

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BELITANG PANEN RAYA**



Skripsi

**Nama : Putri Kurnia Wijayanti
NIM : 212019347**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BELITANG PANEN RAYA**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Putri Kurnia Wijayanti
Nim : 212019347**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Kurnia Wijayanti
NIM : 212019347
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

ing, Februari 2023

Putri Kurnia Wijayanti

FakultasEkonomidanBisnis
UniversitasMuhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul :Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan
Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen
Raya
Nama : Putri Kurnia Wijayanti
NIM : 212019347
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Maret 2023

Pembimbing I,



Dr. Choirivah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

Pembimbing II,



Lesi Agusria, S.E., M.M.
NIDN : 0205088201

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zalfa Pratiandayani, S.E., M.Si.
NIDN : 0429057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Dan diketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudahnya kesulitan pasti akan datang kemudahan”. (H.R. Tirmizi)

“Tiada yang lebih peduli dengan hidupmu kecuali diri kamu sendiri” (kurnia)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi :

- ❖ Kedua orang tuaku Ayah Suprianto dan Ibu Suparti
- ❖ Untuk adikku tersayang Syafa Aulia Isnaini
- ❖ Almamater Ku

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan istimewa kepada kedua orang tuaku, Ayah (**Suprianto**) dan Ibu (**Suparti**) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E.,M.Si. dan Ibu Lesi Agusria, S.E.,M.M. selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Bapak Dr. Tobari, S.E.,M.Si. dan Ibu Hj. Kholilah, S.E.,M.Si.selaku penelaah Seminar Proposal terima kasih telah memberikan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Belitang Panen Raya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
8. Kepada mamas bagus, adik, bibik, keponakanku serta keluarga besarku yang

sudah membantu dalam segala hal proses penulisan skripsi ini.

9. Sahabat-sahabat seperjuanganku selama kuliah Humra, Zaina, Ninik, Anas, Rini, dan temen temen posko KKN angkatan 58
10. Kepada teman-teman Angkatan 2019 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Waalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2023

Putri Kurnia Wijayanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakang	1
B. RumusanMasalah.....	7
C. TujuanPenelitian	8
D. ManfaatPenelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. LandasanTeori	10
1. KinerjaKaryawan.....	10
2. MotivasiKerja	16
3. Disiplin Kerja	18
4. LingkunganKerja.....	23
B. PenelitianSebelumnya	28
C. KerangkaPemikiran	34
D. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN.

A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasional Variabel	38
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Data Yang Diperlukan	40
F. Metode Mengumpulkan.....	41
G. Uji Instrumen	43
H. Teknik Analisis	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian	50
B. Pembahasan	72

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	81
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil panen padi PT. Belitang Panen Raya	5
Tabel III.1 Variabel, Definisi, Indikator	36
Tabel III.2 Kerangka Sampel	38
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Motivasi	52
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	53
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	53
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	54
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel IV.7 Identitas Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel IV.8 Identitas Responden Berdasarkan Lokasi Kerja	56
Tabel IV.9 Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel IV.10 Motivasi (X_1)	58
Tabel IV.11 Disiplin Kerja (X_2)	59
Tabel IV.12 Lingkungan Kerja (X_3)	60
Tabel IV.13 Hasil Regresi Linier Berganda	61
Tabel IV.14 Hasil Uji F	63
Tabel IV.15 Hasil Uji t	64
Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	36
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Identitas Responden

Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Motivasi

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja

Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan

Lampiran 7. Hasil Hitung Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*

Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 9. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)

Lampiran 10. Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilita =0.10

Lampiran 11. Titik Presentase Distribusi t (df = 41-80)

ABSTRAK

Putri Kurnia Wijayanti/212019347/2023/Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belintang Panen Raya/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang dengan dengan teknik *simple random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur, 2) ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur, 3) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur, 4) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur.

Kata kunci: motivasi, disiplin, lingkungan, kinerja

ABSTRACT

Putri Kurnia Wijayanti/212019347/2023/*The Influence of Work Motivation and Discipline, Work Environment on Employee Performance at PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur/Human Resource Management.*

The formulation of the research problem is whether there is an effect of motivation and work discipline, work environment on the performance of employees of PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur? This research includes associative research. The sample in this study were 53 people using simple random sampling technique. The data needed are primary and secondary. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is a significant influence of motivation, work discipline and work environment on the performance of employees of PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur, 2) there is a significant effect of motivation on the performance of employees of PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur, 3) there is a significant effect of work discipline on the performance of employees of PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur, 4) there is a significant effect of the work environment on the performance of employees of PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur.

Keywords: *motivation, discipline, environment, performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang baik sesuai dengan bidang yang dibutuhkan didalam perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia tidak akan berjalan meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, karena manusia merupakan penggerak dan pemicu jalannya suatu perusahaan.

Menurut Abdullah (2020) Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setia porganisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Apabila kinerja dari tanggung jawab itu telah tercapai sesuai tujuan perusahaan maka perusahaan akan mengalami peningkatan. Dari penjelasan tersebut maka semakin jelas karakteristik antara kinerja dengan kesuksesan sebuah perusahaan di masa ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja buruk, secara otomatis perusahaan akan susah untuk berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Dessler (2017:) menjelaskan kinerja pegawai merupakan kinerja pegawai yang sebenarnya dibandingkan dengan kinerja pegawai yang diharapkan. Kemudian pendapat Robbins dan Timothy (2017) mengenai kinerja dapat merupakan hasil dari seorang individu atau dapat merupakan hasil kerja kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi pada periode waktu tertentu, yang dikaitkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Hasibuan (2016:141) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat memunculkan kegairahan seseorang agar mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk memunculkan kepuasan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Faktor pendorong dari seseorang untuk

melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkan.

Edy Sutrisno (2017:109) Motivasi kerja adalah Faktor atau suatu hal yang mendorong seseorang untuk berbuat atau melakukan aktivitas tertentu, oleh karenanya motivasi sering disebut juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Robbins (2017) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil hasil tertentu tampak menarik.

Edy Sutrisno (2016:86) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Afandi (2018:11) mengemukakan bahwan disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian

perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Hasibuan (2016:94) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin baik karyawan menaati aturan maka akan membantu percepatan tujuan perusahaan khususnya kinerja perusahaan

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

PT. Belitang Panen Raya berdiri sejak tahun 2005 sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penggilingan padi karena di daerah setempat mayoritas adalah petani padi produk utama mengelola padi hasil panen asli dari Sumatera Selatan dan diolah kembali untuk menghasilkan produk yang berkualitas selain beras PT. Belitang Panen Raya juga telah memproduksi hasil turunan dari beras yaitu bihun cap raja yang sekarang

dikelola oleh PT. Rizky Mitra pangan. PT. Belitang Panen Raya dalam hal hasil panen padi yang ditargetkan oleh perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.I
Hasil Panen Padi
PT. Belitang Panen Raya

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Presentasi Realisasi
2017	250.000 Ton	134.721 Ton	53,88 %
2018	200.000 Ton	158.963 Ton	79,68 %
2019	230.000 Ton	172.805 Ton	75,13 %
2020	220.000 Ton	159.774 Ton	72,62 %
2021	250.000 Ton	128.287 Ton	51,71 %

Sumber: PT. Belitang Panen Raya, 2022

Berdasarkan tabel diatas,dapat dilihat bahwa hasil panen yang diharapkan oleh PT. Belitang Panen Raya secara kuantitas mengalami kenaikan dan penurunan yang dapat dilihat dari presentasi realisasi, dan selain itu karyawan bekerja tidak sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan hal ini terlihat dari hasil panen yang masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, karyawan bekerja tidak sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat terlihat pada hasil panen padi yang masih belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Tidak hanya itu kuantitas hasil panen padi yang ada juga tidak sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan. Dimana kualitas padi masih terbilang dibawah standar dan kalah saing dengan hasil dari perusahaan lain. Selain itu karyawan sendiri juga belum bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam hal ini, pada koordinator lapangan sendiri tidak memantau langsung

aktivitas dilapangan dan melaporkan hal-hal yang terjadi kepada pimpinan lapangan.

Berdasarkan hasil pra riset peneliti menemukan adanya kendala mengenai motivasi kerja kurangnya dorongan atau rangsangan baik bagi karyawan, jika dorongan atau rangsangan yang kuat maka karyawan akan melakukan pekerjaanya dengan baik, lingkungan kerja yang kurang memfasilitasi dan membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Ada juga intensif yang diberikan perusahaan juga tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Intensif yang diberikan perusahaan masih terbilang rendah seperti karyawan menerima Rp. 200.000/minggu dan menerima gaji pokok Rp. 2.000.000 jika dihitung penerimaan karyawan dalam perbulan berkisar Rp. 2.800.000 hal ini belum sesuai keputusan gubernur : 593/KPTS/DISNAKERTRANS/2019 tentang tingkat upah/UMP saat itu Rp. 3.043.111. selain itu juga terdapat perbedaan gaji antara karyawan, perbedaan gaji yang dimaksud adalah adanya perbedaan gaji bagi karyawan yang memiliki kedekatan khusus individu dengan pimpinan perusahaan yang membuat kesenjangan antar karyawan menjadi permasalahan akibat dari tidak transparannya. Selain itu disiplin kerja kurangnya pengawasan terhadap karyawan sehingga banyak karyawan yang melanggar peraturan seperti keterlambatan masuk kerja dan pengawas yang tidak terjun langsung melihat kinerja karyawannya sehingga membuat karyawan bermalasan diluar pengawasan lapangan. Kemudian permasalahan ini timbul akibat pimpinan yang tidak

memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, apabila seorang pemimpin dapat memberikan contoh yang baik maka akan menjadi panutan bagi karyawannya. Tidak hanya itu permasalahan disiplin kerja karyawan ini juga diakibatkan karena sanksi hukuman yang diberikan tidak memberi dampak apapun terhadap karyawan yang melanggar. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang memfasilitasi karyawan, dan sirkulasi ruangan yang kurang optimal dan kebisingan yang sering kali mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen raya

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktis dari teori ini diperoleh selama perkuliahan khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

2. Tempat peneliti

Peneliti penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT Belitang panen raya di Ogan Komering Ulu untuk mengetahui arti penting motivasi sehingga dapat mendorong semangat kerja

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi atau sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang akan

diteliti memberikan bukti dari penelitian Penelitian sebelumnya mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau pencapaian aktual yang telah dicapai seseorang.). Pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2016 : 7) bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:61) mengemukakan “Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka bila dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan”. Menurut Thomas dan Scott dalam

Hasibuan (2016:28) mengemukakan “Penilaian kinerja adalah penilaian terhadap kinerja posisi seorang karyawan, yang merupakan salah satu tanggung jawab terpenting yang ada pada seorang manajer”.

Menurut Edy Sutrisno (2016) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tantang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019 : 189) sebagai berikut :

1.) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skil* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki

kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3.) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4.) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5.) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang

kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka akan karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6.) Kepemimpinan

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

7.) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tertentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8.) Budaya organisasi

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

9.) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10.) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan keraj dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11.) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

12.) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karywan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13.) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan kativitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

c. Indikator kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:208-210) sebagai berikut :

1.) Kualitas (Mutu)

Kualitas diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan karyawan.

2.) Kuantitas (Jumlah)

Merupakan Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3.) Ketepatan Waktu

Tingkat kegiatan yang dilakukan pada awal waktu yang telah ditetapkan, dengan maksud untuk berkoordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4.) Penekanan Biaya

Biaya dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan dianggarkan sebelum aktivitas tersebut dilakukan. Artinya biaya dianggarkan menjadi acuan agar tidak melebihi biaya yang dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran

diberikan, inilah yang dinamakan pemborosan dan kinerjanya dicap kurang baik begitu juga sebaliknya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi

Menurut Maslow (Sutrisno 2017:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Latief dkk. (2018), jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal begitu pula sebaliknya. Jika seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka tidak akan ada hal baru yang dapat dilakukannya untuk mencapai target perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu pegawai akan bekerja keras dan penuh semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan pemaparan teori-teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan upaya mendorong diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan segala keahlian yang dimiliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis dapat diartikan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

b. Indikator motivasi kerja

Menurut Sugiyono (2016:18) beberapa faktor mempengaruhi motivasi, yaitu :

1.) Lingkungan kerja

Yaitu segala sesuatu kondisi yang ada dan di rasakan oleh para karyawan atau pegawai yang pengaruh pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas tugas karyawan.

2.) Gaji yang adil dan kompetitif

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dan statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3.) Insentif

Yaitu mendorong atau perangsang seperti bonus atau reward yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar semangat lebih besar untuk berpresentasi.

4.) Rasa aman dalam bekerja

Dalam hal ini rasa dalam bekerja merupakan hal yang membuat karyawan merasa dipelihara perusahaan, misalnya perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawannya.

Berdasarkan uraian yang tersampaikan, bisa dipahami indikator motivasi, meliputi internal dan eksternal.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) adalah Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban

Menurut Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Dessler (2017:468) menyatakan : *“Discipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of discipline is to encourage employees to behave sensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations).*

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis memahami bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku karyawan atas kesadaran dirinya untuk mentaati peraturan yang berlaku dan dibuat oleh

manajemen atau organisasi, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja

b. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2016:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

- 1.) Disiplin preventif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- 2.) Disiplin korektif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
- 3.) Disiplin progresif Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukumanyang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1.) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2.) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3.) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4.) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5.) Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6.) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara

satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7.) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a.) Saling menghormati
- b.) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya,
- c.) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan
- d.) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194-198) indikator-indikator disiplin kerja antaranya:

1.) Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepadakaryawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan dapat bekerja secara serius dan disiplin.

2.) Teladan Pimpinan

Peran kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan disiplin karyawan, karena pemimpin bertindak sebagai contoh dan panutan bagi bawahan mereka.

3.) Balas Jasa

Kompensasi (gaji dan tunjangan) juga mempengaruhi disiplin karyawan, karena kompensasi memberikan kepuasan dan kasih sayang karyawan kepada perusahaan / pekerjaan.

4.) Keadilan

Keadilan berkontribusi pada realisasi disiplin karyawan karena merasa bahwa ego dan kemanusiaan itu penting dan mengharuskan mereka diperlakukan seperti orang lain. Keadilan yang baik datang dengan disiplin yang baik.

5.) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) sebenarnya adalah cara paling efektif untuk mencapai disiplin bagi karyawan perusahaan.

6.) Sanksi Hukuman

Hukuman memainkan peran penting dalam menjaga disiplin karyawan.

7.) Ketegasan

Keputusan kepemimpinan untuk bertindak mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Manajer harus bertindak dengan keberanian dan tekad untuk menghukum pekerja sesuai dengan sanksi yang ditetapkan.

8.) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara karyawan membantu menciptakan disiplin yang baik bagi perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:23), mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Afandi (2016), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. 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.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti, (2017:25) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua macam utamanya, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1.) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua, lingkungan yang berhubungan langsung dan tidak langsung.

Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, kebisingan, kebersihan, suhu, sirkulasi udara, kondisi pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain.

2.) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini juga

merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:66) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1.) Rencana ruang kerja

Melipusi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2.) Rencana pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3.) Kondisi lingkungan kerja

Penrangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat memengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4.) Tingkat visual privacy dan acoustical privacy,

dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Privasi yang dimaksud adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Visual privacy berarti keleluasaan visual atau yang dilihat, sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

d. Aspek-aspek lingkungan kerja

Aspek- aspek menurut Afandi (2018: 69) tersebut adalah sebagai berikut:

1.) Pelayanan kerja

Merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan perkejaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni: Pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

2.) Kondisi kerja,

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam

bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3.) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

e. Indikator-indikator lingkungan kerja

Indikator Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2016: 26) mengemukakan Indikator-indikator yang menentukan lingkungan kerja yaitu :

1.) Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

2.) Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3.) Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapa pun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4.) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

5.) Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

6.) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

7.) Hubungan kerja

Hubungan kerja yaitu keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN

(Persero) Distribusi Denpasar Bali. PLN Distribusi Denpasar Bali dan sample yang di ambil sebanyak 137 orang responden. Hasil penelitiannya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hanafi Zulkifli (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan . Hasil penelitiannya Lingkungan dan Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan dan Disiplin dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Jaya ((2021) Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Hazara Cipta Pesona. Hasil penelitiannya bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona

Penelitian yang dilakukan oleh Ossa Vina Sonia (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Metro Tasikmalaya. Penelitiannya secara simultan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis secara parsial, variabel motivasi mempunyai nilai pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel disiplin dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ety Puput Rahayu (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya

Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Talaat Lutfi dan Dhiyan Septa Wihara (2021) Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Hasil penelitiannya terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi, disiplin, dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.

Penelitian yang dilakukan oleh Naila Amrillah Zakiah dan Jojok Dwiridotjahjono (2021) Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. Hasil penelitiannya terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo.

Penelitian yang dilakukan oleh Citra Apsari dan Rinaldi Syarif (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. Hasil penelitiannya bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Komite. (2) Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dengan terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dengan terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI

Penelitian yang dilakukan oleh Alesandro (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di K SP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan,
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitinjak, Fenny Krisna Marpaung (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota tim

Penelitian yang dilakukan oleh Suprati dkk (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Pegawai dan Kinerja Puskesmas. Hasil penelitiannya Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan kerja disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja puskesmas, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja puskesmas,ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja puskesmas,ada pengaruh signifikan kepuasan pegawai terhadap kinerja puskesmas.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufik Lesmana Farhan Anshari Damanik (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sharah Rizqiyah, Badia Perizade, Zunaidah, Agustina Hanafi (2021) Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja. Jumlah populasi yang digunakan adalah 169 responden dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Asa, Seraphina Damayanti dan hendry (2021). Pengaruh Motivasi, disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DKI Adam Malik Medan. Hasil penelitiannya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT IDK Adam Malik Medan

Penelitian yang dilakukan oleh Feby Anggita Panggabean, Desi Renika Hutapea dan Mayang Sari M Siahaan (2022).

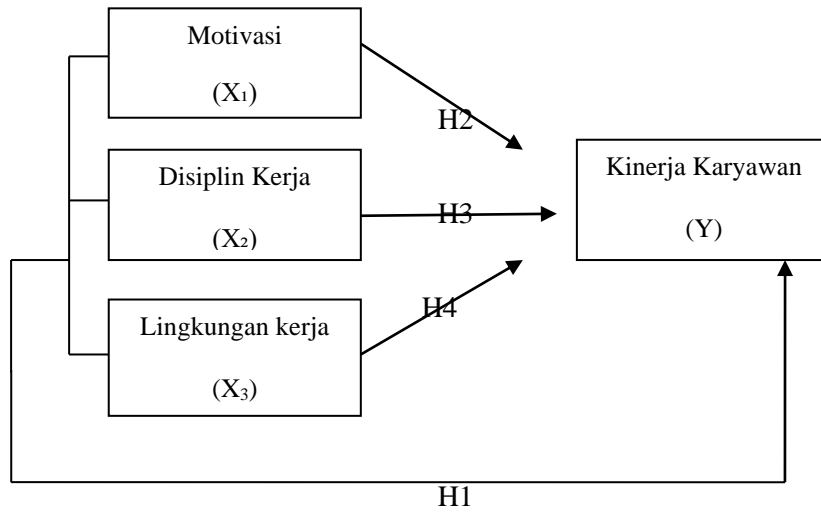
Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Medan Area-1. Hasil penelitiannya motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam memicu pencapaian hasil kinerja oleh karyawan, apabila seseorang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sudah dapat dikatakan hasil kerja pencapaiannya akan bagus pula dan kinerja yang dilakukannya akan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Selain dari motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dimana semakin disiplin dan tepat waktunya karyawan itu dalam melaksanakan tugasnya maka pencapaian target perusahaan akan tepat sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Selain motivasi dan disiplin kerja ada juga lingkungan kerja, lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat PT. Belitang Panen Raya dapat terlihat adanya masalah motivasi kerja yang dapat dilihat dari perusahaan seperti upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan, dan kurangnya insentif atau reward bagi karyawan yang berprestasi.

PT. Belitang Panen Raya dapat terlihat adanya masalah disiplin kerja yang dapat dilihat bahwa banyak yang tidak tepat waktu tidak sesuai standar jam masuk kerja perusahaan. Tidak hanya itu sanksi hukuman yang diberikan tidak memberi dampak apapun terhadap karyawan yang melanggar. Sanksi hukuman yang diberikan adalah berupa skorsing dalam jangka waktu tertentu, dan masih dianggap hal yang sepele

Begitu pula kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lam, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Pada PT. Belitang Panen Raya dapat terlihat adanya masalah lingkungan kerja yang dapat dilihat dari perusahaan tidak mengutamakan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari tempat istirahat karyawan yang ada dilapangan belum memadai, dimana ruangan yang ada masih terbilang kurang baik seperti kurangnya fasilitas yang memadai seperti pendingin ruangan yakni kipas, dinding dan plafon atas yang sudah mulai kusam.



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka diatas maka hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 86-89) diinjau dari jenis penelitian dibagi menjadi tiga macam yaitu :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. Penelitian komperatif

Penelitian ini bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih dengan variabel sampel yang berbeda atau pada waktu yang berbeda.

3. Penelitian asosiatif

Penelitian ini bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

B. Lokasi penelitian

Objek penelitian ini di PT. Belitang Panen Raya yang berlokasi di JL.Lintas Rasuan Gumawang, Desa Tebing Sari Mulya (Dekat Brimob).

Kecamatan Belitang Madang Raya, Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur
Sematera Selatan.

C. Operasional Variabel

Tabel III.1
Variabel, Definisi, Indikator

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	a. Kualitas b. kuantitas c. Tanggung jawab
Motivasi (X1)	Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.	a. Lingkungan kerja b. Insentif c. Gaji yang adil & kompetitif
Disiplin kerja (X2)	disiplin adalah sikap atau perilaku karyawan atas kesadaran dirinya untuk mentaati peraturan yang berlaku dan dibuat oleh manajemen atau organisasi, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja	a. Sanksi hukuman b. Ketegasan c. Teladan pimpinan
Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.	a. Sirkulasi udara diruangan kerja b. Kebisingan c. Fasilitas

Sumber : Penulisan berdasarkan gagasan teori, 2022

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017 : 117) arti populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/ karyawan PT.

Belitang Panen Raya 110 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017 : 149) ialah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi 110 karyawan maka sampel yang diambil dengan tingkat kesalahan 10%. Adapun cara menentukan sampel menggunakan rumus slovin.

Keterangan :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (10%)

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat dilihat bahwa ukuran minimal sampel yang harus dicapai dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{110}{1+110 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{110}{1+110(0,01)^2}$$

$n = 52,38$ dibulatkan menjadi 53

berdasarkan perhitungan sampel diatas maka dibawah ini merupakan tabel kerangka sampel untuk menjelaskan pengambilan sampel pada masing-masing bagian bidang dan bidang keahlian

Tabel III.2
Kerangka Sampel

No	Divisi	Populasi	Proporsi sampel	Jumlah
1.	Transportasi	18	$(18/110) \times 53$	9
2.	Lapangan	66	$(66/110) \times 53$	31
3.	Koordinator lapangan	26	$(26/110) \times 53$	13
	Jumlah	110		53

Sumber : Data olahan penulis, 2022

Menurut Diah Isnaini Asiati , dkk (2019 : 93-94) Area sampling adalah teknik sampling digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan populasi yang memiliki strata atau tingkatan dan setiap tingkatan memiliki karakteristik sendiri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah area sampling dengan metode random sederhana (simple random sampling).

E. Data yang diperlukan

Sugiyono (2017 : 193) berdasarkan data dapat dilihat dari pengambilan sumber datanya terdiri atas dua data, yaitu antara lain :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang bersumber langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya secara langsung melalui kuesioner

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu jawaban responden dari kuesioner yang digunakan. Data penunjang digunakan data skunder berupa jumlah karyawan, sejarah perusahaan PT. Belitang Panen Raya.

F. Metode mengumpulkan data

Menurut Kasmir (2019 :37-39) dalam praktiknya metode pengumpulan data atau informasi yang digunakan adalah :

1. Observasi. Dalam melakukan observasi dapat dilakukan dengan cara diam-diam mengamati pekerjaan yang dilakukan seseorang. Akan lebih baik jika karyawan yang diamati merasa sedang tidak diamati sehingga berjalan seperti biasa. Hasil pengamatan ini kemudian dicatat sebagai hari informasi awal untuk suatu pekerjaan, dll
2. Wawancara. Wawancara merupakan cara untuk memperoleh data secara langsung dari karyawan yang bersangkutan. Dalam melakukan wawancara diperlukan teknik agar karyawan yang diwawancarai dapat memberikan informasi yang cukup atau lengkap dengan kondisi yang sebenarnya. Kondisi untuk melakukan wawancara harus memerhatikan waktu wawancara, kondisi yang akan diwawancarai serta cara mengajukan pertanyaan. Waktu wawancara dilakukan pada saat karyawan masih segar dan fresh sehingga dapat mengingat semua yang dikerjakannya. Demikian pula dengan kondisi karyawan sebaiknya dalam kondisi senang agar dia dapat menjawab setiap pertanyaan secara jujur.

3. Kuesioner. Penyebaran kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada karyawan yang dituju. Hal ini dilakukan jika sulit untuk dilakukan wawancara sehingga karyawan cukup diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepadanya. Kuesioner juga dilakukan guna melengkapi hasil wawancara yang dirasa belum lengkap serta sebagai alat perbandingan. Yang perlu diperhatikan dalam menyusun pertanyaan kuesioner adalah pertanyaan yang diajukan harus jelas, lengkap dan tidak bertele-tele.
4. Catatan laporan. Melalui catatan laporan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan sebelumnya. Dari laporan ini dapat diketahui sebagai tambahan informasi terhadap hasil aktual yang telah dilakukannya baik secara harian, mingguan ataupun bulanan. Dari catatan laporan sebelumnya ini akan terlihat jelas aktivitas yang dilakukan dalam suatu periode tertentu.
5. Membandingkan dengan job yang sama di perusahaan lain. Membandingkan dengan pekerjaan yang sama di perusahaan lain dengan jabatan dan fungsi yang sama. Hanya saja yang perlu diingat kegiatan membandingkan ini hanyalah sebagai bahan tambahan untuk mengambil keputusan. Dalam membandingkan perlu diperhatikan untuk jenis pekerjaan yang sama dengan luasnya lingkup pekerjaan. Cara lain adalah dengan membaca berbagai literatur yang berkaitan dengan suatu jabatan yang telah dilakukan oleh berbagai perusahaan

diseluruh indonesia. Cara ini juga dapat memperkaya pemenuhan kebutuhan jabatan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan observasi yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 121) valid berarti bila terdapat kesamaan antara dua yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dengan menggunakan ketentuan 30 sampel. Uji validitas dilakukan dengan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Besarnya r hitung dengan taraf signifikan (α) sebesar 10%. Jika hasil pengukuran menunjukkan r hitung $> r_{0,3061}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut valid dan apabila r hitung $< r_{0,3061}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut tidak valid dengan $n=30$ responden

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 121) uji reliabilitas adalah suatu data dinyatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. SPSS memberikan fasilitas ukuran mengukur reabilitas dengan uji statistic Cronbach's Alpha (α), suatu variabel dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas Cronbach Alpha (α) $> 0,6$ sedangkan suatu variabel dikatakan tidak reliabel bila koefisien reabilitas Cronbach Alpha (α) $< 0,6$

H. Teknik Analisis

1. Analisa Data

Menurut Sugiyono (2017 : 13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode dengan menggunakan data yang berbentuk kata, skema, gambar.

b. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkatkan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan statistic dari hasil kuesioner. Kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain analisis kualitatif digunakan untuk melihat hasil

kuesioner dengan menggunakan tabulasi yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuesioner. Pada penelitian ini pengukuran yang digunakan skala likert.

2. Teknik Analisis

a. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi berganda adalah regresi dimana variabel terkaitnya (Y) dihubungkan/dijelaskan lebih dari satu variabel, dua dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya, digunakan metode analisis regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan konstanta

b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
X_1	= Motivasi
X_2	= Disiplin kerja
X_3	= Lingkungan kerja
ε	= <i>Error of term</i>

b. Uji hipotesis

1.) Uji F

Menurut Ghozali (2018 : 98) uji statistic F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a.) Merumuskan hipotesis

H_{o1} : Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

H_{a1} : Ada pengaruh motivasi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

b.) Menentukan taraf nyata (α) = 0,1 dan nilai F_{tabel} ditentukan dengan derajat bebas $v_1 = k-1$ dan $v_2 = n-k$

c.) Menentukan kriteria pengujian

H_o : Ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_o : Diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

d.) Menarik kesimpulan

- (1) H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.
- (2) H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh motivasi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

2.) Uji t

Menurut Ghozali (2018 – 98) uji statistic t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependent. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a.) Menentukan formulasi hipotesis

H_{02} : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

H_{a2} : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

H_{03} : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya

H_{a3} : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

H_{04} : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya

H_{a4} : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

b.) Menentukan taraf nyata (α) = 0,1 dengan t_{tabel}

Taraf nyata tabel t ditentukan dengan derajat bebas (db)

(db) = n-k

c.) Menentukan kriteria pengujian

H_0 : Diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 : Ditolak dan H_a ditetrima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

d.) Menarik kesimpulan

(1) H_{o2} diterima dan H_{a2} ditolak artinya Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

(2) H_{o3} diterima dan H_{a3} ditolak artinya Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya

H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima artinya Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya

(3) H_{04} diterima dan H_{a4} ditolak artinya Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya

H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima artinya Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

c. Koefisien Determinasi

Menurut M. Iqbal Hasan (2017:236) Bila koefisien dikuadratkan menjadi koefisien determinasi atau koefisien determinasi artinya penyebab perubahan variabel kinerja karyawan yang diakibatkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sama dengan kuadrat koefisien korelasi. Koefisien ini menjelaskan kontribusi suatu variabel motivasi kerja, disiplin kerja lingkungan kerja terhadap naik turunnya (variasi) nilai variabel kinerja karyawan.

$$KP = R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur

PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur merupakan pabrik yang bergerak dalam bidang usaha penggilingan beras yang terletak di Jalan Lintas Rasuan Gumawang, Desa Tebing Sari Mulya, Kecamatan Belitang Madang Raya, Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan yang berdiri sejak tahun 2005.

PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur pada dasarnya merupakan gabungan dari PT. Rizky Mitra Pangan dan PT. Belitang Panen Raya. Dengan adanya transformasi ini, maka lahirlah suatu manajemen usaha yang profesional untuk menjalankan kegiatan usaha penggilingan beras. PT. Belitang Panen Raya juga telah memproduksi hasil turunan dari beras, yaitu bihun cap Raja yang sekarang dikelola oleh PT. Rizky Mitra Pangan dan PT. Belitang Panen Raya.

Proses penggilingan beras di PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur diproses dengan mesin-mesin berteknologi tinggi

guna menghasilkan beras-beras yang berkualitas. Pabrik ini bukan hanya menghasilkan beras tetapi juga terdapat limbah yang dihasilkan setelah proses penggilingan. Limbah yang dihasilkan pada pabrik beras ini nantinya akan dijual ke pabrik pembuatan bihun guna sebahai bahan dasar pembuatan bihun.

Produk PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur berupa beras merek “Raja”, “Janur Kuning”, “Cocak Rowo”, “Duo Mangga”, “*Gold Rice*”, “Ikan Tuna”, dan “Naruto” dengan kapasitas produksi kurang lebih 300-400 ton per hari yang didistribusikan ke daerah-daerah Sumatera Selatan, Jambi, Provinsi Riau, Batam, Pontianak, dan Jakarta.

b. Lingkungan Kerja Perusahaan

PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur merupakan pabrik yang bergerak dalam bidang usaha penggilingan beras yang terletak di Jalan Lintas Rasuan Gumawang, Desa Tebing Sari Mulya, Kecamatan Belitang Madang Raya, Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan yang berdiri sejak tahun 2005.

Akomodasi menuju lokasi juga sangat mudah, jalur ini bisa dilewati oleh mobil hingga truk sebagai alat transportasi pengangkutan bahan baku hingga hasil penggilingan. Lokasinya juga sangat terjangkau oleh masyarakat Kecamatan Belitang Madang Raya. Terjangkaunya lokasi industri mengakibatkan warga mudah untuk

mengakses jalur ekonomi jual beli hasil panen. Melihat kondisi letak geografisnya yang mudah dijangkau warga desa, sehingga lokasi ini sangat setrategis. Letaknya yang strategis karena berdekatan dengan lahan padi yang sangat luas dan juga dekat dengan pemukiman warga sekitar. Karena menampung hasil panen warga sekitar dan hasil penggilingan juga bermanfaat untuk ternak.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dihitung menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows, dengan melihat nilai r_{hitung} atau nilai Pearson Correlation dari setiap pernyataan. Kemudian nilai r_{hitung} atau nilai Pearson Correlation dibandingkan dengan nilai r_{tabel} 10% (r Product Moment) (Lampiran 9). Nilai r_{tabel} 10% (r Product Moment) didapatkan dari $n - 2 = 30 - 2 = 28 = 0,306$.

Dengan demikian, jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} , artinya pernyataan valid dan jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} , artinya pernyataan tidak valid. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₁)

Variabel	Pernyataan Ke-	Pearson	Nilai Product	Keputusan
		Correlation (Nilai r _{hitung})	Moment (Nilai r _{tabel 10%})	
Motivasi (X ₁)	X _{1.1}	0,913	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.2}	0,925	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.3}	0,924	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.4}	0,607	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.5}	0,874	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.6}	0,924	0,306	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel motivasi (X₁) dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	Pernyataan Ke-	Pearson	Nilai Product	Keputusan
		Correlation (Nilai r _{hitung})	Moment (Nilai r _{tabel 10%})	
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,946	0,306	<i>Valid</i>
	X _{2.2}	0,866	0,306	<i>Valid</i>
	X _{2.3}	0,568	0,306	<i>Valid</i>
	X _{2.4}	0,960	0,306	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel disiplin kerja (X_2) dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel	Pernyataan Ke-	Pearson Correlation	Nilai Product Moment	Keputusan
		(Nilai r_{hitung})	(Nilai $r_{tabel 10\%}$)	
Lingkungan Kerja (X_3)	X _{3.1}	0,934	0,306	<i>Valid</i>
	X _{3.2}	0,909	0,306	<i>Valid</i>
	X _{3.3}	0,560	0,306	<i>Valid</i>
	X _{3.4}	0,940	0,306	<i>Valid</i>
	X _{3.5}	0,909	0,306	<i>Valid</i>
	X _{3.6}	0,883	0,306	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X_3) dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (X₂)

Variabel	Pernyataan Ke-	Pearson Correlation	Nilai Product Moment	Keputusan
		(Nilai r_{hitung})	(Nilai $r_{tabel 10\%}$)	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,885	0,306	<i>Valid</i>
	Y2	0,607	0,306	<i>Valid</i>
	Y3	0,952	0,306	<i>Valid</i>
	Y4	0,866	0,306	<i>Valid</i>
	Y5	0,869	0,306	<i>Valid</i>
	Y6	0,874	0,306	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Di dalam penelitian ini uji reliabilitas dihitung menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*, dengan melihat nilai Cronbach's alpha setiap variabel. Dengan demikian, jika nilai Cronbach's Alpha $>$ nilai $\alpha = 0,60$, artinya pernyataan reliabel dan jika nilai Cronbach's Alpha $<$ nilai $\alpha = 0,60$, artinya pernyataan tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai α	Keputusan
Motivasi (X_1)	0,929	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,852	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,929	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,923	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

3. Identitas Responden

Identitas responden adalah data pribadi karyawan PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur yang berjumlah 53 orang sebagai sampel sekaligus sebagai responden dalam penelitian ini. Identitas responden dalam penelitian ini meliputi Jenis Kelamin, Usia, dan Lokasi Kerja. Berikut ini disajikan masing-masing identitas responden seluruh karyawan PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur.

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut.

Tabel IV.6
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	60,4
2	Perempuan	21	39,6
Jumlah		53	100

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 60,4% karyawan PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur berjenis kelamin laki-laki; dan 39,6% perempuan.

b. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi identitas responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut.

Tabel IV.7
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	17-25 Tahun	20	37,7
2	26-35 Tahun	21	39,6
3	36-45 Tahun	6	11,3
4	45-55 Tahun	4	7,5
5	56 Tahun ke Atas	2	3,8
Jumlah		53	100

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 37,7% karyawan PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur dengan usia 17-25 tahun; 39,6% dengan usia 26-35 tahun; 11,3% dengan usia 36-45 tahun; 7,5% dengan usia 45-55 tahun; dan 3,8% dengan usia 56 tahun ke atas.

c. Identitas Responden Berdasarkan Lokasi Kerja

Deskripsi identitas responden berdasarkan lokasi kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel IV.8
Identitas Responden Berdasarkan Lokasi Kerja

No.	Lokasi Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Trasnportasi	11	20,8
2	Lapangan	19	35,8
3	Koordinator	23	43,4
Jumlah		53	100

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 20,8% karyawan PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur dengan lokasi kerja Trasnportasi; 35,8% dengan lokasi kerja Lapangan; dan 43,4% dengan lokasi kerja Koordinator.

4. Gambaran Umum Frekuensi Jawaban Responden

Gambaran umum frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini adalah meliputi jawaban responden terhadap variabel penelitian. Berikut ini disajikan masing-masing jawaban untuk setiap variabel tersebut.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel IV.9
Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Kualitas hasil panen padi sesuai dengan harapan perusahaan	8	14	3	18	10
		15,1%	26,4%	5,7%	34,0%	18,9%
2	Kualitas produksi sesuai dengan apa yang ditargetkan perusahaan	6	14	3	19	11
		11,3%	26,4%	5,7%	35,8%	20,8%
3	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan belum sesuai dengan target yang diberikan	7	16	4	14	12
		13,2%	30,2%	7,5%	26,4%	22,6%
4	Kuantitas hasil produksi telah mencapai target yang ditetapkan perusahaan	7	15	2	20	9
		13,2%	28,3%	3,8%	37,7%	17,0%
5	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang telah diberikan	7	15	3	18	10
		13,2%	28,3%	5,7%	34,0%	18,9%
6	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sudah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan	6	14	2	21	10
		11,3%	26,4%	3,8%	39,6%	18,9%

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Jawaban responden sebanyak (52,9%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kualitas hasil panen padi belum sesuai dengan harapan perusahaan.
- 2) Jawaban responden sebanyak (56,6%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kualitas produksi belum sesuai dengan apa yang ditargetkan perusahaan.

- 3) Jawaban responden sebanyak (49%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kuantitas pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan target yang diberikan
- 4) Jawaban responden sebanyak (54,7%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kuantitas hasil produksi belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
- 5) Jawaban responden sebanyak (52,9%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan
- 6) Jawaban responden sebanyak (58,5%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya tanggung jawab yang diberikan perusahaan belum dilaksanakan dengan baik oleh karyawan.

b. Motivasi (X₁)

Jawaban responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel IV.10

Motivasi (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Perusahaan menjaga lingkungan agar aman dan kondusif	7	16	3	16	11
		13,2%	30,2%	5,7%	30,2%	20,8%
2	Suasana kerja antar karyawan baik	6	16	2	18	11
		11,3%	30,2%	3,8%	34,0%	20,8%
3	Insentif yang diberikan telah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan	6	15	1	19	12
		11,3%	28,3%	1,9%	35,8%	22,6%
4	Insentif yang diterima di lingkungan kerja memberikan semangat kerja	5	15	0	22	11
		9,4%	28,3%	0,0%	41,5%	20,8%
5	Perusahaan telah adil dalam pembagian gaji karyawan	7	19	1	19	7
		13,2%	35,8%	1,9%	35,8%	13,2%
6	Perusahaan selalu melakukan pembagian gaji tanpa melihat adanya karyawan yang memiliki kedekatan individu terhadap pimpinan perusahaan	6	16	0	20	11
		11,3%	30,2%	0,0%	37,7%	20,8%

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Jawaban responden sebanyak (51%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya perusahaan belum menjaga lingkungan agar aman dan kondusif

- 2) Jawaban responden sebanyak (54,8%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya suasana kerja antar karyawan kurang baik
- 3) Jawaban responden sebanyak (58,4%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya insentif yang diberikan belum sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan
- 4) Jawaban responden sebanyak (62,3%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju , artinya insentif yang belum sesuai dilingkungan kerja belum memberikan semangat kerja
- 5) Jawaban responden sebanyak (49%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya perusahaan belum adil dalam pembagian gaji karyawan
- 6) Jawaban responden sebanyak (58,5%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya perusahaan belum sesuai saat melakukan pembagian gaji tanpa melihat adanya karyawan yang memiliki kedekatan individu terhadap pimpinan perusahaan

c. Disiplin Kerja (X₂)

Jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel IV.11
Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Karyawan yang melanggar peraturan bersedia menerima sanksi hukuman sesuai dengan peraturan perusahaan	7 13,2%	14 26,4%	2 3,8%	20 37,7%	10 18,9%
2	Pemberian sanksi hukuman telah berpengaruh pada karyawan yang melakukan kesalahan	7 13,2%	16 30,2%	3 5,7%	14 26,4%	13 24,5%
3	Pimpinan perusahaan tegas dalam menyikapi permasalahan yang terjadi diperusahaan	3 5,7%	18 34,0%	0 0,0%	20 37,7%	12 22,6%
4	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan	7 13,2%	12 22,6%	2 3,8%	19 35,8%	13 24,5%

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) jawaban responden sebanyak (56,6%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya banyak karyawan yang masih melanggar
- 2) jawaban responden sebanyak (50,9%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya pemberian sanksi hukuman tidak berpengaruh pada karyawan yang melakukan kesalahan
- 3) jawaban responden sebanyak (60,3%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya pimpinan kurang tegas dalam menyikapi permasalahan yang terjadi diperusahaan

- 4) jawaban responden sebanyak (60,3%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kurangnya ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan

d. Lingkungan Kerja (X₃)

Jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel IV.12
Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Sirkulasi udara diruangan kerja saya sangat membuat nyaman	7	16	0	19	11
		13,2%	30,2%	0,0%	35,8%	20,8%
2	Sirkulasi udara pada perusahaan ini memungkinkan untuk bekerja dengan optimal	6	14	3	20	10
		11,3%	26,4%	5,7%	37,7%	18,9%
3	Kebisingan diruang kerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya	6	14	3	18	12
		11,3%	26,4%	5,7%	34,0%	22,6%
4	Kebisingan kendaraan/orang-orang yang ada diluar masih terdengar sampai kedalam tempat kerja dan mengganggu saya	7	14	2	20	10
		13,2%	26,4%	3,8%	37,7%	18,9%
5	Penerangan/cahaya ditempat kerja sudah memadai	8	16	2	14	13
		15,1%	30,2%	3,8%	26,4%	24,5%
6	Fasilitas diperusahaan sudah memadai	3	16	3	20	11
		5,7%	30,2%	5,7%	37,7%	20,8%

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Jumlah responden sebanyak ((56,6%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya sirkulasi udara diruangan kerja belum nyaman
- 2) Jumlah responden sebanyak (56,6%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya sirkulasi udara pada perusahaan kurang optimal
- 3) Jumlah responden sebanyak (56,6%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kebisingan diruangan kerja mengganggu pekerjaan
- 4) Jumlah responden sebanyak (56,6%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kebisingan kendaraan/orang-orang ada diluar masih terdengar sampai kedalam tempat kerja dan mengganggu pekerjaan
- 5) Jumlah responden sebanyak (50,9%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya penerangan/cahaya ditempat kerja kurang memadai
- 6) Jumlah responden sebanyak (58,5%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya fasilitas perusahaan kurang memadai.

5. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel *independent* dengan

satu variabel *dependent*. Adapun hasil regresi liner berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.13
Hasil Regresi Liner Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,184	,141		1,303	,000
	Motivasi	,254	,046	,389	5,459	,000
	Disiplin Kerja	,334	,033	,516	9,088	,000
	Lingkungan Kerja	,373	,045	,555	8,315	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, didapat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,184 + 0,256X_1 + 0,334X_2 + 0,373X_3$

Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa:

- a = Konstanta sebesar 1,184. Artinya, jika motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja nilainya 0 (tetap), kinerja karyawan akan 1,184 satuan.
- b_1 = Koefisien regresi motivasi positif sebesar 0,256. Artinya, apabila motivasi meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Apabila motivasi menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.
- b_2 = Koefisien regresi disiplin kerja positif sebesar 0,334. Artinya, apabila disiplin kerja meningkat, maka akan diikuti dengan

meningkatnya kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

b_3 = Koefisien regresi lingkungan kerja positif sebesar 0,373. Artinya, apabila lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

6. Uji Hipotesis

Setelah dinyatakan bahwa data sudah memenuhi persyaratan untuk di uji, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial. Hasil uji hipotesis dengan uji F dan uji t dapat diuraian sebagai berikut.

a. Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Adapun hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.14**Hasil Uji F**ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,909	3	9,303	6,170	,000 ^b
	Residual	2,846	49	,058		
	Total	30,755	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan rumus: $df_{n_1} = k-1$ dan $df_{n_2} = n-k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel), maka: $df_{n_1} = 4-1 = 3$; $df_{n_2} = 53-4 = 49$. Jadi, nilai $F_{\text{tabel}} = 2,56$ (Lampiran 10).

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} = 6,170 > F_{\text{tabel}} = 2,56$ dengan Sig. F $0,000 < 0,1$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Adapun hasil Uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.15

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,184	,141		1,303	,000
	Motivasi	,254	,046	,389	5,459	,000
	Disiplin Kerja	,334	,033	,516	9,088	,000
	Lingkungan Kerja	,373	,045	,555	8,315	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Menentukan nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan rumus: $df = n - k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel), maka: $df = n - k = 53 - 4 = 49$. Jadi, nilai $t_{tabel} = 1,29$ (Lampiran 11).

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Koefisien motivasi bernilai positif 0,254 dengan nilai t_{hitung} 5,459 > nilai t_{tabel} 1,29 dengan Sig. t 0,000 < 0,1. Artinya, ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya
2. Koefisien disiplin kerja bernilai positif 0,334 dengan nilai t_{hitung} 9,088 > nilai t_{tabel} 1,29 dengan Sig. t 0,000 < 0,1. Artinya, ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya
3. Koefisien lingkungan kerja bernilai positif 0,373 dengan nilai t_{hitung} 8,315 > nilai t_{tabel} 1,29 dengan Sig. t 0,000 < 0,1. Artinya, ada

pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai Koefisien Determinasi menggunakan nilai R Square. Adapun hasil Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.16
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 ^a	,907	,902	,2410

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,907. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan seluruh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya sebesar 90,7%; sisanya 9,3% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur. Artinya, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan melalui koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 90,7% terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya yang rendah akibat motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.10,

IV.11, dan IV.12) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada kinerja karyawan (Tabel IV.9), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya dapat dilihat bahwa di mana persentase yang paling besar responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap kinerja karyawan dengan persentase 58,5% dan 62,3%. Hal ini menjelaskan bahwa insentif yang diberikan belum sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan dan insentif yang diterima di lingkungan kerja tidak selalu memberikan semangat kerja, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

Selanjutnya, berdasarkan hasil temuan penelitian ini pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya dapat dilihat bahwa di mana persentase yang paling besar responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap kinerja karyawan dengan persentase 56,6% dan 60,4%. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang

melanggar peraturan belum menerima sanksi hukuman sesuai dengan peraturan perusahaan dan ketegasan dalam mengambil keputusan tidak selalu berkaitan dengan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

Sedangkan, berdasarkan hasil temuan penelitian ini pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya dapat dilihat bahwa di mana persentase yang paling besar responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap kinerja karyawan dengan persentase 56,6% dan 58,5%. Hal ini menjelaskan bahwa sirkulasi udara pada perusahaan ini belum memungkinkan untuk bekerja dengan optimal dan fasilitas diperusahaan belum memadai, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, lingkungan kerja, motivasi, gaya motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan lingkungan kerja.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hanafi Zulkifli (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian bahwa secara simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu pula dengan hasil penelitian Nur Jaya (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona, bahwa secara simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya. Hasil ini membuktikan bahwa apabila motivasi dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya yang rendah akibat bahwa motivasi yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.10) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa motivasi berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Tabel IV.9), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan

bahwa dampak rendahnya bahwa motivasi akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Maslow (dalam Sutrisno 2017:55) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ossy Vina Sonia (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Metro Tasikmalaya. Hasil penelitian bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Metro Tasikmalaya.

Hasil penelitian Ety Puput Rahayu (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan. Hasil penelitian bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belintang Panen Raya

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya. Hasil ini membuktikan bahwa apabila disiplin kerja dapat

ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya yang rendah akibat bahwa disiplin kerja yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.11) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa disiplin kerja berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Tabel IV.9), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya bahwa disiplin kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Afandi (2018:12) adalah disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Talaat Lutfi dan Dhiyan Septa Wihara (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Hasil penelitian bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.

Begitu juga hasil penelitian Naila Amrillah Zakiah dan Jojok Dwiridotjahjono (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. Hasil penelitian bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya. Hasil ini membuktikan bahwa apabila lingkungan kerja dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur yang

rendah akibat bahwa lingkungan kerja yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.12) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Tabel IV.9), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya bahwa lingkungan kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2016:23) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Citra Apsari dan Rinaldi Syarif (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. Hasil penelitian bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI.

Hasil penelitian Alesandro (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di K SP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. Hasil penelitian bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di K SP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh motivasi secara parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya
2. Ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya
3. Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya
4. Ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut.

1. Diharapkan untuk PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur lebih meningkatkan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut perusahaan diharapkan dapat meningkatkan lebih peranan

motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam bentuk memberikan penghargaan promosi jabatan bagi karyawan berprestasi, pemberian gaji yang sesuai dan tepat waktu. Di samping itu pula, perusahaan lebih tegas dalam memberikan sanksi hukuman, misalnya jika karyawan melanggar peraturan, maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji, dan jika karyawan tersebut belum juga menaati peraturan maka akan diberikan Surat Peringatan (SP) serta adanya lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaann*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- (2016) *Manajemen SDM Perusahaan* Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(8), 255013.
<https://www.neliti.com/id/publications/255013/pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan> diakses 14-november-2022
- Abdullah, M. Ma'ruf, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Makro dan Mikro*, (Yogyakarta: P.T. LkiS Pelangi Aksara, 2020)
- Abdul Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=abdul+hanafi+zulkifli&btnG=#d=gs_qabs&t=1676504049052&u=%23p%3DpUTgDjEzfzGIJ diakses 14-november-2022
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- (2016) . *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Reseath*. Yogyakarta.
- Alessandro, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ksp Cu Dharma Prima Kita Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+motivasi+kerja+disiplin+kerja+dan+lingkungan+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+dj+k+sp+cu+dharma+prima+kita+yogyakarta&btnG=#d=gs_qabs&t=1676505047691&u=%23p%3DndE7hJ0MII8J diakses 14-november-2022
- Citra Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 8-15.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=citra+apsari+dan+rinaldi&btnG=#d=gs_qabs&t=1676504885047&u=%23p%3D4NQxP0z9Z5oJ diakses 14-november-2022

- Diah Isnaini Asiati, dkk (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang NoerFikri offset.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (edisi ke-15, global edition). Person Education, Boston.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen SDM. Cetak Kedelapan*. Jakarta : Prenada Media Group
----- (2017). *Manajemen SDM. Cetak kesebelas*. Jakarta : Prenada Media Group
- Ety Puput Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3)
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=puput+rahayu&btnG=#d=gs_qabs&t=1676504462117&u=%23p%3DUmiqmPaIO5cJ diakses 14-november-2022
- Feby Anggita Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 913-933.
<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2098> diakses 14-november-2022
- Ghozali, Imam. (2018) “Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25”. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
----- (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo persada
- Kasmir, (2019). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Latief, A (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*.

- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 jilid 3. Selemba Empat. Jakarta.
- Maslow, A. H (2017). *Motivation and personality (achmad Fawaid dan Maufur: penerjemah)*. Remaja Rosdakarya
- Muhammad Taufik Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36-49
- Mohamad Talaat Lutfi, M. T., & Wihara, D. S. (2021, October). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 6, No. 1, pp. 1523-1530). https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=mohammad+talaat+lutfi+dan+dhyan+sept+a+wihara&btnG=#d=gs_qabs&t=1676504513934&u=%23p%3DFralGgMHwNYJ diakses 14-november-2022
- Naila Amrillah Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 56-63. <http://jurnal.trunojoyo.ac.id/> diakses 16-november-2022
- Nur jaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+disiplin+kerja+lingkungan+kerja+dan+motivasi+kerja+terhadap+karyawan+pada+pt+hazara+cipta+pesona&btnG=#d=gs_qabs&t=1676504219397&u=%23p%3Dp5GaG0lz4AYJ diakses 16-november-2022
- Ossy Vina Sonia, O. V., & Indah, D. Y. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Metro Tasikmalaya* (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung). https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=ossy+vina+sonia&btnG=#d=gs_qabs&t=1676504402890&u=%23p%3DxSEQBwanprk diakses 16-november-2022
- Putri Asa & Damayanti, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT IDK Adam Malik Medan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(1), 612-

620. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/2688>
diakses 16-november-2022
- Robbins dan Thimoty. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Presentasi Pustaka, Jakarta
- Sharah Rizqiyyah, S., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Hanafi, A. (2021). The Effect of Motivation and Work Discipline on Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 2(1), 66-74.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=sharah+rizqiyyah+badia+perizade+zunaidah+agustina+hanafi&btnG=#d=gs_qabs&t=1676506478016&u=%23p%3DZ2VwpmhqJo4J diakses 16-november-2022
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Suprapti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., Sudargini, Y., & Khasanah, N. E. (2020). The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153-172.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/28701/pdf>
diakses 16-november-2022
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Suyatno, A., Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., & Palupingtyas, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi*
- Yoel Brando Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
<https://media.neliti.com/media/publications/423844-none-f0d9e7d9.pdf>
diakses 16-november-2022
- Wibowo (2016). *Kinerja Karyawan*. Rajawali Press, Jakarta.

Lampiran

Jadwal Penelitian

No.	Keterangan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset			■																					
2.	Pengajuan Topik				■																				
3.	Penulisan Bab I, Bab II, dan Bab III					■	■	■	■	■	■	■	■												
4.	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
5.	Seminar Proposal											■	■												
6.	Revisi Seminar											■	■	■	■	■	■								
7.	Pengambilan Data															■	■	■	■	■	■				
8.	Pengolahan Data																	■	■	■	■				
9.	Penulisan Bab IV dan Bab V																	■	■	■	■				
10	Ujian Komprehensif dan Skripsi																					■	■	■	■

KUESIONER PENELITIAN
(Karyawan PT. Belitang Panen Raya)

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Nama : Putri Kurnia Wijayanti

Nim : 212019347

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**", diperlukan data-data untuk membuktikan dan menganalisis hasil dari analisis variabel-variabel yang ditetapkan.

Untuk itu, saya selaku penulis membutuhkan bantuan dari bapak dan ibu karyawan/pegawai untuk dapat ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Semua informasi yang ada hanya untuk kepentingan akademik dan informasi bapak/ibu telah sampaikan akan dirahasiakan dari pihak manapun.

Untuk itu saya mohon kepada Yth. Bapak/Ibu karyawan dan pegawai PT. Belitang Panen Raya. Untuk menjawab pertanyaan dan pernyataan ini dengan jujur dan sungguh-sungguh.

DATA DIRI RESPONDEN

Nama :

Jeniskelamin :

Laki-laki Perempuan

Usia

17-25 tahun 26-35 tahun 36-45 tahun

45-55 tahun 56 tahun keatas

Lokasi Kerja

Transportasi Lapangan Koordinator

KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1.	Kualitas hasil panen padi sesuai dengan harapan perusahaan					
2.	Kualitas produksi sesuai dengan apa yang ditargetkan perusahaan					
Kuantitas						
3.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan belum sesuai dengan target yang diberikan					
4.	Kuantitas hasil produksi telah mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
Tanggung jawab						
5.	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang telah diberikan					
6.	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sudah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan					

MOTIVASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja						
1.	Perusahaan menjaga lingkungan agar aman dan kondusif					
2.	Suasana kerja antar karyawan baik					
Insentif						
3.	Insentif yang diberikan telah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan					
4.	Insentif yang diterima memotivasi semangat kerja saya					
Gaji yang Adil dan Kompetitif						
5.	Perusahaan telah adil dalam pembagian gaji karyawan					
6.	Perusahaan selalu melakukan pembagian gaji tanpa melihat adanya karyawan yang memiliki kedekatan individu terhadap pimpinan perusahaan					

DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Sanksi Hukuman						
1.	Karyawan yang melanggar peraturan bersedia menerima sanksi hukuman sesuai dengan peraturan perusahaan					
2.	Pemberian sanksi hukuman telah berpengaruh pada karyawan yang melakukan kesalahan					
ketegasan						
3.	Pimpinan perusahaan tegas dalam menyikapi permasalahan yang terjadi diperusahaan					
4.	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan					

LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Sirkulasi udara diruangan kerja						
1.	Sirkulasi udara diruangan kerja saya sangat membuat nyaman					
2.	Sirkulasi udara pada perusahaan ini memungkinkan untuk bekerja dengan optimal					
Kebisingan						
3.	Kebisingan diruang kerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya					
4.	Kebisingan kendaraan/orang-orang yang ada diluar masih terdengar sampai kedalam tempat kerja dan mengganggu saya					
Fasilitas						
5.	Penerangan/cahaya ditempat kerja sudah memadai					
6.	Fasilitas diperusahaan sudah memadai					

Lampiran 2.

Identitas Responden

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lokasi Kerja
1	1	2	3
2	2	1	2
3	2	1	1
4	1	3	3
5	2	3	2
6	1	2	3
7	1	3	1
8	2	1	1
9	1	2	3
10	1	1	3
11	1	4	2
12	1	2	3
13	2	4	1
14	1	1	1
15	2	4	3
16	1	2	2
17	2	4	3
18	1	1	3
19	1	5	1
20	2	1	1
21	1	5	3
22	2	1	1
23	1	2	3
24	1	1	1
25	2	1	1
26	1	2	3
27	2	2	2
28	2	1	3
29	1	1	3
30	2	3	1
31	1	2	3
32	2	2	2
33	1	2	2
34	2	2	3
35	1	3	2
36	2	2	2
37	1	1	3
38	1	2	2
39	2	2	2
40	1	3	2
41	2	2	3
42	1	2	2
43	2	1	2
44	1	2	3
45	2	1	2
46	1	2	2
47	2	1	3

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lokasi Kerja
48	1	1	2
49	1	2	3
50	1	1	2
51	1	1	3
52	1	1	2
53	1	2	3

Keterangan:

Jenis Kelamin	Code
Laki-laki	1
Perempuan	2

Lokasi Kerja	Code
Trasporrtasi	1
Lapangan	2
Koordinator	3

Usia	Code
17-25 Tahun	1
26-35 Tahun	2
36-45 Tahun	3
45-55 Tahun	4
56 Tahun ke Atas	5

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	32	60,4	60,4	60,4
Perempuan	21	39,6	39,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-25 Tahun	20	37,7	37,7	37,7
26-35 Tahun	21	39,6	39,6	77,4
36-45 Tahun	6	11,3	11,3	88,7
45-55 Tahun	4	7,5	7,5	96,2
56 Tahun ke Atas	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Lokasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Transportasi	11	20,8	20,8	20,8
Lapangan	19	35,8	35,8	56,6
Koordinator	23	43,4	43,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Motivasi (X_1)

No. Responden	Pernyataan Ke-							\bar{X}_1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		
1	4	4	4	2	4	4	22	3,7
2	5	4	4	1	5	4	23	3,8
3	4	4	4	4	4	4	24	4,0
4	5	4	4	5	5	4	27	4,5
5	5	4	3	5	5	4	26	4,3
6	4	4	4	4	4	4	24	4,0
7	4	5	5	5	4	5	28	4,7
8	4	5	5	4	4	5	27	4,5
9	4	4	4	5	4	4	25	4,2
10	4	5	5	4	4	5	27	4,5
11	5	4	4	2	5	4	24	4,0
12	5	5	5	2	5	5	27	4,5
13	4	4	4	1	4	4	21	3,5
14	5	5	5	2	5	5	27	4,5
15	4	4	4	4	4	4	24	4,0
16	5	4	4	5	5	4	27	4,5
17	4	4	4	4	4	4	24	4,0
18	4	4	4	4	4	4	24	4,0
19	4	5	5	4	4	5	27	4,5
20	2	2	2	4	4	2	16	2,7
21	2	2	1	2	2	1	10	1,7
22	1	1	2	2	2	2	10	1,7
23	1	2	1	2	2	1	9	1,5
24	1	2	2	2	2	2	11	1,8
25	3	1	2	1	1	2	10	1,7
26	2	2	2	1	1	2	10	1,7
27	2	1	2	4	4	2	15	2,5
28	4	2	4	2	2	4	18	3,0
29	2	2	1	2	2	1	10	1,7
30	2	2	4	2	2	4	16	2,7
31	4	2	2	2	2	2	14	2,3
32	1	1	1	2	2	1	8	1,3
33	2	1	2	1	1	2	9	1,5
34	3	2	2	4	4	2	17	2,8
35	1	1	2	4	4	2	14	2,3
36	2	1	1	2	2	1	9	1,5
37	4	4	2	4	4	2	20	3,3
38	2	4	4	2	2	4	18	3,0
39	1	2	2	4	4	2	15	2,5
40	1	2	1	1	1	1	7	1,2
41	2	2	2	1	1	2	10	1,7
42	1	2	1	1	1	1	7	1,2
43	2	2	2	2	2	2	12	2,0
44	1	3	1	2	2	1	10	1,7
45	2	2	1	2	2	1	10	1,7
46	4	4	2	4	4	2	20	3,3
47	2	2	1	2	2	1	10	1,7
48	2	1	2	1	1	2	9	1,5
49	1	1	2	2	2	2	10	1,7

No. Responden	Pernyataan Ke-							\bar{X}_1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		
50	1	3	2	2	2	2	12	2,0
51	2	1	1	2	3	2	11	1,8
52	3	2	1	1	2	1	10	1,7
53	2	1	2	1	2	2	10	1,7

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No. Responden	Pernyataan Ke-					\bar{X}_2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		
1	1	2	2	2	7	1,2
2	1	1	2	1	5	0,8
3	4	2	2	4	12	2,0
4	2	1	1	1	5	0,8
5	1	1	1	1	4	0,7
6	2	1	4	1	8	1,3
7	1	1	2	1	5	0,8
8	2	1	2	1	6	1,0
9	4	4	2	2	12	2,0
10	2	2	2	2	8	1,3
11	3	2	2	2	9	1,5
12	1	2	1	1	5	0,8
13	2	1	4	2	9	1,5
14	1	2	4	2	9	1,5
15	2	4	2	2	10	1,7
16	2	2	4	2	10	1,7
17	2	1	2	1	6	1,0
18	2	2	4	2	10	1,7
19	2	2	1	2	7	1,2
20	5	5	4	5	19	3,2
21	2	1	4	1	8	1,3
22	4	4	4	4	16	2,7
23	4	5	2	4	15	2,5
24	4	4	4	4	16	2,7
25	3	5	1	4	13	2,2
26	4	5	4	4	17	2,8
27	4	4	4	4	16	2,7
28	5	4	5	5	19	3,2
29	5	4	4	5	18	3,0
30	4	4	5	4	17	2,8
31	5	4	4	5	18	3,0
32	4	5	4	4	17	2,8
33	5	3	4	5	17	2,8
34	4	4	4	4	16	2,7
35	5	5	5	5	20	3,3
36	4	4	2	4	14	2,3
37	4	5	4	3	16	2,7
38	4	4	2	4	14	2,3
39	4	4	1	3	12	2,0
40	5	4	2	5	16	2,7
41	2	1	1	2	6	1,0
42	1	4	1	2	8	1,3
43	2	2	2	1	7	1,2
44	1	1	1	2	5	0,8
45	2	3	1	1	7	1,2
46	2	4	2	2	10	1,7
47	1	2	1	2	6	1,0
48	1	1	2	1	5	0,8
49	2	2	1	2	7	1,2

No. Responden	Pernyataan Ke-					\bar{X}_2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		
50	2	2	2	2	8	1,3
51	2	2	2	2	8	1,3
52	2	3	4	2	11	1,8
53	2	1	2	1	6	1,0

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No. Responden	Pernyataan Ke-							\bar{X}_3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		
1	4	4	4	2	4	4	22	3,7
2	5	4	4	1	5	4	23	3,8
3	4	4	4	4	4	4	24	4,0
4	5	4	4	5	5	4	27	4,5
5	5	4	3	5	5	4	26	4,3
6	4	4	4	4	4	4	24	4,0
7	4	5	5	5	4	5	28	4,7
8	4	5	5	4	4	5	27	4,5
9	4	4	4	5	4	4	25	4,2
10	4	5	5	4	4	5	27	4,5
11	5	4	4	2	5	4	24	4,0
12	5	5	5	2	5	5	27	4,5
13	4	4	4	1	4	4	21	3,5
14	5	5	5	2	5	5	27	4,5
15	4	4	4	4	4	4	24	4,0
16	5	4	4	5	5	4	27	4,5
17	4	4	4	4	4	4	24	4,0
18	4	4	4	4	4	4	24	4,0
19	4	5	5	4	4	5	27	4,5
20	2	2	2	4	4	2	16	2,7
21	2	2	1	2	2	1	10	1,7
22	1	1	2	2	2	2	10	1,7
23	1	2	1	2	2	1	9	1,5
24	1	2	2	2	2	2	11	1,8
25	3	1	2	1	1	2	10	1,7
26	2	2	2	1	1	2	10	1,7
27	2	1	2	4	4	2	15	2,5
28	4	2	4	2	2	4	18	3,0
29	2	2	1	2	2	1	10	1,7
30	4	4	5	4	4	4	25	4,2
31	5	4	4	5	4	5	27	4,5
32	4	5	4	4	5	4	26	4,3
33	5	3	4	5	5	5	27	4,5
34	4	4	4	4	4	4	24	4,0
35	5	5	5	5	5	5	30	5,0
36	4	4	2	4	4	4	22	3,7
37	4	5	4	3	5	4	25	4,2
38	3	4	2	4	4	4	21	3,5
39	4	4	1	3	4	4	20	3,3
40	5	4	2	5	4	5	25	4,2
41	2	1	1	2	4	2	12	2,0
42	1	4	1	2	2	2	12	2,0
43	2	2	2	1	2	1	10	1,7
44	1	1	1	2	1	2	8	1,3
45	2	3	1	1	1	3	11	1,8
46	3	4	2	2	3	2	16	2,7
47	1	2	1	2	1	2	9	1,5
48	4	1	2	1	2	2	12	2,0
49	5	2	1	2	2	3	15	2,5

No. Responden	Pernyataan Ke-							\bar{X}_3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		
50	4	2	2	2	1	4	15	2,5
51	5	2	2	2	2	2	15	2,5
52	4	3	4	2	3	2	18	3,0
53	1	1	2	1	2	4	11	1,8

Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Responden	Pernyataan Ke-							\bar{Y}
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		
1	4	4	2	1	4	4	19	4,8
2	5	4	1	1	5	4	20	5,0
3	4	4	2	4	4	4	22	5,5
4	5	4	1	2	5	4	21	5,3
5	5	4	1	1	5	4	20	5,0
6	4	4	1	2	4	4	19	4,8
7	4	5	1	1	4	5	20	5,0
8	3	5	1	2	4	5	20	5,0
9	4	4	4	4	4	4	24	6,0
10	4	5	2	2	4	5	22	5,5
11	5	4	2	2	5	4	22	5,5
12	5	5	2	1	5	5	23	5,8
13	4	4	1	2	4	4	19	4,8
14	5	5	2	1	5	5	23	5,8
15	4	4	4	2	4	4	22	5,5
16	3	4	2	2	5	4	20	5,0
17	4	4	1	2	4	4	19	4,8
18	4	4	2	2	4	4	20	5,0
19	4	5	2	2	4	5	22	5,5
20	4	2	5	5	4	2	22	5,5
21	2	1	1	2	2	1	9	2,3
22	2	2	4	4	2	2	16	4,0
23	2	1	5	4	2	1	15	3,8
24	2	2	4	4	2	2	16	4,0
25	1	2	5	4	1	2	15	3,8
26	1	2	5	4	1	2	15	3,8
27	4	2	4	4	4	2	20	5,0
28	2	4	4	5	2	4	21	5,3
29	3	1	4	5	2	1	16	4,0
30	2	4	4	4	4	4	22	5,5
31	2	2	4	5	4	5	22	5,5
32	2	1	5	4	5	4	21	5,3
33	1	2	5	5	5	5	23	5,8
34	4	2	4	4	4	4	22	5,5
35	4	2	5	5	5	5	26	6,5
36	2	1	4	4	4	4	19	4,8
37	4	2	5	4	5	4	24	6,0
38	2	4	3	4	4	4	21	5,3
39	5	2	4	4	4	4	23	5,8
40	1	1	4	5	4	5	20	5,0
41	1	2	1	2	4	2	12	3,0
42	1	1	4	3	2	2	13	3,3
43	2	2	2	2	2	1	11	2,8
44	2	1	1	1	1	2	8	2,0
45	2	1	2	2	1	3	11	2,8
46	1	2	4	2	3	2	14	3,5
47	3	1	2	3	1	2	12	3,0
48	1	3	1	1	2	2	10	2,5
49	1	2	2	2	2	3	12	3,0

No. Responden	Pernyataan Ke-							\bar{Y}
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		
50	2	2	2	2	1	4	13	3,3
51	2	1	2	2	2	2	11	2,8
52	2	2	4	2	3	2	15	3,8
53	1	2	1	2	2	4	12	3,0

Lampiran 7.

Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Motivasi (X₁)

Correlations

X1.1	Pearson Correlation	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1.2	Pearson Correlation	,925**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1.3	Pearson Correlation	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1.4	Pearson Correlation	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1.5	Pearson Correlation	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X1.6	Pearson Correlation	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Jumlah	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	6

Lanjutan Lampiran 7.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

X2.1	Pearson Correlation	,946**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2.2	Pearson Correlation	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X2.3	Pearson Correlation	,568**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
X2.4	Pearson Correlation	,960**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Jumlah	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	4

Lanjutan Lampiran 7.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja (X₃)

Correlations

X3.1	Pearson Correlation	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X3.2	Pearson Correlation	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X3.3	Pearson Correlation	,560**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
X3.4	Pearson Correlation	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X3.5	Pearson Correlation	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X3.6	Pearson Correlation	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Jumlah	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	6

Lanjutan Lampiran 7.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

Y1	Pearson Correlation	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y2	Pearson Correlation	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y3	Pearson Correlation	,952**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y4	Pearson Correlation	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y5	Pearson Correlation	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Y6	Pearson Correlation	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Jumlah	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	6

Lampiran 8.

Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi ^b	.	Enter

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

^b All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 ^a	,907	,902	,2410

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,909	3	9,303	6,170	,000 ^b
	Residual	2,846	49	,058		
	Total	30,755	52			

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,184	,141		1,303	,000
	Motivas	,254	,046	,389	5,459	,000
	Disiplin Kerja	,334	,033	,516	9,088	,000
	Lingkungan Kerja	,373	,045	,555	8,315	,000

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9.

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7203	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 10.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.95	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.95	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 11.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.65288	2.01954	2.42080	2.70110	3.30127
42	0.68036	1.30204	1.65185	2.01806	2.41847	2.69907	3.29958
43	0.68024	1.30156	1.65107	2.01689	2.41625	2.69710	3.29809
44	0.68011	1.30109	1.65023	2.01537	2.41413	2.69528	3.29667
45	0.67996	1.30065	1.64943	2.01410	2.41212	2.69359	3.29546
46	0.67980	1.30023	1.64866	2.01290	2.41019	2.69201	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.64793	2.01174	2.40835	2.69056	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.64722	2.01063	2.40658	2.68920	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.64655	2.00956	2.40489	2.67996	3.26506
50	0.67943	1.29871	1.64591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.64528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.64469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.64412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.64356	2.00488	2.39741	2.66996	3.24815
55	0.67896	1.29713	1.64303	2.00404	2.39606	2.66822	3.24515
56	0.67889	1.29685	1.64252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.64203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.64155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.64109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.64065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.64022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.63980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.63940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.63901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.63864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.63827	1.99656	2.38419	2.65238	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.63792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.63757	1.99547	2.38245	2.65006	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.63724	1.99495	2.38161	2.64896	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.63691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.63660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.63629	1.99346	2.37926	2.64586	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.63600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.63571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.63543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.63515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.63488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19946
78	0.67765	1.29250	1.63462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.63437	1.99045	2.37446	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.63412	1.99006	2.37387	2.63868	3.19526



PT. BELITANG PANEN RAYA

JL. LINTAS RASUAN - GUMAWANG, DESA TEBING SARI MULYA (DEKAT BRIMOB),
KEC. BELITANG MADANG RAYA, KAB. OGAN KOMERING ULU TIMUR
SUMATERA SELATAN

Belitang. 25 Januari 2023

No : 089/BPR/HR&GA/EM/ I /2023
Hal : Surat Selesai Penelitian
Lampiran : -

Dengan Hormat

Menindaklanjuti Surat Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa No 968/H-5/FEB-Ump/X/2022,
maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Putri Kurnia Wijayanti
NIM : 21 2019 347
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data di Perusahaan PT. Belitang Panen Raya. Dalam
penyusunan tugas akhir (Skripsi) Program Studi S1 dengan judul :

"PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BELITANG PANEN RAYA

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami
ucapkan terimakasih.

PT. Belitang Panen Raya

Hadi Salim
Factory Manager



Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

19%



Overall Similarity

Date: May 4, 2023

Matches: 2301 / 12121 words

Sources: 47

Remarks: Low similarity detected, check with your supervisor if changes are required.

Verify Report:

Scan this QR Code





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Putri Kurnia Wijayanti	PEMBIMBING :
NIM : 2120194347	PEMBIMBING I : DR. Hj. Cahoiriyah, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen	PEMBIMBING II : Lesi Agusria, S.E., M.Si
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya Di Ogan Komering Ulu Timur	

NO	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			PEMB I	PEMB II	
	1-2-2023	Bab IV : analisis data		y	Revisi
	8-2-2023	Bab IV : (Kelasifikasi Data & Pembahasan		y	Revisi
	15/02-23	Bab V : Simpulan		y	Revisi
	15/02/2023	Bab I - V : Skripsi - done		y	Acc. couple
	20-1-2023	Bab I - III	fu		Perbaiki
	25-1-2023	Bab I - III	fu		Acc.
	28-1-2023	Bab IV	fu		Perbaiki
	4-2-2023	Bab IV	fu		Perbaiki
	10-2-2023	Bab IV - V	fu		Perbaiki
	15-2-2023	Bab IV - V - (keseluruhan)	fu		Acc. couple

CATATAN :
Mahasiswa diberikan Waktu Menyelesaikan Usulan Penelitian dan Skripsi 6 Bulan Terhitung Sejak Tanggal Ditetapkan

Dikembalikan di Palembang
pada tanggal 15 / 02 / 2023
Dekan
Program Studi

(Trihandayani, S.E., M.Si)

Visi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis :

"Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Yang Berstandar Nasional dan Berbasis Keislaman Tahun 2022"

Visi Program Studi Manajemen :

"Menjadi Program Studi Manajemen Yang Menghasilkan Sarjana Profesional, Islami dan Berjiwa Wirausaha dan Berdaya Saing Nasional Tahun 2022"

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN**

Sertifikat



DIBERIKAN KEPADA :

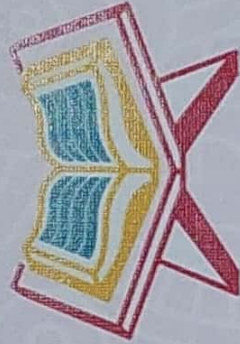
NAMA : PUTRI KURNIA WIJAYANTI

NIM : 212019347

FAKULTAS : EKONOMI

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Yang dinyatakan lulus hafal surat-surat pendek dari juz 30
di Universitas Muhammadiyah Palembang



Palembang,
Mengetahui,
Wakil Rektor IV



Dr. Antonif Selani, M.H.I.

NBM/NIDN : 748955/0214046502



DAFTAR NILAI

NAMA : PUTRI KURNIA WIJAYANTI

NIM : 212019347

	NAMA SURAT	NILAI			
		TAHFID	FASIKH	TAJWID	JUMLAH
1	Al- Ashar	60	20	15	95
2	Al- Humazah	60	20	15	95
3	Al-Fill	60	20	15	95
4	Quraisy	60	20	15	95
5	Al-Ma'un	60	20	15	95
6	Al-Kausar	60	20	15	95
7	Al-Kafirun	60	20	15	95
8	An-Nashr	60	20	15	95
9	Al-Lahab	60	15	15	90
10	A-Ikhlash	60	15	15	90
11	Al-Falaq	60	15	15	90
12	An-Nas	60	15	15	90
13	Al-Baiyyinah	60	15	15	90
14	Al-Dzazalah	60	15	15	90
15	Al Adiyath	60	15	10	85
16	Al-Qira'ah	60	15	15	90
17	At-Takasur	60	15	15	90
18	Ad-Dhuha	60	15	15	90
19	Al-Insyirah	60	15	15	90
20	At Thin	60	15	15	90
21	Al-Alaq	60	15	15	90
22	Al-Qadar	50	10	10	70
23	Al-Fajar	50	10	10	70
24	Al-Balad	50	10	10	70
25	Asy-Syam	50	10	10	70
26	Al-Lail	50	10	10	70

Nilai	2275
Rata-rata	87,50
Pridekat	BAIK

A: 80-100

B: 70-79

C: 60-69

D: 50-59

E: 0-49

Palembang, 15 September 2022

WADEK IV FEB,



Dr. HOIRUL AMR., ME.SY

NBM/NIDN: 1098810212056605

No : 1486/F-5/FEB-UMP/XI/2021

Kampus
Merdeka
INDONESIA JAYA



**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
PT. SEMEN BATURAJA (Persero)**

Sertifikat

Diberikan kepada :

PUTRI KURNIA WIJAYANTI

Atas Partisipasinya Sebagai PESERTA Pelatihan
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Semester Ganjil TA 2021/2022

Palembang, 27 November 2021
Dekan

VP Human Resource & General Affair
PT. SEMEN BATURAJA (Persero)



Yudha Mahrom DS, SE, M.Si
NIDN/NBM : 0221036902/777316



Fitria Margaretha, SE, MM
NIK : 04781032

www.feb.um-palembang.ac.id

humas.feb@um-palembang.ac.id

FEBUMPalembang

FEB_UMPalembang

**Kurikulum Pelatihan
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) :**

- 1. Dasar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**
- 2. Safety Observation**
- 3. Risk Containment**
- 4. Savety Paradox**
- 5. Saverity Index**
- 6. Hirarki Pengendalian Resiko**



**LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Website: feb.um-palembang.ac.id

Email: humas.feb@um-palembang.ac.id

Sertifikat

No: 424/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/II/2021

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : PUTRI KURNIA WJAYANTI
NIM : 212019347
Tempat Lahir : OKU TIMUR
Tanggal Lahir : 24 APRIL 2002

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Aplikasi Komputer khususnya pada Program *Microsoft Excel dan Microsoft Powerpoint* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Memuaskan.



Palembang, Februari 2021
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang

Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si



**LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Website: feb.um-palembang.ac.id,

Email: humas.feb@um-palembang.ac.id

No: 411/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/VIII/2020

Sertifikat

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : PUTRI KURNIA WIJAYANTI
NIM : 212019347
Tempat Lahir : OKU TIMUR
Tanggal Lahir : 24 APRIL 2002

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Pengantar Aplikasi Komputer khususnya program *Microsoft Office Word dan Microsoft Office Excel* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Sangat Memuaskan.



Palembang Agustus 2020
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang

Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

No : 1009/F-5/FEB-UMP/VI/2022



Kampus
Merdeka
INDONESIA JAYA

BSI

BANK SYARIAH
INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG BANK SYARIAH INDONESIA

SERTIFIKAT

diberikan Kepada :

Putri Kurnia Wijayanti

atas partisipasinya sebagai **PESERTA** Pelatihan
“EMPLOYEE RECRUITMENT”

Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Semester Genap TA. 2021/2022



Yudha Mahrom DS, SE, M.Si

Palembang, 21 Juni 2022
Area Manager BSI Area Palembang



Zulfahmi AR



Nomor : 1198.a/J-18/FEB-UIMP/XII/2022



**Kampus
Merdeka**
INDONESIA JAYA

SERTIFIKAT

Diberikan Kepada :

Putri Kurnia Wijayanti

NIM : 212019347

Atas Partisipasinya Sebagai PESERTA Dalam Pelaksanaan Program Mengajar
Di Daerah Terpencil Pada Program Kompetensi Kampus Merdeka (PKKM) Tahun 2022
Di Desa Tanjung Dayang Selatan Pada Bulan Juli - Desember 2022

Palembang, 30 Desember 2022

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



YUDHA MAHRUM DS, SE, M.SI

Kepala Desa
Tanjung Dayang Selatan



ZULKIFLI

No : 028/J-15/FEB-UMP/II/2023

Kampus
Merdeka
INDONESIA JAYA



Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Sertifikat

Diberikan Kepada :

PUTRI KURNIA WIJAYANTI

Sebagai Peserta

Atas Pratisipasinya dalam Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS
Yang Diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Semester Ganjil 2022/2023

Dekan FEB UM Palembang



Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

NIDN: 0221036902



feb.um-palembang.ac.id



humas.feb@um-palembang.ac.id



FEBUMPalembang



feb_umpalembang

BIODATA PENULIS



Nama : Putri kurnia Wijayanti
NIM : 212019347
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Oku Timur, 24 April 2002
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Jl. Desa Senumarga RT. 02 RW. 01
No. Telepon : 085741762575
Email : putrikurniawjyt@gmail.com
Nama Orang Tua
 Ayah : Suprianto
 Ibu : Suparti
Riwayat Pendidikan
 SD : MI Muhammadiyah Senumarga
 SMP : SMP Negeri 1 Belitang III
 SMA : MA Negeri Oku Timur