Jurnal Studi Administrasi Bisnis Politeknik LP3I Medan.
- Yamjirin. 2019. *Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Laris Adi Sejati Di Kartasura*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.

KATA PENGANTAR

Kepada Yth.

Bp/Ibu/Sdr/i Karyawan

PT. Gunung Subur Sejahtera

Karanganyar.

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Pevy Fahmawati Nurfadhila

NIM : 2021515057

Progdi : S1 Manajemen

Perguruan Tinggi : UNDHA AUB Surakarta

Mengharapkan kesediaan Bp/Ibu/Sdr/i untuk berkenan mengisi daftar pernyataan yang saya ajukan di bawah ini, untuk membantu penyusunan skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUNUNG SUBUR SEJAHTERA KARANGANYAR.

Jawaban yang Bp/Ibu/Sdr/i berikan akan sangat bermanfaat bagi kepentingan ilmu pengetahuan. Data yang kami peroleh bersifat terbatas dan tidak dipublikasikan.

Atas kerjasama yang saudara berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Pevy Fahmawati

Berilah Tanda cross (X) pada pilihan di bawah ini

Petunjuk pengisian :

PERTANYAAN UNTUK BIODATA RESPONDEN

1. Jenis kelamin anda adalah:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Umur anda saat ini:
 - a. 18 th – 25 th
 - b. 26 th – 35 th
 - c. 36 th ke atas
3. Tingkat pendidikan terakhir yang Anda miliki saat ini:

a. SD	d. Diploma
b. SLTP	e. Sarjana
c. SLTA	f. Magister

Jawablah beberapa pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda \surd pada kolom yang telah disediakan

Keterangan jawaban

SS = Sangat setuju

S = setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = sangat Tidak Setuju

A. KINERJA KARYAWAN

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas hasil pekerjaan Saya sudah sesuai standart yang ditentukan perusahaan					
2	Kuantitas hasil pekerjaan Saya sudah sesuai target yang ditentukan perusahaan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
4	Saya dapat menggunakan sumber daya perusahaan secara efektif					
5	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri					

B. MOTIVASI KERJA

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji sebagai karyawan disini sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di PT Gunung Subur Sejahtera					
3	Karyawan senang karena di PT Gunung Subur Sejahtera ini dapat menerima karyawan sebagai rekan kerja yang baik					
4	Setiap karyawan berprestasi selalu mendapat pujian dari rekan kerja lain dan pimpinan					
5	Karyawan bebas untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju					

C. LINGKUNGAN KERJA

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Ruang kerja tidak terlalu bising					
2	Terjaminnya rasa aman atas barang-barang disaat bekerja sudah diusahakan dengan baik oleh perusahaan					
3	Penerangan lampu di tempat kerja sudah memadai					
4	Suhu ruangan ditempat kerja tidak terlalu panas					
5	Fasilitas ditempat kerja sudah lengkap seperti, meja kerja, kursi dan air minum untuk isi ulang					

D. DISIPLIN KERJA

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu hadir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2	Saya selalu pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya selalu menggunakan pakaian sesuai dengan atributnya					
4	Saya selalu mematuhi prosedur aturan dalam bekerja					
5	Saya selalu mentaati peraturan yang berlaku					