

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TEMPO PURWOKERTO**



SKRIPSI

Oleh:
DEDIK ISHARTANTO
NPM: 1731019551

**UNIVERSITAS WIJAYAKUSUMA
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
PURWOKERTO
2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TEMPO PURWOKERTO**

SKRIPSI

**Oleh:
DEDIK ISHARTANTO
NPM: 1731019551**

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Wijayakusuma Purwokerto

**PURWOKERTO
2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TEMPO PURWOKERTO**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DEDIK ISHARTANTO

NPM : 1731019551

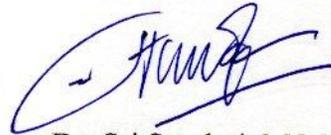
Telah Diketahui dan Disahkan pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 16 April 2022

Tempat : Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma
Purwokerto

Pembimbing I



Dr. Sri Sundari, M.M.
NIS. 6100732035

Pembimbing II



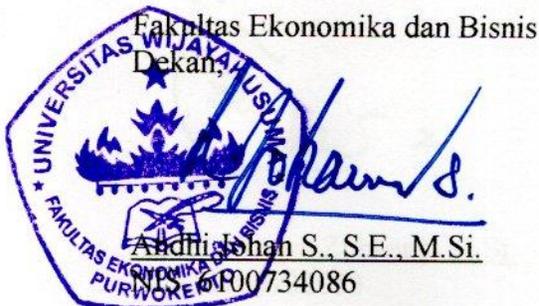
H. Ady Achadi, S.E., M.Si.
NIS. 6100735093

Mengetahui,

Program Studi Manajemen
Ketua



H. Ady Achadi, S.E., M.Si.
NIS. 6100735093



Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TEMPO PURWOKERTO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

DEDIK ISHARTANTO

NPM: 1731019551

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 16 April 2022

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan mendapat gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Penguji I



Dr. Sri Sundari, M.M.
NIS. 6100732035

Penguji II



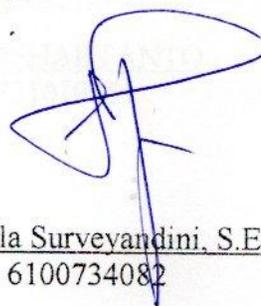
H. Ady Achadi, S.E., M.Si.
NIS. 6100735093

Penguji III



Dr. Hj. Fatwa Zuhaena, M.Si.
NIS. 6100732053

Penguji IV



Mayla Surveyandini, S.E., M.Si.
NIS. 6100734082

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEDIK ISHARTANTO

N P M : 1731019551

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomika dan Bisnis

Menyusun skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TEMPO PURWOKERTO**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya tulis saya sendiri bukan dibuatkan orang lain atau jiplakan atau modifikasi karya orang lain.

Bila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar kesarjanaan yang sudah saya peroleh.

Purwokerto, 16 April 2022

Yang menyatakan



DEDIK ISHARTANTO

NPM: 1731019551

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Purwokerto”.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materiil. Maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Andhi Johan S., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto.
2. H. Ady Achadi, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto yang telah berkenan memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
3. Dr. Sri Sundari, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. H. Ady Achadi, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran, kritik dan bimbingan hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Dr. Hj. Fatwa Zuhaena, M.Si., dan Mayla Surveyandini, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji yang telah berkenan memberikan berbagai saran dan kritik serta evaluasi demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Para karyawan PT. Tempo Purwokerto yang telah berkenan menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta atas kasih sayang, nasehat dan do'a yang telah diberikan selama ini.

8. Keluarga dan kerabat, terimakasih atas dukungannya selama penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman Manajemen terima kasih atas kebersamaan kita selama ini.
10. Semua pihak yang telah membantu peneliti, baik secara moril maupun materiil.

Peneliti menyadari sepenuhnya atas kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Namun demikian, peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Purwokerto, 16 April 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
RINGKASAN	xii
<i>SUMMARY</i>	xiii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Motivasi Kerja	12
3. Kepuasan Kerja.....	15
4. Disiplin Kerja	18
5. Lingkungan Kerja.....	22
B. Kerangka Pemikiran.....	26
C. Hipotesis.....	31

III. METODOLOGI PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Metode Penelitian.....	32
B. Metode Analisis	38

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Tempo Purwokerto	45
B. Gambaran Umum Responden	46
C. Hasil Analisis dan Pembahasan	47
1. Uji Validitas Kuesioner	47
2. Uji Reliabilitas Kuesioner	49
3. Uji Asumsi Klasik	50
4. Analisis Regresi Berganda.....	51
5. Pengujian Hipotesis	54
6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan	58
B. Implikasi.....	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Capaian Kinerja Karyawan PT. Tempo Purwokerto Tahun 2020	5
Tabel 2. <i>Review</i> Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3. Jumlah Karyawan PT. Tempo Purwokerto Tahun 2021	32
Tabel 4. Jumlah Sampel untuk Masing-masing Bagian.....	34
Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	46
Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 9. Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	48
Tabel 10. Ringkasan Hasil Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X_2) ..	48
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	48
Tabel 12. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X_4)	49
Tabel 13. Ringkasan Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)...	49
Tabel 14. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	50
Tabel 15. Ringkasan Hasil Uji Normalitas Data.....	50
Tabel 16. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 17. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 18. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda.....	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Model Penelitian	30
Gambar 2. Kurva Uji F.....	54
Gambar 3. Kurva Uji t.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	64
Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden Pra Survei (<i>Pilot Survey</i>)	68
Lampiran 3. <i>Output</i> Uji Validitas Kuesioner	70
Lampiran 4. <i>Output</i> Uji Reliabilitas Kuesioner.....	73
Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Responden Survei Sesungguhnya (<i>Final Survey</i>)	76
Lampiran 6. Data Variabel Penelitian	80
Lampiran 7. <i>Output</i> Uji Asumsi Klasik.....	82
Lampiran 8. <i>Output</i> Analisis Regresi Berganda.....	84
Lampiran 9. Tabel r <i>Product Moment</i>	85
Lampiran 10. Tabel Distribusi F	86
Lampiran 11. Tabel Distribusi t	88

RINGKASAN

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Purwokerto”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto. Jenis penelitian ini adalah survei terhadap karyawan PT. Tempo Purwokerto. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate random sampling*, sedangkan metode analisis menggunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (4,325), nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (2,715), nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (2,428) dan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (2,948) masing-masing lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,669). Dengan demikian, maka hipotesis pertama, kedua, ketiga dan hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja maupun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto. Mengacu pada kesimpulan tersebut, maka dapat diimplikasikan bahwa sebagai upaya untuk terus meningkatkan kinerja para karyawannya, pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto perlu menerapkan kebijakan yang tepat terkait dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Cara yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan memfokuskan pada upaya untuk meningkatkan dan terus mendorong kesadaran dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara sukarela, meningkatkan upah kerja bagi para karyawan berprestasi sesuai dengan harapan-harapan mereka, memfokuskan pada berbagai upaya agar para karyawan selalu mematuhi semua peraturan kerja yang ditetapkan oleh pihak perusahaan, serta menyediakan berbagai fasilitas kerja yang memadai bagi semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

SUMMARY

This research was entitled “The Effect of Work Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline and Work Environment on Employees’ Performance of PT. Tempo Purwokerto”. The aim of this research was to examine the significant effect of work motivation, job satisfaction, work discipline and work environment on employees’ performance of PT. Tempo Purwokerto. Type of this research was survey method toward employees of PT. Tempo Purwokerto. Sampling technique within study uses proportionate random sampling, while analysis method uses multiple regression analysis.

Based on the result of multiple regression analysis, it was obtained the $t_{\text{statistic}}$ value of work motivation (4.325), $t_{\text{statistic}}$ value of job satisfaction (2.715), $t_{\text{statistic}}$ value of work discipline (2.428) and $t_{\text{statistic}}$ value of work environment (2.948) each was greater than t_{table} value (1.669). Therefore, first, second, third and fourth hypotheses within study were accepted.

Conclusion of this research was work motivation, job satisfaction, work discipline as well as work environment has a positive significantly effect on employees’ performance of PT. Tempo Purwokerto. Referred to the conclusion, so it can be implied that in order to continuously improve work performance of its employees, management of PT. Tempo Purwokerto needs to implement the appropriate policies related to work motivation, job satisfaction, work discipline and work environment. The ways could be done by focusing to increase and continue to encourage employees’ awareness in carrying out their work voluntarily, increase wages for employees who have high performance in accordance with their expectations, focusing on the various efforts so that employees always comply with all work regulations which are set by the company, and provide the various adequate work facilities for all employees in carrying out their work.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, Work Environment, Employees’ Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang utama bagi kelangsungan bisnis suatu perusahaan karena dengan segala potensi yang dimilikinya, sumber daya manusia menjadi penentu keunggulan kompetitif dan menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Idris (2016) mengemukakan bahwa fungsi sumber daya manusia sebagai tenaga kerja (*manpower*) adalah untuk menghasilkan barang atau jasa dalam suatu perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, pihak manajemen setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki melalui sistem dan pengelolaan SDM yang terstruktur demi terus meningkatkan kinerja para karyawannya.

Kinerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Zainal, Ramli, Mutis dan Arafah (2015), kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Instrumen kinerja dapat digunakan untuk *me-review* kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif dan produktif sesuai dengan tujuan organisasi. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan dalam usaha untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta

menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2014). Motivasi kerja melibatkan suatu proses psikologis untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hasil dari motivasi kerja secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas (Kreitner dan Kinicki, 2014). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi senantiasa memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih giat guna mencapai hasil kerja yang optimal. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asmawiyah, Mukhtar dan Nurjaya (2020) serta studi dari Oktavianti (2020) memberikan bukti bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi yang lain, hasil penelitian Suyanto (2018) justru menunjukkan sebaliknya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor penting berikutnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja yaitu perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakter-karakter suatu pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2014). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan indikator penting terkait bagaimana karyawan merasakan pekerjaan mereka dan memberi dampak terhadap perilaku kerja lainnya. Menurut As'ad (2012), menurunnya tingkat kepuasan kerja akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan, sebaliknya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan. Asmawiyah, Mukhtar dan Nurjaya (2020) serta Oktavianti (2020) dalam hasil studinya memberikan bukti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dari temuan

tersebut, hasil studi yang dilakukan oleh Afifah dan Musadieg (2017) justru menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja dan kepuasan kerja, prediktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sastrohadiwiryono (2013), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin menjadi faktor yang sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seorang karyawan seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan dalam bekerja dan kontrol diri serta dapat mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja. Karyawan yang disiplin akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan pihak manajemen perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Hasmah, Arifin dan Sari (2019) serta studi yang dilakukan oleh Made, Hidayat dan Sjarlis (2021) menunjukkan bukti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Hanny dan Adiputra (2020) justru menunjukkan sebaliknya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penerlitan ini adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2014), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi aktivitas kerja. Lingkungan kerja memiliki arti yang sangat penting bagi para

karyawan dalam proses pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan serta perilaku mereka di tempat kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan merupakan salah satu upaya dari pihak manajemen perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari para karyawannya. Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan semua keadaan di tempat kerja dan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Sihalohe dan Siregar (2019) serta Yuliantari dan Prasasti (2020) memberikan bukti bahwa salah satu faktor penting yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Di sisi yang lain, hasil penelitian Suparman (2020) justru menunjukkan sebaliknya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Evaluasi terhadap beberapa penelitian sebelumnya tersebut di atas menunjukkan hasil yang beragam atau terdapat adanya *research gap*. Oleh karena itu, maka penelitian ini mencoba untuk melakukan pengujian kembali mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan beberapa studi sebelumnya tersebut di atas, subyek dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Tempo Purwokerto.

PT. Tempo Purwokerto merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk farmasi dan perawatan tubuh. Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan oleh peneliti dengan pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto diperoleh informasi bahwa secara umum kinerja para karyawan sudah berjalan dengan baik. Namun, pihak manajemen mengakui masih ada permasalahan terkait dengan tingkat pencapaian kinerja dari sebagian karyawan yang dinilai belum optimal. Kondisi demikian ditunjukkan melalui ringkasan laporan penilaian kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto per bulan selama tahun 2020 seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Capaian Kinerja Karyawan PT. Tempo Purwokerto Tahun 2020

Bulan	Target	Realisasi	Persentase (%)	Perubahan (%)	Keterangan
Januari	25.649	26.814	104,54	-	Sesuai Target
Februari	24.813	22.142	89,24	-14,64	Tidak Sesuai Target
Maret	25.206	25.575	101,46	13,70	Sesuai Target
April	27.043	23.564	87,14	-14,12	Tidak Sesuai Target
Mei	23.443	22.543	96,16	10,36	Tidak Sesuai Target
Juni	28.082	21.079	75,06	-21,94	Tidak Sesuai Target
Juli	25.842	21.825	84,46	12,51	Tidak Sesuai Target
Agustus	27.264	21.990	80,66	-4,50	Tidak Sesuai Target
September	25.451	26.329	103,45	28,26	Sesuai Target
Oktober	24.925	22.408	89,90	-13,10	Tidak Sesuai Target
November	25.198	23.443	93,04	3,49	Tidak Sesuai Target
Desember	24.139	23.368	96,81	4,05	Tidak Sesuai Target
Rata-rata	25.588	23.423	91,83	0,37	Tidak Sesuai Target

Sumber: PT. Tempo Purwokerto Tahun 2021

Data pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa rata-rata tingkat pencapaian kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto per bulan selama tahun 2020 tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen atau belum optimal karena rata-rata persentase realisasi hanya 91,83 persen atau kurang dari 100,00 persen. Selanjutnya, data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto per bulan selama tahun 2020 mengalami fluktuasi dengan tingkat penurunan tertinggi sebesar 21,94 persen di bulan Juni tahun 2020. Kondisi demikian dapat terjadi karena terdapat berbagai variabel bebas yang mempengaruhi naik turunnya tingkat pencapaian kinerja para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen dan beberapa karyawan PT. Tempo Purwokerto diperoleh informasi bahwa permasalahan tersebut disebabkan karena masih ada sebagian karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang rendah, serta masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya yang dinilai kurang kondusif sehingga tingkat pencapaian kinerjanya belum optimal.

Mengacu pada permasalahan yang tengah dihadapi oleh pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto terkait dengan kinerja para karyawannya,

dan adanya perbedaan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Purwokerto”.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang tengah dihadapi oleh pihak PT. Tempo Purwokerto adalah tingkat pencapaian kinerja dari sebagian karyawan yang dinilai belum optimal. Terkait dengan hal tersebut, maka pengukuran kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen karena akan sangat bermanfaat dalam menyediakan informasi bagi pengambilan keputusan dan merancang kebijakan demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Permasalahan berikutnya terkait dengan adanya *research gap* yang ditunjukkan oleh hasil penelitian Asmawiyah, Mukhtar dan Nurjaya (2020) serta studi dari Oktavianti (2020) bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Hasmah, Arifin dan Sari (2019) serta penelitian yang dilakukan oleh Made, Hidayat dan Sjarlis (2021) menunjukkan bukti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Sihaloho dan Siregar (2019) serta Yuliantari dan Prasasti (2020) memberikan bukti bahwa salah satu faktor penting yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Namun di sisi yang lain, hasil penelitian yang dilakukan oleh Suyanto (2018); Afifah dan Musadieq (2017); Hanny dan Adiputra (2020) serta Suparman (2020) justru menunjukkan sebaliknya bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terkait dengan hasil-hasil penelitian yang berbeda-beda tersebut muncul keragu-raguan sehingga peneliti mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember tahun 2021.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto.
 - b. Untuk menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto.
 - c. Untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto.
 - d. Untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan secara teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat digunakan sebagai referensi bagi pengembangan model penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Kegunaan secara terapan

1) Bagi Pihak Manajemen PT. Tempo Purwokerto

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto dalam upaya untuk terus meningkatkan kinerja para karyawan melalui motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti dalam kaitannya untuk meningkatkan kemampuan dalam identifikasi permasalahan di bidang manajemen sumber daya manusia dan memecahkan permasalahan yang ada menggunakan metode ilmiah.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Nawawi (2011), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan (pengetahuan, keterampilan atau keahlian), pengalaman kerja dan kepribadian (kepuasan kerja, minat, disiplin, kemampuan bekerja sama).

Simanjuntak (2011) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Masing-masing pekerjaan memiliki spesifikasi tersendiri, untuk itu perlu ada target pencapaian dari sebuah pekerjaan sehingga kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari proses pencapaian. Dalam suatu organisasi, manajemen kinerja sangat dibutuhkan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2017), fungsi penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja, pemberhentian dan besarnya balas jasa;
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya;
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan;

- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi kerja dan pengawasan;
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan kerja bagi karyawan;
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan;
- 7) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Rahadi (2012) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Perusahaan yang menggunakan strategi bersaing melalui peningkatan kinerja dari para karyawannya secara terus-menerus akan memperoleh keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yaitu kemampuan perusahaan untuk memformulasikan strategi yang menempatkannya pada suatu posisi yang menguntungkan dibandingkan dengan para pesaing.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Zainal, Ramli, Mutis dan Arafah (2015) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja dan kemampuan kerja. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi pekerja. Menurut Hamid (2014), kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal pokok, yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan, tanpa ketiga faktor tersebut kinerja yang baik tidak akan tercapai. Selanjutnya, menurut Mahmudi (2015) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi kerja, disiplin kerja, loyalitas dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
 - 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: gaya kepemimpinan serta kualitas dalam memberikan dorongan, semangat kerja, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau *team leader*.
 - 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat kerja yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, komunikasi, kepercayaan terhadap sesama anggota tim dan kekompakan.
 - 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
 - 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- c. Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa banyak jumlah tugas atau pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja juga dapat dilihat dari tingkat kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

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

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin, yakni "*movere*" yang berarti "menggerakkan" (Winardi, 2015). Menurut Nawawi (2011), kata dasar dari motivasi (*motivation*) adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Selanjutnya, motivasi juga dapat diartikan sebagai daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau diperbuat karena takut akan sesuatu (Sedarmayanti, 2013).

Siagian (2014) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Moekijat (2010) motivasi kerja adalah dorongan untuk menggerakkan atau suatu perangsang dari dalam dan suatu gerak hati yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2012), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara wajar. Menurut Robbins (2012) motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk

memuaskan kebutuhan individu, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang; motivasi kerja yang kuat akan memberikan dorongan kepada seorang karyawan untuk mau bekerja dengan gigih demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Winardi (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan pada tujuan tertentu. Jadi, motivasi kerja dapat dikatakan sebagai segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan kesediannya yang tinggi untuk berupaya mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi, yaitu:

- 1) Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan kinerja karyawan
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 5) Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- 6) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

b. Indikator Motivasi Kerja

Siagian (2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Daya Pendorong

Daya pendorong adalah dorongan semangat yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan kepada para karyawannya agar kinerja perusahaan semakin meningkat. Bentuk daya pendorong yang diberikan perusahaan kepada para karyawan diantaranya adalah penghargaan (*reward*) dan bonus.

2) Kemauan

Kemauan merupakan suatu dorongan dan keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya serta meningkatkan taraf kehidupannya.

3) Kerelaan

Kerelaan yang dimaksud adalah keikhlasan hati dari para karyawan untuk menerima dan menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

4) Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian yang dimaksud adalah suatu dorongan dari dalam diri karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan guna membentuk keahlian dalam bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan.

5) Tujuan

Tujuan merupakan suatu dorongan dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana serta target yang telah dirancang sebelumnya.

c. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat memberikan kontribusi besar dalam mempengaruhi sikap dan perilaku kerja para karyawan. Motivasi kerja dalam penelitian ini diindikasikan kuat akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi senantiasa memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih giat guna mencapai hasil kerja yang optimal. Robbins (2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong (*driving force*) dalam melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi kerja sangat penting dalam memengaruhi kinerja

seseorang, dimana motivasi kerja yang kuat akan memberikan dorongan kepada seorang pegawai untuk mau bekerja dengan gigih demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu semakin kuat motivasi kerja dari para karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat pencapaian kualitas dan kuantitas hasil kerja dari para karyawan yang bersangkutan. Hasil penelitian Asmawiyah, Mukhtar dan Nurjaya (2020) serta Oktavianti (2020) telah memberikan bukti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristik pekerjaan tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Selanjutnya, Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi tentang seberapa baik pekerjaan mampu memberikan sesuatu yang berarti. Hal itu juga dinyatakan oleh Handoko (2014) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Perasaan ketidakpuasan kerja pegawai muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi.

Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai dapat ditingkatkan. Sikap ini ditunjukkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan kombinasi antar keduanya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan

kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, meskipun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2016).

Kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang memiliki banyak dimensi, artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, diantaranya adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Suratman (2011) kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja. Kepuasan kerja juga berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia (supervisi), kebijakan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu (Robbins dan Judge, 2014):

1) Kepuasan terhadap upah

Upah merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja, karena upah merupakan instrumen dalam memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Uang memfasilitasi pemilihan makanan, tempat tinggal, pakaian dan menyediakan nilai-nilai kesenangan di luar pekerjaan. Lebih jauh lagi, upah merupakan suatu simbol pencapaian atau kesuksesan dan sumber pengakuan diri. Pegawai menilai bahwa upah merupakan refleksi keberhasilan manajemen sebagai wujud kontribusi pegawai terhadap organisasi.

2) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Isi dari pekerjaan itu sendiri memainkan peran utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Pada umumnya pegawai menginginkan pekerjaan yang menantang, atau cenderung tidak menginginkan pekerjaan yang ringan secara rutin. Dua aspek penting dari pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah jenis pekerjaan, metode pengawasan kerja dan langkah kerja.

3) Kepuasan terhadap kesempatan promosi

Promosi untuk jabatan yang tinggi di dalam suatu organisasi melibatkan kesempatan-kesempatan positif dalam penyediaan, isi kerja dan upah. Pekerjaan untuk jabatan tinggi dalam organisasi memberikan kebebasan yang lebih luas kepada pegawai, tugas-tugas kerja yang lebih menantang dan upah kerja yang lebih besar.

4) Kepuasan terhadap supervisi

Supervisi terkait dengan kemampuan dari atasan atau pimpinan dalam memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya sehingga para pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

5) Kepuasan terhadap rekan kerja

Pegawai akan merasa senang jika memiliki kesempatan untuk bercakap-cakap (*conversation*) sementara mereka sedang bekerja. Pegawai tidak menyukai pekerjaan yang memisahkan mereka secara fisik. Kelompok kerja juga memberikan sistem pendukung sosial kepada para pegawai. Pada umumnya, pegawai sering menggunakan rekan kerjanya sebagai sarana untuk memecahkan masalah pribadi atau sebagai sumber kenyamanan.

c. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2014). Kepuasan kerja dalam penelitian ini diindikasikan kuat akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena

karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya akan memberi dampak yang positif terhadap perilaku kerja mereka. As'ad (2012), mengemukakan bahwa tingkat kepuasan kerja bisa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin baik pula tingkat pencapaian kinerja dari para karyawan tersebut. Penelitian yang telah dilakukan oleh Asmawiyah, Mukhtar dan Nurjaya (2020) serta Oktavianti (2020) menunjukkan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2013). Definisi tersebut memberikan penegasan bahwa disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seorang karyawan seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan dalam bekerja dan kontrol diri serta dapat mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja.

Menurut Simamora (2014), disiplin kerja adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan. Hasibuan (2016) memberikan pengertian disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Zainal, Ramli, Mutis dan Arafah (2015), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Afandi (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan 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. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, dan hal-hal yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Disiplin kerja juga merupakan alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016).

Menurut Sastrohadiwiryo (2013) fungsi disiplin kerja karyawan atau kedisiplinan, adalah sebagai berikut:

- 1) Agar para karyawan mentaati semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

- 2) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Karyawan bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.
- 4) Karyawan mampu memperoleh tingkat produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Ada dua macam sasaran dari disiplin kerja karyawan, yaitu (Afandi, 2016):

a. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari karyawan dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain.

b. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai atau karyawan.

b. Indikator Variabel Disiplin Kerja

Sastrohadiwiryono (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja karyawan dapat diukur menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Frekuensi kehadiran karyawan pada hari-hari kerja.

Kedisiplinan kerja pegawai dapat dilihat dari frekuensi kehadiran mereka pada hari-hari kerja sesuai aturan organisasi.

2) Masuk dan pulang kerja tepat waktu.

Kedisiplinan kerja pegawai dapat diukur berdasarkan ketepatan waktu mereka ketika masuk dan pulang kerja harus sesuai dengan aturan organisasi.

3) Ketaatan karyawan terhadap prosedur/standar kerja.

Karyawan dengan kedisiplinan kerja yang tinggi akan selalu taat terhadap prosedur atau standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan.

Karyawan dengan kedisiplinan kerja yang tinggi akan selalu taat terhadap peraturan perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja.

c. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dalam upaya mencapai tingkat kuantitas dan kualitas hasil kerja yang terbaik dari para karyawannya. Hal tersebut didasarkan pada pendapat Handoko (2014) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja dari para karyawan. Disiplin kerja merupakan alat penggerak bagi para karyawan agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik sesuai dengan aturan kerja dan standar yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan aktivitas kerjanya dengan rajin dan giat sehingga mereka mampu mencapai hasil kerja terbaik. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja dari para karyawan,

maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mampu dicapai oleh para karyawan yang bersangkutan. Secara empiris, hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasmah, Arifin dan Sari (2019) serta Made, Hidayat dan Sjarlis (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2014) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi aktivitas kerja. Selanjutnya, Sedarmayanti (2013) mendefinisikan kondisi lingkungan kerja sebagai persepsi karyawan terhadap kebersihan dan rasa aman dalam melakukan pekerjaan, perhatian pemimpin dan kelengkapan sarana dan prasarana. Menurut Soetrisno (2016), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut, sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang bersih, sehat, aman serta nyaman akan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan, terutama dalam melakukan atau memberikan pelayanan prima (Zulkarnain dan Sumarsono, 2015).

Kebersihan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena kebersihan berkaitan dengan kesehatan karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi hendaknya menjaga kebersihan lingkungan karena selain menyangkut kesehatan karyawan, lingkungan yang bersih juga dapat mempengaruhi kejiwaan karyawan. Menurut Nitisemito (2014) lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

Faktor penting lainnya dari lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah adanya penerangan yang baik. Penerangan tidak terbatas hanya pada penerangan listrik, namun juga penerangan matahari. Menurut Nitisemito (2014), cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah. Oleh sebab itu, dalam suatu lingkungan kerja perlu adanya penataan penerangan yang tepat. Pihak manajemen hendaknya mengatur tempat kerja agar tidak terlalu silau dengan sinar matahari dari luar, penerangan dengan lampu juga diperlukan, namun penempatannya dan penggunaannya harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Selain penerangan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan juga harus mempertimbangkan bunyi bising, karena adanya bunyi bising tersebut akan mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran pekerja, mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan juga dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu maka perlu adanya sistem pengaturan atau pengurangan suara yang tidak diinginkan tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan adalah kondisi udara, karena hampir seluruh waktu kerjanya dihabiskan di dalam ruangan. Kualitas udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut menyangkut masalah kesehatan para karyawan yang ada dalam ruangan tersebut. Udara yang segar dan bersih akan membuat pegawai menjadi sehat, nyaman dan betah dalam ruangan, salah satunya dengan pemasangan *air conditional* (AC). Menurut Sukoco (2011) temperatur yang ideal yang digunakan dalam ruangan adalah $\pm 3-4$ derajat Celcius dari udara di luar ruangan sehingga tubuh karyawan tidak terkejut ketika memasuki ruangan dengan suhu ruangan yang berbeda. Misal suhu di luar ruangan 30°C , maka suhu dalam ruangan hendaknya di buat 26°C . Dengan adanya pengaturan

udara untuk pertukaran udara di ruang tempat kerja berarti memperbaiki efisiensi karyawan agar dapat mendapatkan udara yang bersih dan sehat, sehingga karyawan tersebut tidak cepat lelah, memiliki kegembiraan dan semangat kerja meningkat. Rasa aman merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja karena akan menimbulkan ketenangan yang dapat mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Untuk menjamin terciptanya rasa aman diperlukan peraturan, dimana setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan bagi setiap karyawan untuk memakainya. Pewarnaan dan musik di lingkungan kerja dihubungkan dengan kejiwaan seseorang. Menurut ilmu psikologi bahwa warna dan musik sangat penting, karena dengan warna dan musik yang sesuai akan merangsang jiwa seseorang yang melihat dan mendengarkan menjadi lebih tenang dan lebih fokus dalam pekerjaannya.

Sedarmayanti (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Sastrohadiwiryono (2014), lingkungan kerja fisik terdiri dari kebersihan, penerangan, pertukaran udara atau ventilasi, pewarnaan, musik, keamanan dan kebisingan. Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Sedarmayanti (2013) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik

hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Menurut Sastrohadiwiryono (2014), lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan karyawan dengan pimpinan dan hubungan karyawan dengan karyawan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Suasana lingkungan kerja

Suasana lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja yang kondusif akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan dalam bekerja.

2) Hubungan karyawan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan masing-masing karyawan dengan rekan kerjanya yang harmonis dan tanpa adanya saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Terciptanya hubungan yang harmonis di antara karyawan dengan rekan kerjanya akan dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Hubungan karyawan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan yang baik dan profesional antara karyawan dengan pimpinannya di tempat kerja. Adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan organisasi atau perusahaan akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan maupun pihak manajemen dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja tersedia secara lengkap dan memadai. Pihak manajemen dituntut untuk menyediakan fasilitas kerja yang memadai bagi semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

c. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi aktivitas kerja (Nitisemito, 2014). Lingkungan kerja dalam penelitian ini diindikasikan kuat akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik akan dapat meningkatkan kenyamanan dan rasa aman dari para karyawan dalam melakukan aktivitas kerja mereka (Sedarmayanti, 2013). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019) serta Yuliantari dan Prasasti (2020) memberikan bukti bahwa salah satu faktor penting yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

B. Kerangka Pemikiran

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.

Review Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Asmawiyah, Afiah Mukhtar dan Nurjaya (2020).	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Karyawan.		PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.
2.	Oktavianti, Nopi (2020).	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia.	Regresi Berganda	Motivasi kerja maupun kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DEW Indonesia.
3.	Hasmah, Anwar Arifin dan Indah Purnama Sari (2019).	Pengaruh Disiplin dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa di Kabupaten Kutai Timur.	Regresi Linear Berganda.	Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa di Kabupaten Kutai Timur.
4.	Made, E.Z., Muhammad Hidayat dan Sylvia Sjarlis (2021).	Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.	Regresi Linear Berganda.	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
5.	Sihaloho, R.D., dan Hotlin Siregar (2019).	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.	Regresi Linear Sederhana.	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.
6.	Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan	<i>The Impact of the Motivation on the Employee's</i>	Korelasi Pearson dan Regresi Sederhana.	Motivasi kerja (<i>work motivation</i>) mempunyai pengaruh yang

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Muhammad Amir (2014).	<i>Performance in Beverage Industry of Pakistan.</i>		positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (<i>job performance</i>) di Pakistan.
7.	Tripathi, Surya Prakash (2014).	<i>Impact of Motivation on Job Performance of Contractual Staff in Devi Ahilya University Indore (M.p), India.</i>	Korelasi Pearson dan Regresi Berganda.	Motivasi kerja (<i>work motivation</i>) yang terdiri dari <i>remuneration</i> , <i>recognition</i> dan <i>incentives</i> mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan (<i>job performance</i>) di India.
8.	Bakan, Ismail, Tuba Buyukbese, Burcu Ersahan dan Buket Sezer (2014).	<i>Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment.</i>	Korelasi dan Regresi Berganda.	Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (<i>job performance</i>) dan komitmen kerja (<i>occupational commitment</i>) pada karyawan universitas di Turki.
9.	Apalia, Ekakoron Anthony (2017).	<i>Effects of Discipline Management on Employee Performance in An Organization: The Case of County</i>	Korelasi Pearson dan Regresi Berganda.	Disiplin kerja (<i>work discipline</i>) yang terdiri dari <i>code of discipline</i> , <i>disciplinary procedures</i> , <i>discipline systems</i> , dan <i>disciplinary actions</i> mempunyai

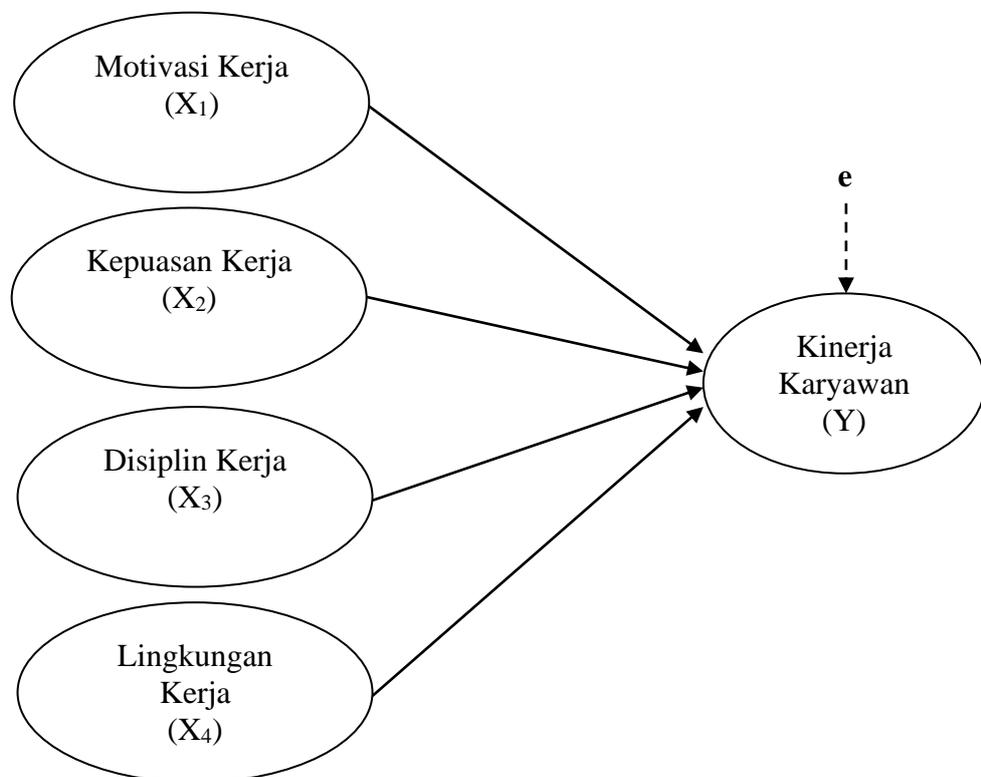
No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Education Office Human Resource Department, Turkana County.</i>		pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan (<i>employee' performance</i>) di Kenya.
10.	Siddiqi, Tahmeem dan Sadia Tangem (2018).	<i>Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh.</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM).</i>	Lingkungan kerja (<i>work environment</i>), kompensasi (<i>compensation</i>), dan motivasi kerja (<i>work motivation</i>) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (<i>employee performance</i>) pada perusahaan asuransi di Bangladesh.

2. Kerangka Penelitian

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Siagian (2014) mengemukakan bahwa kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Kinerja karyawan juga sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Menurut Mahmudi (2015), kinerja merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh banyak faktor.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asmawiyah, Mukhtar dan Nurjaya (2020) serta studi dari Oktavianti (2020) memberikan bukti bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Hasmah, Arifin dan Sari (2019) serta penelitian yang dilakukan oleh Made, Hidayat dan Sjarlis (2021) menunjukkan bukti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian Sihaloho dan Siregar (2019) serta Yuliantari dan Prasasti (2020) memberikan bukti bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada hasil-hasil studi sebelumnya, maka hubungan kausal antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat diilustrasikan dalam model penelitian seperti tampak pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

C. Hipotesis

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto.

III. METODOLOGI PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah survei yaitu suatu penelitian dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen dengan tujuan untuk memperoleh data penelitian mengenai persepsi dari sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu (Hariwijaya, 2017).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor PT. Tempo Purwokerto yang beralamat di Jl. D.I Panjaitan No. 114 Karang Bawang, Purwokerto, Jawa Tengah.

3. Macam Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_i), serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

4. Populasi, Sampel, *Sampling*

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Siyoto dan Sodik, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan PT. Tempo Purwokerto bulan Desember tahun 2021 yaitu sebanyak 83 orang yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Jumlah Karyawan PT. Tempo Purwokerto Tahun 2021

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	<i>Manager</i>	3
2	<i>Supervisor</i>	4
3	<i>Marketing</i>	8
4	<i>Logistic</i>	18
5	<i>Finance</i>	8
6	<i>Sales</i>	38
7	<i>Security</i>	4
Total		83

Sumber: PT. Tempo Purwokerto

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto dan Sodik, 2015). Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Umar, 2011):

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (5%)

Berdasarkan rumus tersebut, selanjutnya dapat ditentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{83}{1 + (83 \times 0,05^2)} = 68,74 \approx 69$$

Hasil perhitungan rumus Slovin di atas menunjukkan bahwa jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah 69 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *proportionate random sampling*, yaitu teknik *sampling* yang digunakan bila populasi mempunyai unsur/strata yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017). Alasan menggunakan metode *sampling* tersebut adalah karena anggota populasi memiliki karakteristik yang bervariasi atau heterogen dimana masing-masing karyawan PT. Tempo Purwokerto sebagai anggota populasi dapat dibedakan ke dalam tujuh bagian pekerjaan. Mengacu pada teknik *sampling* tersebut, maka peneliti mengambil wakil-wakil dari masing-masing bagian dalam populasi yang jumlahnya dihitung secara proporsional seperti tertera pada Tabel 4.

Tabel 4.
Jumlah Sampel untuk Masing-masing Bagian

No.	Bagian	Jumlah Populasi	Proporsi Per Bagian	Jumlah Sampel (Responden)
1	<i>Manager</i>	3	$(3/83) \times 69 = 2,49$	2
2	<i>Supervisor</i>	4	$(4/83) \times 69 = 3,32$	3
3	<i>Marketing</i>	8	$(8/83) \times 69 = 6,65$	7
4	<i>Logistic</i>	18	$(18/83) \times 69 = 14,96$	15
5	<i>Finance</i>	8	$(8/83) \times 69 = 6,65$	7
6	<i>Sales</i>	38	$(38/83) \times 69 = 31,59$	32
7	<i>Security</i>	4	$(4/83) \times 69 = 3,32$	3
	Total	83		69

Mengacu pada hasil penghitungan Tabel 4 di atas, maka dapat ditentukan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 responden.

5. Metode Pengumpulan Data

- a. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara teliti dan sistematis mengenai gejala-gejala (*phenomena*) yang sedang diteliti (Firdaus dan Zamzam, 2018).
- b. Wawancara (*interview*), yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden mengenai gejala-gejala (*phenomena*) yang sedang diteliti (Firdaus dan Zamzam, 2018).
- c. Studi Pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain tentang nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah (Sugiyono, 2017).
- d. Kuisisioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi atau mengajukan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk diisi sesuai dengan yang mereka kehendaki secara independen tanpa adanya paksaan (Herlina, 2019).

6. Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Siyoto dan Sodik, 2015). Data primer diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari laporan penilaian kinerja karyawan, data jumlah karyawan dan gambaran umum PT. Tempo Purwokerto, serta jurnal dan artikel ilmiah yang diperoleh melalui studi pustaka. Jenis data penelitian ini berupa jawaban kuesioner dari para responden mengenai persepsi mereka terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

7. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan (Y)

1) Definisi Konseptual

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

2) Definisi Operasional

Kinerja karyawan adalah persepsi responden terhadap hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang mampu dicapai oleh para karyawan PT. Tempo Purwokerto dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2017):

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Pelaksanaan tugas
- d) Tanggung jawab

b. Motivasi Kerja (X_1)

1) Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2014).

2) Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan para karyawan PT. Tempo Purwokerto mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Indikator variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut (Siagian, 2014):

- a) Daya pendorong
- b) Kemauan
- c) Kerelaan
- d) Membentuk keahlian
- e) Tujuan.

c. Kepuasan Kerja (X_2)

1) Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakter-karakter pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2014).

2) Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah persepsi responden mengenai perasaan positif yang dirasakan oleh para karyawan PT. Tempo

Purwokerto sebagai hasil evaluasi dari karakter-karakter pekerjaan mereka. Indikator variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2014):

- a) Kepuasan terhadap upah
- b) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- c) Kepuasan terhadap kesempatan promosi
- d) Kepuasan terhadap supervisi
- e) Kepuasan terhadap rekan kerja

d. Disiplin Kerja (X_3)

1) Definisi Konseptual

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2013).

2) Definisi Operasional

Disiplin kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh para karyawan PT. Tempo Purwokerto dalam menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, serta tingkat kesanggupan mereka untuk menerima sanksi-sanksi jika melakukan pelanggaran. Disiplin kerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut (Sastrohadiwiryo, 2013):

- a) Frekuensi kehadiran
- b) Tepat waktu
- c) Ketaatan terhadap prosedur/standar kerja
- d) Ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

e. Lingkungan Kerja (X_4)

1) Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi aktivitas kerja (Nitisemito, 2014).

2) Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah persepsi responden mengenai segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan PT. Tempo Purwokerto dan mempengaruhi mereka dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi aktivitas kerja. Indikator variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Nitisemito, 2014):

- a) Suasana lingkungan kerja
- b) Hubungan karyawan dengan rekan kerja
- c) Hubungan karyawan dengan pimpinan
- d) Tersedianya fasilitas kerja.

B. Metode Analisis

1. Analisis Data

Analisis data menggunakan data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner. Agar dapat dihitung berdasarkan statistik perlu diubah menjadi data kuantitatif dengan cara mengolah kuesioner melalui empat tahap sebagai berikut (Singarimbun dan Effendi, 2011):

- a. *Editing*, yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul untuk melihat apakah jawaban-jawaban kuesioner dari responden sudah lengkap atau belum.
- b. *Coding*, yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam kategori yang sama.
- c. *Scoring*, yaitu kegiatan yang berupa pemberian nilai atau harga yang berupa angka-angka pada jawaban pertanyaan untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesa. Adapun skor yang digunakan adalah skala likert sebagai berikut (Suliyanto, 2011):
 - 1) Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5.
 - 2) Jawaban setuju (S) diberi skor 4.
 - 3) Jawaban netral (N) diberi skor 3.
 - 4) Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2.
 - 5) Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

d. Tabulasi, yaitu pengelompokkan atas jawaban dengan teliti, teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk tabel yang berguna untuk memperoleh hubungan antara variabel-variabel yang ada.

2. Uji Validitas Kuesioner

Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Suliyanto, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah butir pertanyaan kuesioner telah valid. Uji validitas dilakukan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut (Suliyanto, 2011):

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi *product moment*

n = jumlah responden

X = skor pernyataan

Y = skor total

Berdasarkan tingkat keyakinan sebesar 95% atau *level of significance* (α) = 0,05 dan *degree of freedom* (df) = $n - 2$, maka:

Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan kuesioner dinyatakan valid

Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid

3. Uji Reliabilitas Kuesioner

Ghozali (2013) mengemukakan bahwa uji reliabilitas ditujukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan teknik *cronbach's alpha* dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2013):

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_1^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$ = jumlah varian butir

V_t^2 = varian total

Ghozali (2013) mengemukakan bahwa kuesioner dari suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Dengan demikian, maka kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika *cronbach's alpha* $\leq 0,70$, berarti kuesioner dinyatakan tidak reliabel

Jika *cronbach's alpha* $> 0,70$, berarti kuesioner dinyatakan reliabel

4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi berganda dapat dilakukan apabila model penelitian terbukti memenuhi syarat-syarat asumsi klasik. Asumsi-asumsi dasar klasik OLS (*Ordinary Least Square*) yang harus dipenuhi agar model regresi yang diajukan menunjukkan persamaan hubungan yang valid atas BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011):

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov yang merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai *asympt. sig. (two tailed)* $> \alpha$ yaitu 0,05 (Suliyanto, 2011).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala

multikolinier. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Glejser test*. Dengan menggunakan metode ini, gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas (independent) terhadap nilai absolut residualnya (e). Jika nilai probabilitas (*sig.*) > nilai *alpha* (0,05), maka dapat dipastikan bahwa model regresi tidak mengandung unsur heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011).

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan berikut (Suliyanto, 2011):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Kepuasan kerja

X₃ = Disiplin kerja

X₄ = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂

b₃ = Koefisien regresi variabel X₃

b₄ = Koefisien regresi variabel X₄

e = Nilai residu

Pembentukan model regresi dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) dan uji F sebagai berikut (Gani dan Amalia, 2015):

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) relatif terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Koefisien determinasi dihitung menggunakan rumus sebagai berikut (Gani dan Amalia, 2015):

$$R^2 = \frac{(b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_i \sum X_i Y)}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

b_i = Koefisien regresi variabel bebas ke-i

X_i = Variabel bebas ke-i

Y = Variabel terikat

b. Uji F

Uji F atau *goodness of fit test* adalah pengujian kelayakan model (Gani dan Amalia, 2015). Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Tahapan uji F adalah sebagai berikut:

1) Menghitung nilai F dengan rumus sebagai berikut (Gani dan Amalia, 2015):

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

F = Nilai F_{hitung}

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel yang diamati (variabel bebas dan terikat)

n = Ukuran sampel (jumlah responden)

2) Menentukan Hipotesis Statistika

$H_0 : b_1, b_2 \dots b_i \leq 0$

Model regresi dinyatakan tidak layak digunakan untuk mengestimasi populasi atau tidak memenuhi *goodness of fit*.

$H_a : b_1, b_2 \dots b_i > 0$

Model regresi dinyatakan layak digunakan untuk mengestimasi populasi atau memenuhi *goodness of fit*.

3) Menentukan *Level of Significance*

Tingkat keyakinan menggunakan 95% atau *level of significance* (α) = 0,05 dan *degree of freedom* (df) = (k - 1) dan (n - k)

4) Menentukan Kriteria Pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

c. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis pada model regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh nyata (signifikansi) dari variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen (Gani dan Amalia, 2015). Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) secara parsial dalam menerangkan variasi perubahan variabel dependen (kinerja karyawan). Tahapan pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga dan hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung nilai uji t dengan rumus sebagai berikut (Gani dan Amalia, 2015):

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

t = t_{hitung}

b_i = koefisien regresi variabel bebas ke-i

S_{b_i} = standar *error* variabel bebas ke-i

- 2) Menentukan Hipotesis Statistika

$H_0: b_1 \text{ atau } b_2 \text{ atau } b_3 \text{ atau } b_4 \leq 0$

Secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja maupun lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: b_1 \text{ atau } b_2 \text{ atau } b_3 \text{ atau } b_4 > 0$

Secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja maupun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Menentukan *Level of Significance*

Tingkat keyakinan menggunakan 95% atau *level of significance* (α) = 0,05 dan *degree of freedom* (df) = (n - k)

- 4) Kriteria Pengujian Hipotesis Satu Arah (*One Tailed*)

H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hipotesis pertama, kedua, ketiga dan hipotesis keempat diterima apabila berdasarkan uji t, hasilnya H_0 ditolak.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Tempo Purwokerto

PT. Tempo Purwokerto merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk farmasi dan perawatan tubuh. PT. Tempo Purwokerto berdiri sejak bulan Februari tahun 2009 dan menjadi salah satu dari 40 cabang PT. Tempo Group di Indonesia yang berpusat di Jakarta. PT. Tempo Group dibentuk melalui proses restrukturisasi pada tahun 1991 dan semula bernama PT. Scanchemie yang pada tahun 1970 memulai kegiatan produksi komersial produk farmasi dalam skala besar. PT. Tempo Group senantiasa mengembangkan kegiatan dan semangat usaha yang terus bertumbuh dengan menekankan integrasi seluruh anggota perusahaan ke dalam group. Saat ini, kantor PT. Tempo Purwokerto beralamat di Jl. D.I Panjaitan No. 114 Karang Bawang, Purwokerto, Jawa Tengah.

PT. Tempo Purwokerto sebagai bagian dari PT. Tempo Group mempunyai misi sebagai organisasi dinamis yang terdiri dari para profesional handal dan berkomitmen di bawah kepemimpinan yang kuat dengan tujuan utama menjadi pemimpin pasar farmasi, produk konsumen dan kosmetik dengan kompetensi di bidang manufaktur, pemasaran dan distribusi. Dalam menjalankan usahanya, PT. Tempo Purwokerto selalu berusaha untuk menawarkan produk yang berkualitas dan melakukan berbagai inovasi produk secara berkesinambungan disertai dengan penawaran harga yang kompetitif dan dipasarkan melalui sistem penjualan *multi-channel* yang efektif dan mata rantai pengiriman yang handal. PT. Tempo Purwokerto sebagai bagian dari PT. Tempo Group dipandu oleh tata kelola perusahaan yang baik dengan tujuan menciptakan kondisi keuangan yang sehat dan menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan serta penghargaan dari masyarakat. Demi mewujudkan misi tersebut dengan baik, pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto terus berupaya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya secara optimal.

B. Gambaran Umum Responden

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan seperti tertera pada Tabel 5.

Tabel 5.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	(Orang)	(%)
Laki-laki	57	82,61
Perempuan	12	17,39
Jumlah	69	100,00

Data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa jenis kelamin dari sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 57 orang atau 82,61 persen, sedangkan responden lainnya yaitu sebanyak 12 orang atau 17,39 persen adalah perempuan.

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur

Distribusi jumlah responden berdasarkan umur dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 6.
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Umur (Tahun)	Jumlah	
	(Orang)	(%)
≤ 30	11	15,94
> 30 – 40	42	60,87
> 40	16	23,19
Jumlah	69	100,00

Berdasarkan data pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berumur antara 30 hingga 40 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau 60,87 persen, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden yang berumur kurang dari atau sama dengan 30 tahun yaitu 11 orang atau 15,94 persen.

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 7.
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	
	(Orang)	(%)
SLTA	41	59,42
Diploma	11	15,94
Sarjana	17	24,64
Jumlah	69	100,00

Tabel 7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 41 orang atau 59,42 persen, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma yaitu 11 orang atau 15,94 persen.

4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerjanya, responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 8.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	
	(Orang)	(%)
≤ 5 Tahun	26	37,68
> 5 – 10 Tahun	34	49,28
> 10 Tahun	9	13,04
Jumlah	69	100,00

Tabel 8 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara lebih dari 5 tahun sampai dengan 10 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau 49,28 persen, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu 9 orang atau 13,04 persen.

C. Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Uji Validitas Kuesioner

Pengujian validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* terhadap 30 responden sebagai survei pendahuluan (*pilot survey*). Uji validitas kuesioner meliputi variabel

motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), lingkungan kerja (X_4) dan kinerja karyawan (Y) dengan ringkasan hasil dapat dilihat pada Tabel 9 sampai dengan Tabel 13.

Tabel 9.
Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
01	0,863	0,361	Valid
02	0,867	0,361	Valid
03	0,871	0,361	Valid
04	0,861	0,361	Valid
05	0,853	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 3

Tabel 9 menunjukkan nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,361 (Lampiran 9). Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 10.
Ringkasan Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
01	0,815	0,361	Valid
02	0,852	0,361	Valid
03	0,782	0,361	Valid
04	0,881	0,361	Valid
05	0,892	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 3

Data pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 11.
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
01	0,884	0,361	Valid
02	0,832	0,361	Valid
03	0,866	0,361	Valid
04	0,776	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 3

Data pada Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel disiplin kerja juga lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 12.
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X_4)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
01	0,875	0,361	Valid
02	0,868	0,361	Valid
03	0,919	0,361	Valid
04	0,798	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 3

Data pada Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 13.
Ringkasan Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
01	0,811	0,361	Valid
02	0,880	0,361	Valid
03	0,804	0,361	Valid
04	0,794	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data pada Tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* untuk semua item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan masing-masing lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361). Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

2. Uji Reliabilitas Kuesioner

Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus *cronbach's alpha* terhadap 30 responden sebagai survei pendahuluan (*pilot survey*). Ringkasan hasil uji reliabilitas kuesioner dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14.
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut Off</i> <i>Value</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,908	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,896	0,700	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,837	0,700	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_4)	0,884	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,835	0,700	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan data pada Tabel 14 dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) variabel kinerja karyawan masing-masing lebih besar dari nilai batas (*cut off value*) yang ditentukan oleh Ghozali (2013) yaitu 0,700, sehingga semua pertanyaan untuk setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan *output* uji normalitas data pada Lampiran 7 dapat diketahui bahwa nilai *asympt. sig. (2-tailed)* uji Kolmogorov-Smirnov untuk *standardized residual variable* adalah 0,440 lebih besar dari nilai α (0,05). Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Adapun ringkasan hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15.
Ringkasan Hasil Uji Normalitas Data

No	Variabel	<i>Asymp.</i> <i>Sig.</i>	α	Keterangan
1	<i>Standardized Residual</i>	0,440	> 0,05	Normal

Sumber: Lampiran 7

b. Uji Multikolinearitas

Output uji *Variance Inflation Factor (VIF)* pada Lampiran 7 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel bebas masing-masing lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi (Suliyanto, 2011). Adapun ringkasan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16.
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Nilai VIF	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X ₁)	2,096	Tidak Ada Multikolinearitas
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	2,197	Tidak Ada Multikolinearitas
3	Disiplin Kerja (X ₃)	1,678	Tidak Ada Multikolinearitas
4	Lingkungan Kerja (X ₄)	2,413	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 7

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan *output* uji heteroskedastisitas pada Lampiran 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji t variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja maupun nilai signifikansi uji t variabel lingkungan kerja masing-masing lebih besar dari nilai α (0,05). Berdasarkan bukti tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Ringkasan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 17.

Tabel 17.
Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X ₁)	0,814	Tidak Ada Heteroskedastisitas
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,248	Tidak Ada Heteroskedastisitas
3	Disiplin Kerja (X ₃)	0,182	Tidak Ada Heteroskedastisitas
4	Lingkungan Kerja (X ₄)	0,896	Tidak Ada Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 7

4. Analisis Regresi Berganda

Pengujian signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan hasil sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan *output* analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS for Windows* pada Lampiran 8, selanjutnya dapat dibuat ringkasan hasil seperti tertera pada Tabel 18.

Tabel 18.
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

No.	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t_{hitung}		t_{tabel} (satu sisi)
1	Motivasi Kerja (X_1)	0,257	4,325	>	1,669
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,191	2,715	>	1,669
3	Disiplin Kerja (X_3)	0,179	2,428	>	1,669
4	Lingkungan Kerja (X_4)	0,249	2,948	>	1,669
Konstanta		= 0,431			
Koef. Determinasi		= 0,785			
F_{hitung}		= 58,445			

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan data pada Tabel 18, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,431 + 0,257X_1 + 0,191X_2 + 0,179X_3 + 0,249X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal:

- 1) Konstanta sebesar 0,431 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak ada perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto sebesar 0,431.
- 2) Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,257 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto sebesar 0,257 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,191 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa jika kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto sebesar 0,191 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.
- 4) Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,179 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa jika disiplin kerja

karyawan meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto sebesar 0,179 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

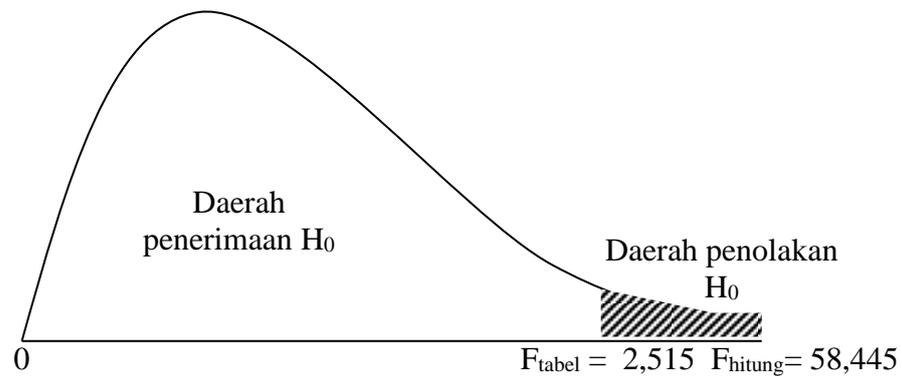
- 5) Koefisien regresi variabel X_4 sebesar 0,249 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa jika persepsi responden terhadap lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tempo Purwokerto sebesar 0,249 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

b. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Mengacu pada ringkasan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 18 di atas, diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,785. Koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa sebesar 78,50 persen variasi perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 21,50 persen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti, misalnya kompensasi, gaya kepemimpinan dan etos kerja.

c. Uji F

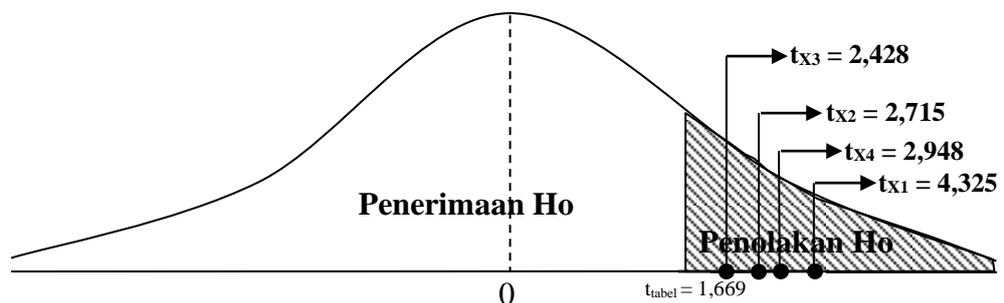
Berdasarkan ringkasan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 18 dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 58,445 lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan $df = (k - 1)$ dan $(n - k) = (5 - 1) = 4$; dan $(69 - 5) = 64$ yaitu 2,515 (Lampiran 10). Hasil uji F tersebut menunjukkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk mengestimasi populasi atau memenuhi *goodness of fit*. Secara grafik dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kurva Uji F

d. Analisis Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Pengujian signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dilakukan menggunakan uji t. Berdasarkan tingkat kesalahan (α)=0,05 dan *degree of freedom* (df) = $(n-k) = (69-5) = 64$, maka diketahui nilai t_{tabel} untuk pengujian satu sisi (*one tailed*) sebesar 1,669 (Lampiran 11). Adapun dari ringkasan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 18 dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 4,325, nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 2,715, nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 2,428 dan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_4) sebesar 2,948. Berdasarkan hasil uji t tersebut, maka secara grafik dapat dijelaskan seperti tertera pada Gambar 3.



Gambar 3. Kurva Uji t

5. Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (4,325) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,669). Hasil

uji statistik tersebut memberikan bukti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto, **diterima**.

b. Hipotesis Kedua

Mengacu pada hasil analisis regresi berganda dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (2,715) lebih besar dari nilai t_{tabel} . Hasil uji tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto, **diterima**.

c. Hipotesis Ketiga

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (2,428) lebih besar dari nilai t_{tabel} . Hasil uji tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto, **diterima**.

d. Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (2,948) juga lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,669). Hasil uji tersebut menunjukkan bukti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto, **diterima**.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto. Hubungan kausal tersebut menunjukkan bukti bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan, maka akan semakin baik pula tingkat pencapaian kinerja dari para karyawan PT. Tempo Purwokerto. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Asmawiyah, Mukhtar dan Nurjaya (2020) bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, temuan ini juga memperkuat hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Zameer *et al.*, (2014); Tripathi (2014); Siddiqi dan Tangem (2018); Oktavianti (2020) serta Made, Hidayat dan Sjarlis (2021) yang juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto. Dari hubungan kausal tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dari para karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat pencapaian kinerja dari para karyawan PT. Tempo Purwokerto. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Asmawiyah, Mukhtar dan Nurjaya (2020) serta studi dari Oktavianti (2020) bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bukti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Tempo Purwokerto. Dari hubungan kausal tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik disiplin kerja para karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat pencapaian kinerja dari para karyawan PT. Tempo Purwokerto. Hasil penelitian ini mendukung temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Hasmah, Arifin dan Sari (2019) serta Made, Hidayat dan Sjarlis (2021) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini juga memberikan bukti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di PT. Tempo Purwokerto, maka akan semakin baik pula tingkat pencapaian kinerja dari para karyawan PT. Tempo Purwokerto. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, temuan ini juga memperkuat hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqi dan Tangem (2018) serta Yuliantari dan Prasasti (2020) yang juga membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

1. Menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda dimana diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) adalah 4,325 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,669).
2. Menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda dimana diperoleh nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_2) adalah 2,715 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,669).
3. Menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda dimana diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_3) adalah 2,428 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,669).
4. Menerima hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda dimana diperoleh nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_4) adalah 2,948 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,669).

B. Implikasi

1. Sebagai upaya untuk terus meningkatkan kinerja para karyawannya, pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto perlu menerapkan kebijakan yang tepat terkait dengan motivasi kerja karyawan. Mengacu pada rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (Lampiran 5) dapat diketahui bahwa indikator ketiga yaitu kerelaan mempunyai nilai rata-rata skor yang terendah. Oleh karena itu, pihak manajemen PT. Tempo

Purwokerto perlu memfokuskan pada upaya untuk meningkatkan dan terus mendorong kesadaran dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara sukarela.

2. Demi terus meningkatkan kinerja para karyawannya, pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto perlu menerapkan kebijakan yang tepat terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Mengacu pada rata-rata jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja (Lampiran 5) dapat diketahui bahwa indikator pertama yaitu kepuasan terhadap upah mempunyai nilai rata-rata skor yang terendah. Terkait dengan hal tersebut, pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto perlu memfokuskan pada peningkatan upah kerja bagi para karyawan berprestasi sesuai dengan harapan-harapan mereka.
3. Sebagai upaya untuk terus meningkatkan kinerja para karyawannya, pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto perlu menerapkan kebijakan yang tepat terkait dengan disiplin kerja karyawan. Mengacu pada rata-rata jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja dapat diketahui bahwa indikator keempat yaitu ketaatan terhadap peraturan perusahaan mempunyai nilai rata-rata skor yang terendah. Oleh karena itu, pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto perlu memfokuskan pada berbagai upaya agar para karyawan selalu mematuhi semua peraturan kerja yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.
4. Demi untuk terus meningkatkan kinerja para karyawannya secara optimal, pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto perlu menerapkan kebijakan yang tepat terkait dengan lingkungan kerja. Mengacu pada rata-rata jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (Lampiran 5) dapat diketahui bahwa indikator keempat yaitu tersedianya fasilitas kerja mempunyai nilai rata-rata skor yang terendah. Oleh karena itu, maka pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto perlu memfokuskan kebijakan pada upaya untuk menyediakan berbagai fasilitas kerja yang memadai bagi semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Deepublish, Yogyakarta.
- Afifah, Thara dan Mochammad Al Musadieq, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 47, No. 1, Hal: 122-129.
- Apalia, Ekakoron Anthony, 2017. Effects of Discipline Management on Employee Performance in An Organization: The Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County, *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, Vol. 2, Issue 3, Hal: 1-18.
- As'ad, Mohammad, 2012. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Asmawiyah, Afiah Mukhtar dan Nurjaya, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Mirai Management*, Vol. 5, No. 2, Hal: 388-401.
- Bakan, Ismail, Tuba Buyukbese, Burcu Ersahan dan Buket Sezer, 2014. Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment, *International Journal of Management & Information Technology*, Vol. 9, No. 1, Hal: 1471-1480.
- Firdaus dan Fakhry Zamzam, 2018. *Aplikasi Metodologi Penelitian*, Deepublish, Yogyakarta.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia, 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr., dan Robert Konopaske, 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, McGraw Hill, New York.
- Hamid, Sanusi, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Deepublish, Yogyakarta.
- Handoko, T., Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.

- Hanny, C., dan I Gede Adiputra, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Saranaperkasa Jakarta, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1, Hal: 215-221.
- Hariwijaya, M., 2017. *Metodologi dan Teknik Penulisan Skripsi, Tesis & Disertasi*, Elmatara Publishing, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasmah, Anwar Arifin dan Indah Purnama Sari, 2019. Pengaruh Disiplin dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa di Kabupaten Kutai Timur, *Jurnal FRIMA*, Hal: 512-523.
- Herlina, Vivi, 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Idris, Amiruddin, 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Deepublish, Yogyakarta.
- Kreitner, R., dan Angelo Kinicki, 2014. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Made, E.Z., Muhammad Hidayat dan Sylvia Sjarlis, 2021. Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol. 2, No. 2, Hal: 220-234.
- Mahmudi, 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, H., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2014. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noe, R.A., J.R. Hollenbeck, B. Gerhart dan P.M. Wright, 2010. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, Mc-Graw Hill, New York.
- Oktavianti, Nopi, 2020. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia, *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3, No. 2, Hal: 148-155.

- Rahadi, Dedi Rianto, 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Tunggal Mandiri Publishing, Malang.
- Robbins, S.P., 2012. *Organizational Behaviour*, Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2014. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B., 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Siddiqi, Tahmeem dan Sadia Tangem, 2018. Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh, *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 15, Issue 5, Hal:153-162.
- Siagian, Sondang P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sihaloho, R.D., dan Hotlin Siregar, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan, *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol. 9, No. 2, Hal: 273-281.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payman, J., 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2011. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, Literasi Media Publishing, Yogyakarta.
- Soetrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.
- Sukoco, Badri Munir, 2011. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, PT. Andi, Yogyakarta.

- Suparman, Dadang, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi, *Jurnal Ekonomedia*, Vol. 09, No. 02, Hal: 21-36.
- Suratman, 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Suyanto, 2018. Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance, *European Research Studies Journal*, Vol. XXI, Issue 1, Hal: 570-587.
- Tripathi, Surya Prakash, 2014. Impact of Motivation on Job Performance of Contractual Staff in Devi Ahilya University Indore (M.p), India, *Indian Journal of Research*, Vol. 3, Issue 5, Hal: 1-6.
- Umar, Husein, 2011. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winardi, J., 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- Yuliantari, K., dan Ines Prasasti, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 4, No. 1, Hal: 76-82.
- Zainal, V. Rivai, Mansyur Ramli, Thoby Mutis dan Willy Arafah, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir, 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 4, No.1, Hal: 293-298.
- Zulkarnain, Wildan dan Raden Bambang Sumarsono, 2015. *Manajemen Perkantoran Profesional*, Penerbit Gunung Samudra, Malang.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



**UNIVERSITAS WIJAYAKUSUMA
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
PURWOKERTO**

Alamat: Kampus Karangsalam Purwokerto 53152

Penelitian: PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TEMPO PURWOKERTO

I. Pengantar

Angket ini merupakan kuesioner penelitian yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Purwokerto. Demi tercapainya tujuan penelitian ini, penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi (menjawab) daftar pertanyaan yang telah disediakan.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dan tidak lupa penulis juga memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada pertanyaan maupun pernyataan yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/i.

Peneliti,

DEDIK ISHARTANTO
NPM. 1731019551

II. Petunjuk Pengisian

- A. Bagian A : Berisi identitas responden, Bapak/Ibu/Saudara/i cukup mengisi pada tempat yang telah disediakan.
- B. Bagian B : Berisi daftar pertanyaan, Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberikan tanda *chek list* (√) pada jawaban yang tersedia yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) atau Sangat Tidak Setuju (STS) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i.

III. Angket Penelitian

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Umur :Tahun

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :Tahun

B. Daftar Pernyataan Kuesioner

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto.					
2.	Pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah ditentukan oleh pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto.					
3.	Setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan PT. Tempo Purwokerto selalu dapat saya laksanakan dengan akurat tanpa ada kesalahan.					
4.	Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto dengan penuh rasa tanggung jawab.					

MOTIVASI KERJA (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Penghargaan (<i>reward</i>) yang diberikan oleh pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto mampu menjadi daya pendorong bagi saya untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan baik.					
2.	Saya memiliki kemauan yang kuat untuk terus mengembangkan bakat yang dimiliki demi meningkatkan hasil kerja.					
3.	Saya terdorong untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto secara sukarela.					
4.	Saya terdorong untuk terus berusaha meningkatkan kemampuan guna membentuk keahlian dalam bidang pekerjaan sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan.					
5.	Saya selalu memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan setiap pekerjaan demi mencapai tujuan.					

KEPUASAN KERJA (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan oleh pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto.					
2.	Saya merasa puas terhadap pekerjaan saat ini yang diberikan oleh pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto.					
3.	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang diberikan oleh pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto.					
4.	Saya merasa puas dengan kemampuan pimpinan PT. Tempo Purwokerto dalam memberikan bantuan secara teknis kepada para karyawan.					
5.	Saya merasa puas terhadap sikap rekan kerja di PT. Tempo Purwokerto.					

DISIPLIN KERJA (X₃)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu berangkat sesuai dengan jumlah hari kerja yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto.					
2.	Saya selalu datang ke tempat kerja dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto.					
3.	Saya selalu mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto.					
4.	Saya selalu patuh terhadap semua peraturan kerja yang ditetapkan oleh pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto.					

LINGKUNGAN KERJA (X₄)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Menurut saya, suasana lingkungan kerja di PT. Tempo Purwokerto sudah memberikan kenyamanan bagi para karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.					
2.	Menurut saya, hubungan antara karyawan dengan rekan kerjanya di PT. Tempo Purwokerto sudah terjalin secara harmonis.					
3.	Menurut saya, hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan PT. Tempo Purwokerto sudah terjalin dengan baik.					
4.	Menurut saya, pihak manajemen PT. Tempo Purwokerto telah mampu menyediakan fasilitas kerja yang memadai bagi semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.					

--Terima Kasih--

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden Pra Survei (*Pilot Survey*)

No.	Motivasi Kerja (X ₁)					Total	Kepuasan Kerja (X ₂)					Total
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	4	5	19	3	4	4	5	5	21
5	4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24
6	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
12	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
15	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	5	23
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25	3	4	5	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
21	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
23	3	3	4	4	3	17	3	4	4	5	5	21
24	4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24
25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
26	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
27	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21
28	3	4	4	4	4	19	3	4	3	3	3	16
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
30	5	5	5	4	5	24	4	3	5	3	4	19

Lanjutan Lampiran 2.

No.	Disiplin Kerja (X ₃)				Total	Lingkungan Kerja (X ₄)				Total	Kinerja Karyawan (Y)				Total
	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	
1	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18
2	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	4	4	4	3	15	4	3	3	5	15	4	4	4	5	17
5	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
6	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
7	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
9	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
12	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19
13	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
17	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18
18	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19
19	4	4	3	3	14	4	3	4	4	15	5	5	3	4	17
20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18
21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
22	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
23	4	4	4	5	17	4	3	3	3	13	4	4	4	5	17
24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	5	16
26	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18
27	4	3	4	3	14	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20
28	4	4	4	3	15	3	4	4	3	14	4	3	3	3	13
29	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
30	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18

Lampiran 3. Output Uji Validitas Kuesioner

Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,681**	,807**	,586**	,575**	,863**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	,681**	1	,647**	,706**	,681**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	,807**	,647**	1	,665**	,652**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	,586**	,706**	,665**	1	,826**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Item 5	Pearson Correlation	,575**	,681**	,652**	,826**	1	,853**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,863**	,867**	,871**	,861**	,853**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,678**	,593**	,539**	,566**	,815**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,002	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	,678**	1	,579**	,718**	,633**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	,593**	,579**	1	,526**	,633**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,003	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	,539**	,718**	,526**	1	,958**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,003		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Item 5	Pearson Correlation	,566**	,633**	,633**	,958**	1	,892**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,815**	,852**	,782**	,881**	,892**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Lanjutan Lampiran 3.

Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,744**	,793**	,518**	,884**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	,744**	1	,718**	,429*	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,018	,000
	N	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	,793**	,718**	1	,479**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,007	,000
	N	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	,518**	,429*	,479**	1	,776**
	Sig. (2-tailed)	,003	,018	,007		,000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,884**	,832**	,866**	,776**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Variabel Lingkungan Kerja (X₄)

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,714**	,718**	,625**	,875**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	,714**	1	,812**	,470**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,009	,000
	N	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	,718**	,812**	1	,649**	,919**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	,625**	,470**	,649**	1	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,875**	,868**	,919**	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,766**	,552**	,398*	,811**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,029	,000
	N	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	,766**	1	,490**	,680**	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	,552**	,490**	1	,532**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,002	,006		,002	,000
	N	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	,398*	,680**	,532**	1	,794**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,002		,000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,811**	,880**	,804**	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 4. Output Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	5

Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	5

Lanjutan Lampiran 4.

Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	4

Variabel Lingkungan Kerja (X₄)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	4

Lanjutan Lampiran 4.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	4

Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Responden Survei Sesungguhnya (Final Survey)

No.	Motivasi Kerja (X ₁)					Total	Kepuasan Kerja (X ₂)					Total
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
2	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
3	5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	5	21
5	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	4	17
6	5	5	4	4	5	23	3	5	3	5	4	20
7	5	5	5	4	4	23	4	3	3	4	4	18
8	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12	3	3	4	4	5	19	3	4	4	5	5	21
13	4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24
14	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
20	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	5	23
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25	3	4	5	4	4	20
28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
29	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
31	3	3	4	4	5	19	3	4	4	5	5	21
32	4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
34	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
35	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21
36	3	4	4	4	4	19	3	4	3	3	3	16
37	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
38	5	5	5	4	5	24	4	3	5	3	4	19
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
40	4	3	4	4	4	19	4	5	4	3	4	20

No.	Motivasi Kerja (X ₁)					Total	Kepuasan Kerja (X ₂)					Total
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
41	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	18
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
43	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
45	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
46	4	3	4	3	4	18	3	4	5	4	4	20
47	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
49	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21
50	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19
52	5	3	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19
53	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
55	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20
56	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20
57	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
58	3	4	3	3	3	16	4	3	4	3	4	18
59	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
60	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
61	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
63	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	4	23
64	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
65	3	3	3	3	3	15	5	4	5	5	5	24
66	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21
67	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
68	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	5	22
69	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22
Rata-rata	4,28	4,29	4,22	4,26	4,35	21,39	4,19	4,23	4,28	4,26	4,35	21,30

Lanjutan Lampiran 5.

No.	Disiplin Kerja (X ₃)				Total	Lingkungan Kerja (X ₄)				Total	Kinerja Karyawan (Y)				Total
	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15
2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	5	16
3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15
4	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14
6	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
7	3	4	4	4	15	4	5	4	3	16	4	4	4	5	17
8	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
9	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18
10	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
12	4	4	4	3	15	4	3	3	5	15	4	4	4	5	17
13	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
14	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
15	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
17	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
20	5	4	5	3	17	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19
21	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
22	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
24	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
25	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18
26	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19
27	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	5	5	3	4	17
28	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18
29	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
30	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
31	4	4	4	5	17	4	3	3	5	15	4	4	4	5	17
32	5	5	5	3	18	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
33	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	5	16
34	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18
35	4	3	4	5	16	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20
36	4	4	4	5	17	3	4	4	3	14	4	3	3	3	13
37	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
38	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18
39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
40	4	3	4	3	14	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16

No.	Disiplin Kerja (X ₃)				Total	Lingkungan Kerja (X ₄)				Total	Kinerja Karyawan (Y)				Total
	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	
41	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14
42	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16
43	4	4	4	3	15	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16
44	5	4	5	5	19	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19
45	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15
46	5	4	4	4	17	4	5	3	5	17	4	3	4	3	14
47	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19
48	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
49	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
50	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
51	3	2	3	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
52	4	4	3	4	15	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18
53	4	3	4	4	15	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15
54	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
55	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
56	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
57	4	5	4	5	18	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17
58	5	4	4	4	17	4	4	3	5	16	4	4	3	5	16
59	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
60	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
61	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
62	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
63	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19	4	5	5	4	18
64	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
65	4	4	3	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14
66	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
67	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
68	5	5	5	5	20	4	5	4	4	17	4	5	3	5	17
69	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17
Rata-rata	4,33	4,22	4,22	4,10	16,87	4,26	4,28	4,28	4,22	17,03	4,35	4,33	4,16	4,42	17,26

Lampiran 6. Data Variabel Penelitian

Resp.	Motivasi Kerja (X ₁)	Kepuasan Kerja (X ₂)	Disiplin Kerja (X ₃)	Lingkungan Kerja (X ₄)	Kinerja Karyawan (Y)
1	19	20	16	16	15
2	22	20	16	16	16
3	20	20	16	16	15
4	23	21	20	17	17
5	16	17	16	16	14
6	23	20	20	19	20
7	23	18	15	16	17
8	24	21	20	19	20
9	25	25	15	20	18
10	20	25	18	20	20
11	20	20	16	16	16
12	19	21	15	15	17
13	23	24	20	19	20
14	19	20	17	16	16
15	25	25	19	20	20
16	20	20	16	16	16
17	25	25	19	20	20
18	20	20	16	16	16
19	25	25	20	20	20
20	24	24	17	19	19
21	25	25	18	20	19
22	25	25	19	20	20
23	21	20	16	16	16
24	25	25	19	20	20
25	23	23	19	19	18
26	25	25	18	18	19
27	25	20	15	15	17
28	25	25	16	20	18
29	23	25	19	20	20
30	20	20	17	16	16
31	19	21	17	15	17
32	23	24	18	19	20
33	20	20	16	16	16
34	24	20	17	18	18
35	24	21	16	15	20
36	19	16	17	14	13
37	25	23	19	19	20
38	24	19	16	19	18
39	20	20	16	16	16
40	19	20	14	17	16

Resp.	Motivasi Kerja (X ₁)	Kepuasan Kerja (X ₂)	Disiplin Kerja (X ₃)	Lingkungan Kerja (X ₄)	Kinerja Karyawan (Y)
41	19	18	13	16	14
42	20	20	16	14	16
43	18	20	15	14	16
44	25	25	19	18	19
45	19	20	14	12	15
46	18	20	17	17	14
47	23	23	20	17	19
48	20	20	16	16	16
49	23	21	19	16	20
50	20	20	16	16	16
51	20	19	11	16	16
52	19	19	15	20	18
53	20	18	15	12	15
54	20	20	16	16	16
55	17	20	15	16	16
56	16	20	18	16	16
57	24	20	18	17	17
58	16	18	17	16	16
59	25	25	20	20	20
60	20	20	15	16	16
61	19	20	14	16	16
62	19	20	15	16	16
63	21	23	17	19	18
64	25	24	19	20	20
65	15	24	14	13	14
66	21	21	19	16	16
67	21	20	16	16	17
68	23	22	20	17	17
69	21	22	16	17	17

Lampiran 7. Output Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97014250
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,071
	Negative	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		,867
Asymp. Sig. (2-tailed)		,440

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,431	1,146			
	Motivasi Kerja (X1)	,257	,059	,363	,477	2,096
	Kepuasan Kerja (X2)	,191	,070	,233	,455	2,197
	Disiplin Kerja (X3)	,179	,074	,182	,596	1,678
	Lingkungan Kerja (X4)	,249	,085	,265	,414	2,413

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Heteroskedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X4), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Abresid

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,217 ^a	,047	-,012	,60206

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Disiplin Kerja (X3) , Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,147	4	,287	,791	,535 ^a
	Residual	23,198	64	,362		
	Total	24,345	68			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Disiplin Kerja (X3) , Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Abresid

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,036	,742		1,396	,167
	Motivasi Kerja (X1)	-,009	,039	-,042	-,237	,814
	Kepuasan Kerja (X2)	-,053	,046	-,211	-1,165	,248
	Disiplin Kerja (X3)	,064	,048	,213	1,348	,182
	Lingkungan Kerja (X4)	-,007	,055	-,025	-,132	,896

a. Dependent Variable: Abresid

Lampiran 8. Output Analisis Regresi Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X4), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,785	,772	,92955

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202,004	4	50,501	58,445	,000 ^a
	Residual	55,301	64	,864		
	Total	257,304	68			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,431	1,146		,376	,708
	Motivasi Kerja (X1)	,257	,059	,363	4,325	,000
	Kepuasan Kerja (X2)	,191	,070	,233	2,715	,009
	Disiplin Kerja (X3)	,179	,074	,182	2,428	,018
	Lingkungan Kerja (X4)	,249	,085	,265	2,948	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 9. Tabel r Product Moment

N	Interval Kepercayaan		N	Interval Kepercayaan	
	95%	99%		95%	99%
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,396
7	0,854	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,874	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,276
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,297	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Lampiran 10. Tabel Distribusi F

DF2	DF1						
	1	2	3	4	5	6	7
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249

DF2	DF1						
	1	2	3	4	5	6	7
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119

Lampiran 11. Tabel Distribusi t

<i>df</i>	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,025$	<i>df</i>	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,025$
1	6.3138	12.709	51	1.6753	2.0076
2	2.9200	4.3027	52	1.6747	2.0066
3	2.3534	3.1824	53	1.6410	2,0057
4	2.1318	2.7764	54	1.6736	2,0049
5	2.0150	2.5706	55	1.6730	2,0040
6	1.9432	2.4469	56	1.6725	2,0032
7	1.8946	2.3646	57	1.6720	2,0025
8	1.8595	2.3060	58	1.6716	2,0017
9	1.8331	2.2622	59	1.6711	2,0010
10	1.8125	2.2281	60	1.6706	2,0003
11	1.7959	2.2010	61	1.6702	1,9996
12	1.7823	2.1788	62	1.6698	1,9990
13	1.7709	2.1604	63	1.6694	1,9983
14	1.7613	2.1448	64	1.6690	1,9977
15	1.7531	2.1314	65	1.6686	1,9971
16	1.7459	2.1199	66	1.6683	1,9966
17	1.7396	2.1098	67	1.6679	1,9960
18	1.7341	2.1009	68	1.6676	1,9955
19	1.7291	2.0930	69	1.6672	1,9949
20	1.7247	2.0860	70	1.6669	1,9944
21	1.7207	2.0796	71	1.6666	1,9939
22	1.7171	2.0739	72	1.6663	1,9935
23	1.7139	2.0687	73	1.6660	1,9930
24	1.7109	2.0639	74	1.6657	1,9925
25	1.7081	2.0595	75	1.6654	1,9921
26	1.7056	2.0555	76	1.6652	1,9917
27	1.7033	2.0518	77	1.6649	1,9913
28	1.7011	2.0484	78	1.6646	1,9908
29	1.6991	2.0452	79	1.6644	1,9905
30	1.6973	2.0423	80	1.6641	1,9901
31	1.6955	2.0395	81	1.6639	1,9897
32	1.6939	2.0369	82	1.6636	1,9893
33	1.6924	2.0345	83	1.6634	1,9889
34	1.6909	2.0322	84	1.6632	1,9886
35	1.6896	2.0301	85	1.6630	1,9883
36	1.6833	2.0281	86	1.6628	1,9879
37	1.6871	2.0262	87	1.6626	1,9876
38	1.6860	2.0244	88	1.6624	1,9873
39	1.6849	2.0227	89	1.6622	1,9870
40	1.6939	2.0211	90	1.6620	1,9867
41	1.6829	2.0195	91	1.6618	1,9864
42	1.6820	2.0181	92	1.6616	1,9861
43	1.6811	2.0167	93	1.6614	1,9858
44	1.6802	2.0154	94	1.6612	1,9855
45	1.6794	2.0141	95	1.6611	1,9853
46	1.6887	2.0129	96	1.6609	1,9850
47	1.6779	2.0117	97	1.6607	1,9847
48	1.6772	2.0106	98	1.6606	1,9845
49	1.6766	2.0096	99	1.6604	1,9842
50	1.6590	2.0086	100	1.6602	1,9840