

yos cek 5

by Yos Cek 5 Yos Cek 5

Submission date: 23-Aug-2022 02:26PM (UTC+0700)

Submission ID: 1885855889

File name: Yosafat_Cek_Plagiasi_5.docx (724.64K)

Word count: 11378

Character count: 74281

PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dari setiap perusahaan atau organisasi adalah salah satu pilar terpenting mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia seefisien mungkin karena selain peningkatan teknologi dan sumber daya keuangan, sektor manusia sangat penting bagi keberhasilan bisnis.

Setiap tindakan dan keputusan yang dibuat dalam perusahaan dimaksudkan untuk memajukan tujuan perusahaan; sebagai hasilnya, orang-orang yang kompeten diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dan memelihara sistem organisasi. Untuk itu diperlukan perencanaan yang matang dan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan yang efektif. Agar bisnis memiliki tenaga terampil yang dibutuhkan dan mampu memberikan hasil yang efektif.

Apabila didukung oleh sumber daya manusia yang menunjukkan prestasi kerja yang kuat, maka tujuan perusahaan dapat terlaksana. Untuk melakukan ini, bisnis harus mampu menumbuhkan lingkungan di mana karyawan didorong dan diberi kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka secara maksimal. Agar karyawan dapat bekerja dengan sukses dan membantu perusahaan mencapai tujuannya, karyawan harus diperlakukan dengan sangat hormat. Motivasi kerja, disiplin kerja, suasana kerja, dan kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam menjaga kemitraan ini (Hasibuan, 2009).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar-tawar lagi untuk

memiliki ⁴ sumber daya manusia yang siap dan mampu tumbuh bersama perusahaan untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan. ⁴ Motivasi adalah proses yang menjelaskan semangat, fokus, dan ketekunan yang digunakan orang untuk mengejar tujuan mereka (Robins, 2006). Intensitas, yang mengacu pada seberapa keras seseorang bekerja, arah, yang mengacu pada tujuan, dan ¹² ketekunan, yang mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya, adalah tiga elemen penting dari definisi ini.

Pentingnya disiplin dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari hubungan antara disiplin pegawai dengan hasil kinerja (Nitisemito, 2011). Pada dasarnya, disiplin staf tingkat tinggi adalah apa yang dicari oleh setiap institusi atau organisasi. Etika kerja yang prima harus senantiasa dijunjung tinggi, terlebih lagi harus ditingkatkan menjadi lebih baik. ⁴ Tingkat rasa tanggung jawab individu atas tugas yang diberikan kepadanya dapat diukur dari tingkat kedisiplinan mereka. Akibatnya, mungkin lebih mudah untuk memenuhi tujuan organisasi, personel, dan komunitas. Akibatnya, setiap pemimpin berusaha untuk menanamkan ⁴ disiplin yang baik pada pengikutnya. dengan etos kerja yang prima, guna meningkatkan produktivitas staf.

⁴ Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah lingkungan tempat kerja (Artana, 2012). Menurut Permanent (2011), lingkungan kerja seseorang meliputi lingkungan sekitarnya. Ada dua tipe dasar lingkungan kerja: ⁵ lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Segala sesuatu yang terjadi sehubungan dengan koneksi di tempat kerja, termasuk interaksi ⁷⁵ dengan atasan dan hubungan dengan bawahan lainnya, disebut sebagai lingkungan kerja non-fisik. Istilah "lingkungan kerja fisik" mengacu pada elemen fisik apa pun yang mengelilingi tempat kerja dan dapat

berdampak langsung atau tidak langsung pada karyawan. rekan kerja atau hubungan dengan bawahan (Permana, 2011).

Kinerja adalah hasil usaha seseorang dalam menyelesaikan ² tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya, yang ditentukan oleh kemampuan, pengalaman, kejujuran, dan ketekunannya ⁴ (Hasibuan, 2009). Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari pikiran dan tenaga seorang karyawan yang dicurahkan dalam pekerjaannya. Itu dapat diukur, diamati, dan dihitung, ⁴ tetapi dalam banyak keadaan, hasil pemikiran dan energi tidak terlihat, seperti solusi untuk masalah atau inovasi baru untuk bisnis. Itu juga bisa menjadi penemuan praktik kerja yang lebih efisien untuk produk atau layanan tertentu. Produktivitas karyawan memiliki dampak besar pada seberapa sukses sebuah perusahaan. Kinerja perusahaan akan meningkat jika karyawan berkinerja baik. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk dapat mengakibatkan penurunan kinerja bisnis. Jika sumber daya manusia perusahaan tidak didukung oleh mereka yang memiliki kinerja tertinggi, asetnya seperti uang, proses, dan mesin tidak akan dapat memberikan hasil terbaik.

⁸⁵ PT. Waki Abadi Indonesia ialah objek penelitian ini, adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industry distributor perlengkapan kesehatan serta perlengkapan rumah tangga yang terletak di Kom.Ruko ⁵⁶ Darmo Park I Blok 2B No.1-6, Jl. Mayjen Sungkono, Pakis, Kec. Sawahan, Kota SBY, Jawa Timur 60256, Indonesia ini mempunyai sebanyak 129 orang pekerja.

Kondisi di PT Waki Abadi Indonesia, menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut masih kurang termotivasi, ⁹⁸ disiplin, dan lingkungan kerja karyawan, khususnya pada bagian produksinya. Masalah ini jelas menunjukkan bahwa ⁴¹ motivasi,

disiplin, dan lingkungan kerja karyawan di PT Waki Abadi Indonesia harus ditingkatkan agar kinerja karyawan secara keseluruhan meningkat, dan untuk tugas dan fungsi karyawan selanjutnya, khususnya di bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia, dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Alasan peneliti memfokuskan penelitian ini pada bagian produksi adalah karena proses produksi adalah salah satu sektor penting yang harus di perhatikan pada PT Waki Abadi Indonesia dalam menunjang tujuan yang di harapkan oleh perusahaan bagi para konsumennya, karena kegiatan produksi merupakan bagian dari rantai konsumsi dan distribusi. prosedur manufaktur yang menghasilkan barang dan jasa yang akhirnya dikonsumsi oleh pelanggan. Tanpa keluaran dari unsur-unsur produksi- seperti peralatan atau sarana untuk melakukan operasi produksi-kegiatan produksi tidak dapat dilanjutkan. Sebaliknya, ilmu ekonomi menggambarkan komponen produksi yang terdiri dari manusia (tenaga kerja/TK), modal (uang atau peralatan modal), sumber daya alam, dan keterampilan. Produksi hanya dapat menggunakan faktor produksi. Jika tidak ada faktor produksi, maka tidak akan ada produksi.³⁴ Hubungan antara jumlah input dan output yang dapat dihasilkan dalam jumlah waktu tertentu dijelaskan oleh fungsi produksi. Dengan kata lain, kegiatan ekonomi produksi, distribusi, dan konsumsi merupakan mata rantai yang tidak dapat diputus. Meskipun ketiganya memiliki dampak satu sama lain, produksi adalah tempat semuanya dimulai. Produksi diperlukan untuk distribusi, sedangkan konsumsi atau sebaliknya memicu aktivitas produksi.

Berdasarkan informasi di atas, penulis ingin menyajikan judul ⁷ “**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waki Abadi Indonesia**”

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber pada penjelasan tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Waki Abadi Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Waki Abadi Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Waki Abadi Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Waki Abadi Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Waki Abadi Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Waki Abadi Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin didapat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Pemahaman teori yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pemahaman teori tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan diharapkan. dampak tempat kerja terhadap kinerja pekerja.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi mahasiswa

Melalui penelitian ini dapat menjadi acuan bagi mahasiswa Universitas Wijaya Kusuma Surabaya khususnya program studi manajemen untuk memahami pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat bagi pembaca

Penelitian ini menjanjikan untuk memberikan pengetahuan kepada pembaca tentang pentingnya kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi perusahaan

Diyakini bahwa penelitian ini akan membantu para pemimpin memahami dampak motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja.

³⁰ 1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 5 bab dengan sistematika penulisan yaitu :

¹⁴ BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori, hipotesis dan model analisis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

¹⁷
Metodologi penelitian, populasi, pengambilan sampel, dan strategi pengambilan ⁶ sampel, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data semuanya tercakup dalam bab ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

⁴⁹
Uraian pokok pokok bahasan, hasil penelitian, dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia semuanya tercakup ¹² dalam bab ini.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini menguraikan rekomendasi-rekomendasi yang diberikan kepada pihak-pihak yang terkena dampak dari temuan-temuan studi dan memberikan solusi atas masalah-masalah yang diangkat dari kesimpulan-kesimpulan tersebut.

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori**2.1.1 Manajemen SDM****2.1.1.2 Pengertian MSDM**

Proses manajemen memerlukan perencanaan, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi serta pemanfaatan sumber daya lain dari kegiatan ini untuk ⁹⁶ melaksanakan tugas-tugas ini sesuai dengan tujuan yang ³⁷ ditentukan. Manajemen sumber daya manusia, menurut Ardana et al. (2012; 5), adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan mengorganisir, menggerakkan, dan mengelola semua kualitas yang membentuk kemampuan ⁷ manusia.

Menurut Dessler (2010), manajemen sumber daya manusia mengacu pada metode dan strategi yang digunakan untuk memenuhi persyaratan pekerja atau kategori sumber daya manusia tertentu, seperti peran manajerial, mempekerjakan atau merekrut karyawan baru, dan melakukan tinjauan kinerja karyawan. Menurut beberapa kriteria di atas, ²⁶ manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai studi ²⁶ tentang tenaga kerja manusia yang diatur dalam urutan fungsinya agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat.

2.1.1.3 Fungsi MSDM

Operasi pengelolaan sumber daya manusia akan berjalan lancar jika tugas manajerial dan operasionalnya dilaksanakan dengan baik. Ini termasuk yang berikut, per Ardana dkk. (2012;17-20):

1. Mengelola Sumber Daya Manusia Mengelola Tanggung Jawab Peran manajerial memiliki tanggung jawab kepemimpinan untuk sumber daya manusia lainnya.

Dalam hal ini, manajer yang melakukan tugas manajerial adalah mereka yang memegang peran manajerial pada level yang sesuai, seperti direktur, kepala divisi, atau supervisor. Akibatnya, ¹manajer SDM atau kepala departemen personalia adalah manajer yang harus melakukan tugas manajerial berikut:

- a. Perencanaan adalah proses memilih inisiatif staf yang akan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Karena pengorganisasian adalah sarana ¹untuk mencapai tujuan, manajemen sumber daya manusia harus menetapkan kerangka kerja untuk interaksi antara pekerjaan, orang, dan variabel fisik.
- c. Actuating adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, menginspirasi, dan berusaha untuk membuat semua anggota staf bersedia bekerja dengan sukses dan efisien untuk memenuhi tujuan organisasi.
- d. Kegiatan pemantauan seluruh personel dilakukan untuk memastikan bahwa mereka mengikuti kebijakan perusahaan dan melaksanakan tugas yang diberikan.

¹³2. Tujuan Administratif Manajemen Sumber Daya Manusia Sangat penting untuk diingat bahwa pengadaan adalah salah satu dari tujuh tanggung jawab operasional ⁹⁷manajemen sumber daya manusia karena:

- a. Sebuah Prosedur ¹untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat, baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- c. Membayar pekerja secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan dalam bentuk uang tunai atau komoditas disebut sebagai kompensasi.
- d. Pemeliharaan adalah proses memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan untuk memastikan kerja sama yang berkelanjutan hingga pensiun.
- e. Pemisahan dari pekerjaan mengacu pada kembalinya seorang pekerja ke kampung halamannya.
- f. Dipecat berarti hubungan kerja Anda dengan perusahaan telah berakhir.

2.1.1.4 Tujuan MSDM

Sutrisno (2015) mencantumkan hal-hal berikut sebagai tujuan SDM:

1. Saat mengembangkan kebijakan SDM, pertimbangkan manajemen untuk memastikan bahwa bisnis memiliki karyawan yang termotivasi dan berkinerja tinggi serta staf yang selalu siap untuk beradaptasi dengan perubahan dan mematuhi hukum.
2. Tetapkan dan pertahankan semua pedoman dan prosedur SDM terkini yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3. Berpartisipasi dalam pengembangan strategi dan arah organisasi secara keseluruhan, terutama yang berkaitan dengan bagaimana hal itu akan mempengaruhi manajemen sumber daya manusianya.
4. Tentukan kondisi dan bantuan yang akan memungkinkan manajer lini untuk mencapai tujuan mereka.

5. Tangani keadaan dan keadaan darurat hubungan karyawan yang tegang untuk memastikan mereka tidak mencegah perusahaan mencapai tujuannya.
6. Buat jalur komunikasi antara manajemen perusahaan dan pekerja.
7. Berfungsi sebagai pengawas standar dan nilai perusahaan dalam pengelolaan SDM.

2.1.2 Motivasi Kerja

Perilaku manusia disebabkan, didistribusikan, dan didukung oleh motivasi, yang membuat manusia bersemangat untuk berusaha dan bekerja keras untuk mendapatkan hasil terbaik. Ketika manajer berbagi pekerjaan dengan karyawannya untuk diselesaikan dengan baik dan diintegrasikan ke dalam tujuan Hasibuan, motivasi menjadi semakin penting (2012; 189). Setiap tindakan yang dilakukan seseorang dimotivasi oleh sesuatu yang jauh di dalam diri mereka; kekuatan ini dikenal sebagai motivasi (Fuad Masud, 2002). Menurut Robbins (2012; 78), motivasi adalah proses yang menjelaskan semangat, fokus, dan ketekunan yang digunakan orang untuk mengejar tujuan mereka.

Syahyuti (2010) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan kuat seseorang untuk berperilaku atau berkinerja sangat baik. Menurut Malthis, Mochammad, dan Gunawan (2014), motivasi seseorang adalah keinginan yang mendorongnya untuk melakukan tindakan. Orang sering bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Memahami motivasi sangat penting karena mempengaruhi kinerja, tanggapan terhadap kompensasi, dan masalah lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Bagaimana seorang pekerja melakukan tugasnya dalam suatu organisasi atau komunitas perusahaan yang berfungsi sebagai tempat kerja sangat dipengaruhi

oleh lingkungan internal atau psikologisnya. Dimungkinkan untuk memandang gairah atau antusiasme seseorang terhadap pekerjaannya sebagai cerminan dari lingkungan internal jika aktivitas kerja mereka membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya.

2.1.2.1 Faktor Motivasi kerja

⁸⁴ Banyak faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang sebagai ciri psikologis (Sutrisno, 2011).

a. Diantara unsur ²⁶ eksternal (berasal dari sumber selain diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi adalah:

- ²² 1. Lingkungan tempat kerja yang menyenangkan
2. Gaji yang adil
3. Arah yang efektif
4. Adanya jaminan kerja.
5. Kedudukan dan kewajiban
6. Aturan yang fleksibel.

b. Unsur ²¹ internal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk bertahan hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Kebutuhan akan penghargaan
4. Keinginan untuk diakui
5. Keinginan akan kekuasaan.

2.1.2.2 Indikator Motivasi kerja

Sejauh mana pekerja bekerja keras untuk menciptakan kinerja yang lebih besar dalam rangka memenuhi tujuan organisasi merupakan cerminan langsung dari

kekuatan motivasi kerja mereka. Syahyuti (2010) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja berdasarkan pengetahuan tentang motivasi kerja yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan

Tujuan suatu perusahaan atau instansi akan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi karena akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan yang dimiliki.

2. Semangat kerja

Tingkat semangat kerja yang tinggi adalah tanda lingkungan kerja yang produktif yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif dan, sebagai hasilnya, menginspirasi mereka untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif adalah kemampuan atau kapabilitas seorang karyawan atau karyawan untuk memulai atau melanjutkan pekerjaan dengan sekuat tenaga tanpa bantuan eksternal atau kehendak bebasnya sendiri, berlawanan dengan kreativitas, yang didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan atau karyawan. Minta tim Anda untuk membuat koneksi baru dan menggabungkan elemen baru untuk mempelajari sesuatu yang baru. Sesuatu yang baru dalam pengertian ini bisa menjadi sesuatu yang belum pernah dipahami sebelumnya meskipun sebelumnya tidak ada.

4. Rasa tanggung jawab

Agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu, individu dengan motivasi kerja yang kuat harus memiliki sikap individu yang mencerminkan tanggung jawab atas pekerjaan yang diselesaikannya.

2.1.3 Disiplin kerja

Hasibuan (2003; 193) menyatakan bahwa “keadaan dan kesiapan seseorang untuk menaati segala aturan dan standar yang berlaku” adalah konsep disiplin. Tercapainya standar organisasi merupakan tujuan dari disiplin, menurut Handoko (2000; 208). Disiplin kerja menurut Siswanto (2002; 208), adalah “sikap hormat, hormat, patuh dan patuh pada norma yang berlaku, tertulis dan tidak tertulis, serta mampu ditegakkan dan tidak menghindari hukuman jika melanggar tugas dan kewajibannya”. Dia sekarang dalam posisi otoritas. Seorang pekerja dengan disiplin akan menghormati norma dan peraturan perusahaan dan akan mampu beradaptasi. kerjasama dengan kebijakan dan prosedur perusahaan secara sukarela (Sutrisno, 2012:87). Teori Mangkunegara dan Octorent tentang Disiplin Kerja (2015) digambarkan sebagai praktik manajemen untuk menegakkan prinsip-prinsip organisasi. Tingkah laku karyawan di perusahaan terkadang bisa sangat mengganggu sehingga menurunkan prestasi kerja. Jadi dalam keadaan seperti itu, disiplin sangat penting. Banyak karyawan perusahaan masih datang terlambat, mengabaikan aturan keselamatan, gagal mengikuti instruksi, atau menyebabkan masalah dengan rekan kerja.

16

2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Berikut ini adalah unsur-unsur yang menurut Hasibuan (2016: 194)

90

mempengaruhi disiplin kerja pegawai:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kompetensi, sebagian besar pekerjaan yang dibayar, berdampak pada tingkat disiplin karyawan. Agar pegawai tetap disiplin dalam melakukan pekerjaan ini, maka tanggung jawab pegawai harus sesuai dengan kemampuannya.

2. Kepemimpinan

Disiplin tenaga kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya. Karena bawahannya akan memandang kepemimpinan ini.

3. Kompensasi

Disiplin kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi; akibatnya semakin tinggi gaji perusahaan maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Oleh karena itu, karyawan akan merasa sulit untuk mempertahankan disiplin di tempat kerja jika persyaratan dasar mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum

Tindakan disipliner karyawan akan dihindari karena takut akan sanksi hukum yang lebih berat, dan peraturan perusahaan akan lebih baik dipatuhi oleh karyawan.

5. Pengawasan

Strategi terbaik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah pengawasan.

2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup langkah-langkah yang dimaksudkan ⁶⁵ untuk meningkatkan pemahaman dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial, serta teknik manajerial untuk berinteraksi dengan karyawan dan mempengaruhi perilaku mereka. Secara umum, berbagai faktor

berpengaruh pada bagaimana karyawan organisasi didisiplinkan. Disiplin tempat kerja memanasifestasikan dirinya dalam berbagai cara, termasuk yang berikut:

1. Mematuhi semua peraturan waktu yang ditetapkan oleh majikan, termasuk jam kerja, waktu rumah, dan waktu istirahat yang tepat.
2. Mematuhi semua aturan perusahaan, seperti aturan berpakaian dan standar perilaku yang diharapkan di tempat kerja.
3. Kinerja sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab, dan kewajiban serta cara berinteraksi dengan rekan kerja menjadi contoh perilaku di tempat kerja.
4. Mematuhi semua kebijakan perusahaan lainnya yang menetapkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pekerja.

Dengan menggunakan justifikasi yang diberikan, Mangkunegara dan Octorent (2015) menyatakan bahwa indikator-indikator berikut dapat digunakan untuk menilai disiplin kerja:

- 1) Datang ke tempat kerja tepat waktu.

Manfaatkan akurasi, kehadiran, dan jam kerja karyawan untuk menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja yang ditentukan.

- 2) Ketepatan saat pulang ke rumah.

Menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan dengan menentukan jam kerja setelah bekerja.

- 3) Mematuhi semua hukum yang berlaku.

Aturan dan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dikembangkan agar perusahaan dapat beroperasi dengan sukses.

- 4) Memakai pakaian kerja yang telah ditentukan.

Ditunjukkan ketaataan karyawan dalam penggunaan seragam sesuai dengan aturan yang di terapkan oleh perusahaan.

5) Kewajiban dalam melaksanakan tugas.

kemampuan berkomunikasi dengan unit kerja lain dan berperilaku sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan kewajibannya.

6) Selesaikan semua tugas yang diberikan setiap hari.

Mampu melakukan tugas tepat waktu dan menahan diri dari menundatugas sehari-hari.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Sesuai dengan Robbins (2010), lingkungan terdiri dari institusi atau kekuatan eksternal yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi seberapa baik organisasi beroperasi. Ada jenis kategori lingkungan umum dan khusus. Lingkungan yang luas mencakup segala sesuatu di luar organisasi yang mungkin berdampak padanya. Kekuatan sosial dan teknis mempengaruhi lingkungan ini. Namun, salah satu aspek lingkungan yang memiliki dampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi adalah lingkungan tertentu.

Sedarmayati (2009:21), "Lingkungan kerja adalah keseluruhan jumlah alat dan bahan yang dihadapi seseorang, konteks tempat seseorang bekerja, praktik kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok."

Alex S. Nitisemito (1992: 183) menyoroti bahwa tempat kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin berdampak pada kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan.

Tempat kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga membuat karyawan merasa betah dan nyaman jika mereka ingin bekerja secara efektif dan menggunakannya sebagai tempat untuk belajar dan terlibat dalam kegiatan. Moral dan reputasi institusi akan meningkat, pekerjaan yang lebih baik akan tercipta, ketegangan mata dan hasrat spiritual akan berkurang, dan yang paling penting, pekerjaan yang lebih baik akan tercipta.

8 **2.1.4.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayati (2009) mencantumkan sejumlah aspek di tempat kerja yang dapat mempengaruhi perkembangan kondisi kerja yang berkaitan dengan kapasitas karyawan, antara lain:

1. Penggunaan warna dapat membantu polisi melakukan tugasnya dengan lebih efektif. Keadaan mental mereka akan dipengaruhi oleh warna pada khususnya. Menggunakan furnitur yang sesuai, serta warna yang sesuai untuk dinding ruangan. Di sisi lain, kebahagiaan dan ketenangan pikiran karyawan akan tetap terjaga.
2. Kebersihan tempat kerja seseorang mungkin memiliki dampak tidak langsung pada mereka karena tempat kerja yang bersih memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman melakukan tugasnya. Kebersihan lingkungan melampaui pembersihan tempat kerja sederhana.
3. Dalam hal ini, cahaya alami termasuk dalam penerangan seperti halnya penerangan listrik. Pekerjaan itu sendiri membutuhkan ketelitian, dan aktivitas karyawan memerlukan pencahayaan yang memadai.
4. Karena ventilasi yang tepat akan menjamin keselamatan dan kesejahteraan peserta, ini juga akan membantu peserta menjadi lebih bugar secara fisik.

Pertukaran udara dapat dipengaruhi oleh konstruksi bangunan selain ventilasi. Misalnya, bangunan dengan langit-langit tinggi akan memungkinkan lebih banyak pertukaran udara daripada bangunan dengan langit-langit rendah. Pertukaran udara juga dipengaruhi oleh ukuran ruang dalam kaitannya dengan jumlah pekerja.

5. Ketika keamanan terjamin, terciptalah perdamaian. Meskipun mencakup keamanan barang-barang pribadi karyawan serta pembangunan fasilitas di mana mereka berfungsi, keselamatan pribadi biasanya disalahartikan hanya sebagai keselamatan di tempat kerja. Akibatnya, hal itu menimbulkan ketenangan yang memotivasi orang untuk bekerja.
6. Konsentrasi seseorang di tempat kerja akan terganggu jika menganggap kebisingan sebagai gangguan. Dengan Jika konsentrasi ini rusak, ada kemungkinan lebih tinggi bahwa tugas akan dilakukan dengan tidak benar atau buruk. Kerugian pasti akan terjadi dari ini. Suara keras yang konstan dapat menyebabkan kebosanan.

2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992, 159) berikut ini adalah indikasi lingkungan kerja:

1. Lingkungan kantor

Kondisi yang ada di tempat kerja dan dapat berdampak pada kinerja karyawan disebut sebagai lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja termasuk ruang kantor, perabotan, dan fasilitas lainnya serta kedamaian, ketertiban, dan pencahayaan dari area sekitarnya dan hubungan interpersonal yang ada di sana.

2. Interaksi rekan kerja

Rekan kerja yang rukun dan tidak tertarik satu sama lain secara seksual berada dalam hubungan ⁵ rekan kerja. Salah satu faktor yang meyakinkan karyawan untuk tetap pada satu perusahaan adalah interaksi di tempat kerja. Kedekatan dengan keluarga ⁴⁵ merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

3. Ketersediaan workstation

Alat yang digunakan untuk menjamin efektivitas operasional yang komprehensif dan kontemporer tercakup. Bukan hal baru jika dikatakan bahwa salah satu penunjang proses kerja adalah tersedianya workstation yang lengkap.

2.1.5 Kinerja Karyawan

¹⁵ Menurut Kasmir, kinerja adalah hasil akhir dari kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan penugasan yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Peningkatan kinerja individu dapat mendorong kinerja perusahaan karena keduanya saling bergantung. Menurut Simamora (2005:339), kinerja seorang karyawan diukur dengan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, yang mencerminkan seberapa baik mereka mematuhi standar pekerjaan. Kinerja dipengaruhi oleh perilaku ³ karyawan, menurut Mathis dan Jackson (2006; 378). Kinerja karyawan adalah kesediaan individu atau kelompok untuk terlibat dalam, menyempurnakan, dan melaksanakan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.1.5.1 ⁵ Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kasmir (2016: 34) mengidentifikasi karakteristik sebagai berikut yang mempengaruhi kinerja:

1) Keterampilan dan Kemampuan

Apakah kemampuan atau keahlian seseorang dalam melakukan tugas Keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar, berdasarkan apa yang telah dicapai

2) Keterampilan

seorang profesional dengan pengetahuan di bidang ini. Anda akan mencapai kesuksesan jika Anda sukses, dan sebaliknya. Jelas bahwa memiliki pengalaman akan bermanfaat dan mempengaruhi kinerja.

3) Jadwal kerja

Jika suatu pekerjaan dirancang dengan baik, pekerjaan itu akan berhasil dan akan menciptakan kondisi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat.

4) Individualitas

Seseorang dengan sikap atau kepribadian yang menyenangkan akan dapat mencurahkan perhatian penuh pada tugas saat ini untuk memastikan bahwa hasil pekerjaan memuaskan.

5) Inspirasi tempat kerja

Ungkapan motivasi yang menginspirasi seseorang untuk mulai bekerja.

6) Gaya Kepemimpinan

Mengacu pada pendekatan seorang pemimpin untuk berurusan dengan atau memerintah bawahan.

7) Budaya organisasi

Mengacu pada praktik dan standar yang diadopsi dan diterima oleh perusahaan.

8) Etos Kerja

Ini adalah konsep dimana individu atau kelompok harus mengevaluasi tindakan yang diambil.

9) Loyalitas

Dedikasi seorang karyawan untuk tetap bersama dan mendukung bisnis tempat dia bekerja dikenal sebagai loyalitas.

10) Keseimbangan kehidupan kerja

Adalah tugas karyawan untuk memperlakukan pekerjaan mereka dengan serius.

2.1.5.2 Indikator kinerja

Indikator kinerja adalah evaluasi, baik kualitatif maupun kuantitatif, tentang seberapa berhasil tujuan atau sasaran telah dicapai. Kasmir (2016: 208–210) mencantumkan indikator kinerja karyawan berikut ini:

1. Kualitas

Kualitas adalah sejauh mana proses penyelesaian tugas atau hasil mendekati kesempurnaan. Sebuah produk berkinerja lebih baik semakin sempurna itu. Di sisi lain, jika pekerjaan itu berkualitas buruk, kinerjanya juga akan baik.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas (volume) pekerjaan yang dihasilkan seseorang juga dapat digunakan untuk mengukur kinerjanya.

3. Waktu (istilah)

Bentuk-bentuk kerja tertentu memiliki batasan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa ada batasan waktu minimum dan maksimum untuk pekerjaan yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Sebelum memulai suatu aktivitas, anggaran telah dibuat untuk setiap pengeluaran yang terkait dengan bisnis. Dengan kata lain, menggunakan biaya sebagai pedoman untuk memastikan jumlah yang direncanakan tidak terlampaui.

5. Hubungan antar karyawan

Lingkungan yang nyaman dan kooperatif yang ditimbulkan oleh interaksi individu akan memungkinkan setiap orang untuk saling mendukung dalam menghasilkan aktivitas kerja yang unggul.

2.1 Penelitian Sebelumnya

Sangat penting untuk memiliki penelitian sebelumnya sebagai referensi dan referensi untuk mendukung temuan penelitian penulis. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan pemilihan judul penulis.

No	Penulis	Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Kunti Nurul Aini Teguh Ariefiantoro	2019	Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), Kinerja karyawan (Y)	1. Tingkat motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap output pekerja. 2. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. 3. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tempat kerja.
2.	Oki agustian	2019	Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja karyawan (Y)	1. Kinerja dan motivasi karyawan dipengaruhi satu sama lain. 2. Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan.

3.	Kiki Lestari & Agung Budiatmo	2018	Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar satu sama lain. 2. Kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang baik dan signifikan. 3. Lingkungan tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan.
4.	Noeria Susitiningrum, Handoyo Djoko & Reni Shinta Dewi	2015	Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja pekerja. 2. Motivasi tempat kerja mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja mempengaruhi output pekerja.
5.	Anggreany Hustia	2020	Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

2.3 Hipotesis atau Model Analisis

2.3.1 Hipotesis

Penegasan atau tanggapan jangka pendek terhadap klaim yang dibuat dalam spesifikasi masalah penelitian adalah hipotesis (Manulang dan Pakpahan, 2014). Berikut ini adalah beberapa kemungkinan hipotesis yang dapat diajukan untuk penelitian ini berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas:

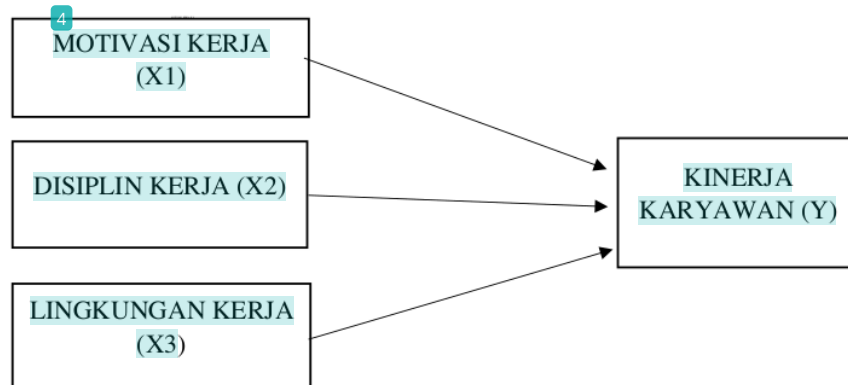
1. Motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Waki Abadi Indonesia?
2. Motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Waki Abadi Indonesia
3. Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Waki Abadi Indonesia
4. Lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Waki Abadi Indonesia.

2.3.2 Model Analisis

Kerangka model analitis disusun sebagai berikut sesuai dengan tujuan penelitian dan teori sebelumnya:

Model Analisis

Gambar 2.3 Model Analisis



METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah gaya yang digunakan. Teknik penelitian positivis digunakan untuk menganalisis populasi penelitian dan sampel penelitian, menurut metode penelitian kuantitatif Sugiyono (2015:14). Sementara pengambilan sampel sering dilakukan secara acak atau serampangan, pengumpulan data biasanya menggunakan peralatan penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi terdiri dari hal-hal atau subjek yang sesuai dengan kriteria tertentu dan digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian terhadapnya dan membuat kesimpulan darinya (Sugiyono, 2015:17).

Populasi adalah sekelompok elemen studi, menurut Manullang dan Pakpahan (2014: 67), dimana elemen tersebut merupakan unit terkecil yang memberikan data penting. Ke-129 karyawan PT. Waki Abadi Indonesia yang menjadi populasi penelitian ini dikategorikan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Data karyawan PT.Waki Abadi Indonesia

No	BAGIAN	JUMLAH
1	Office Manajemen	35
2	Produksi	80
3	Delevery	10
4	Teknisi	4
Total		129

Sumber : PT.Waki Abadi Indonesia

3.2.2 Sampel

Pengambilan sampel adalah proses yang memerlukan pengumpulan sampel yang benar-benar konsisten dengan tujuan utama penelitian. Purposive sampling adalah ¹³ metode yang digunakan pada penelitian ini untuk mengumpulkan data sampel. Purposive sampling merupakan strategi pengambilan sampel yang mempertimbangkan beberapa parameter (Sugiyono, 2010, 116). Faktor-faktor yang perlu dipikirkan meliputi: Karyawan ⁷ yang telah bekerja di bisnis ini selama lebih dari satu tahun memberikan jawaban. Hasilnya, 80 personel dari departemen produksi dipilih untuk penelitian ini, yang minimal satu tahun pengalaman bekerja di departemen produksi pada PT Waki Abadi Indonesia terdiri dari 80 pekerja di bidang manufaktur, 35 di administrasi kantor, 10 di pengiriman, dan 4 di teknisi.

3.3 Identifikasi Variabel

¹⁵ Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua kategori, antara lain:

1. Variabel Bebas atau Variabel Independen (X) terdiri dari :

¹⁸ X1 = Motivasi kerja

X2 = Disiplin kerja

X3 = Lingkungan kerja

2. Variabel Terikat atau Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan

3.3 Definisi Operasional Variabel

¹³ Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono adalah kualitas, jenis, atau nilai suatu produk atau kegiatan yang mengandung perubahan tertentu yang telah diputuskan untuk diteliti sebelum ditarik kesimpulan oleh peneliti. Variabel penelitian harus didefinisikan untuk menghindari kesalahan pengumpulan data. Penjelasan berikut memberikan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian:

3.4.1 Motivasi Kerja (X1)

Syahyuti (2010) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan kuat seseorang untuk berperilaku atau berkinerja sangat baik.

Syahyuti (2010) mengidentifikasi faktor-faktor berikut untuk mengukur motivasi karyawan:

1. Dorongan mencapai tujuan

Tujuan suatu perusahaan atau instansi akan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi karena akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan yang dimiliki.

2. Semangat kerja

Tingkat semangat kerja yang tinggi adalah tanda lingkungan kerja yang produktif yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif dan,

sebagai hasilnya, menginspirasi mereka untuk memenuhi ⁸ tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif adalah kemampuan atau kapabilitas seorang karyawan atau karyawan untuk memulai atau melanjutkan pekerjaan dengan sekuat tenaga tanpa bantuan eksternal atau kehendak bebasnya sendiri, berlawanan dengan kreativitas, yang didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan atau karyawan. Minta tim Anda untuk membuat koneksi baru dan menggabungkan elemen baru untuk mempelajari sesuatu yang baru. Sesuatu yang baru dalam pengertian ini bisa menjadi sesuatu yang belum pernah dipahami sebelumnya meskipun sebelumnya tidak ada.

4. Rasa tanggung jawab

Agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu, individu dengan motivasi kerja yang kuat harus memiliki sikap individu yang mencerminkan tanggung jawab atas pekerjaan yang diselesaikannya.

3.4.2 Disiplin kerja (X2)

Teori Mangkunegara dan Octorent tentang Disiplin Kerja (2015) digambarkan sebagai pelaksanaan manajemen untuk menegakkan prinsip-prinsip organisasi. Perilaku pekerja di perusahaan terkadang bisa sangat meresahkan, mengakibatkan penurunan kinerja. Akibatnya, dalam keadaan seperti itu, disiplin sangat penting. Banyak karyawan di dalam perusahaan masih terlambat, mengabaikan aturan keselamatan, gagal mengikuti instruksi yang direncanakan, atau terlibat masalah dengan rekan kerja.

Mangkunegara dan Octorent (2015) daftar indikator untuk mengukur disiplin kerja meliputi:

1) Datang ke tempat kerja tepat waktu.

Manfaatkan akurasi, kehadiran, dan jam kerja karyawan untuk menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja yang ditentukan.

2) Ketepatan saat pulang ke rumah.

Menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan dengan menentukan jam kerja setelah bekerja.

3) Mematuhi semua hukum yang berlaku.

⁴⁷ Aturan dan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dikembangkan agar perusahaan dapat beroperasi dengan sukses.

4) Memakai pakaian kerja yang telah ditentukan.

Ditunjukkan ketaataan karyawan dalam penggunaan seragam sesuai dengan aturan yang di terapkan oleh perusahaan.

5) Kewajiban dalam melaksanakan tugas.

kemampuan berkomunikasi dengan unit kerja lain dan berperilaku sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan kewajibannya.

6) Selesaikan semua tugas yang diberikan setiap hari.

Mampu melakukan tugas tepat waktu dan menahan diri dari menundatugas sehari-hari.

3.4.3 ³⁷ Lingkungan kerja (X3)

Alex S. Nitisemito (1992: 183) menyoroti bahwa tempat kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin berdampak ⁵¹ pada kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan.

Menurut Nitisemito (1992, 159) berikut ini adalah indikasi tempat kerja:

1. Lingkungan kantor

Kondisi ³¹ yang ada di tempat kerja dan dapat berdampak pada kinerja karyawan disebut sebagai lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja termasuk ruang kantor, perabotan, dan fasilitas lainnya serta kedamaian, ketertiban, dan pencahayaan dari area sekitarnya dan hubungan interpersonal yang ada di sana.

2. Interaksi rekan kerja

Rekan kerja yang rukun dan tidak tertarik satu sama lain secara seksual berada dalam hubungan ⁵ rekan kerja. Salah satu faktor yang meyakinkan karyawan untuk tetap pada satu perusahaan adalah interaksi di tempat kerja. Kedekatan dengan keluarga ⁴⁵ merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

3. Ketersediaan workstation

Alat yang digunakan untuk menjamin efektivitas operasional yang komprehensif dan kontemporer tercakup. Bukan hal baru jika dikatakan bahwa salah satu penunjang proses kerja adalah tersedianya workstation yang lengkap.

3.4.4 Kinerja kerja (Y)

³⁸ Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil akhir dari kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan penugasan yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Peningkatan kinerja individu dapat mendorong kinerja perusahaan karena keduanya saling bergantung.

Kasmir (2016: 99) mencantumkan metrik berikut untuk mengukur kinerja tugas:

1. Kualitas

Kualitas adalah sejauh mana proses penyelesaian tugas atau hasil mendekati kesempurnaan. Sebuah produk berkinerja lebih baik semakin sempurna itu. Di sisi lain, jika pekerjaan itu berkualitas buruk, kinerjanya juga akan baik.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas (volume) pekerjaan yang dihasilkan seseorang juga dapat digunakan untuk mengukur kinerjanya.

3. Waktu (istilah)

Bentuk-bentuk kerja tertentu memiliki batasan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa ada batasan waktu minimum dan maksimum untuk pekerjaan yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Sebelum memulai suatu aktivitas, anggaran telah dibuat untuk setiap pengeluaran yang terkait dengan bisnis. Dengan kata lain, menggunakan biaya sebagai pedoman untuk memastikan jumlah yang direncanakan tidak terlampaui.

5. Hubungan antar karyawan

Lingkungan yang nyaman dan kooperatif yang ditimbulkan oleh interaksi individu akan memungkinkan setiap orang untuk saling mendukung dalam menghasilkan aktivitas kerja yang unggul.

3.5 Pengukuran Variabel

Faktor-faktor tersebut diukur secara kuantitatif dengan menggunakan skala interval dan teknik pengukuran Likert untuk memperoleh data. Bentuk dan rangkaian pertanyaan tertutup, memungkinkan responden untuk memilih hanya satu jawaban dari lima kemungkinan alternatif. Sistem penilaian 5 poin untuk setiap pertanyaan, yaitu:

1. Untuk jawaban sangat setuju : skor 5
2. Untuk jawaban setuju : skor 4
3. Untuk jawaban ragu-ragu : skor 3
4. Untuk jawaban tidak setuju : skor 2
5. Untuk jawaban sangat tidak setuju : skor 1

3.6 Jenis dan Sumber Data

Berikut ini adalah jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

3.6.1 Data Primer

Informasi yang dikumpulkan dari sumber secara langsung dikenal sebagai data primer. Narimawati Secara khusus, staf PT. Waki Abadi Indonesia yang beralamat di Kom. Ruko Darmo Park I Blok 2B. 1-6, Mayjen Sungkono, Pakis, Kec. Sawahan, Kota SBY, Jawa Timur 60256, Indonesia, adalah kelompok responden yang tanggapannya digunakan untuk mengumpulkan data primer untuk penulisan ini.

3.6.2 Data Sekunder

Narimawati menyatakan bahwa data tidak langsung adalah pengetahuan atau literatur studi yang melengkapi atau menyempurnakan data primer. Catatan atau laporan yang telah dikumpulkan dalam arsip yang diterbitkan dan digunakan dalam data sekunder penelitian ini berkaitan dengan PT Waki Abadi Indonesia yang berkantor pusat di SBY City, Jawa Timur, Indonesia, di Kom. Ruko Darmo Park I Blok 2B No. 1-6, Jl. Mayor Jenderal Sungkono, Pakis, Kec. Bidang. Mereka memberikan rincian tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan tenaga kerja.

3.7 Prosedur pengumpulan data

Penelitian ini membutuhkan data yang diperoleh dengan metode:

1) Kuesiioner

Metode pengumpulan informasi langsung dari peserta survei adalah penyebaran kuesioner. Lingkungan tempat kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja semuanya tercakup dalam survei yang telah selesai.

2) Studi Pustaka

Jenis sumber sekunder yang dikenal sebagai tinjauan pustaka berfungsi sebagai landasan atau arah studi. dengan mengumpulkan data dari buku dan internet.

3.8 Teknik Analisis.

3.8.1 Uji Kuaalitas Data

1. Uji Reliabilitass

Jika tanggapan responden konstan atau stabil dari satu pertanyaan ke pertanyaan berikutnya, hasil pengukuran dapat disebut reliabel. Nilai Cronbach Alpha

yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan reliabilitas suatu instrumen, menurut Ghozali (2011).

2. Uji Validitas

Ghozali (2013:53), uji validitas untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan membandingkan nilai r estimasi (item-total correlation) dengan nilai r tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan kueri mengembalikan hasil positif, itu dianggap valid. Untuk menghasilkan r tabel dengan derajat kebebasan (df) pada taraf signifikansi 5% (0,05), digunakan rumus di bawah ini:

$$Df=n-2$$

¹
Keterangan :

n = jumlah sampel

2 = two tail test

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

¹¹
Y. = Kinerja kerja

X1. = Motivasi Kerja

X2. = Disiplin kerja

X3. = Lingkungan kerja

A. = Bilangan Konstanta

¹⁹
 b_1, b_2, b_3 . = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas

⁷¹ 3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

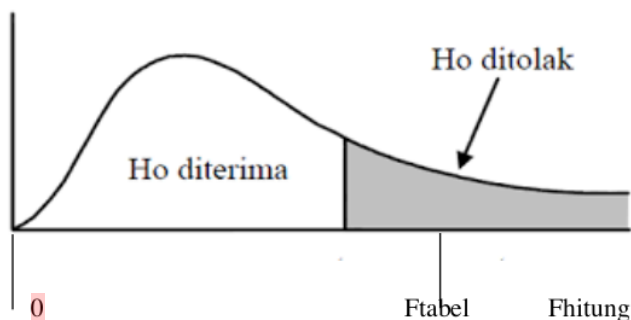
Kemampuan model untuk memperhitungkan variasi dalam variabel dependen dievaluasi oleh koefisien determinasi. R^2 , juga dikenal sebagai koefisien determinasi, nilainya berkisar dari 0 hingga 1. Tergantung pada seberapa dekat ke nol koefisien determinasi, variabel dependen bisa sangat kecil. Jika koefisien determinasi mendekati satu, kontribusi variabel independen terhadap keberadaan variabel dependen menjadi lebih signifikan.

3.8.4 Pengujian Model dan Hipotesis

1. Uji F

Untuk mengevaluasi apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan, digunakan uji statistik F (Ghozali, 2016). Sebagai alat pengambilan keputusan, tingkat signifikansi 0,05 digunakan untuk membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Kerangka kerja untuk membuat keputusan dapat digunakan, dan itu adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis diterima.
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis ditolak.

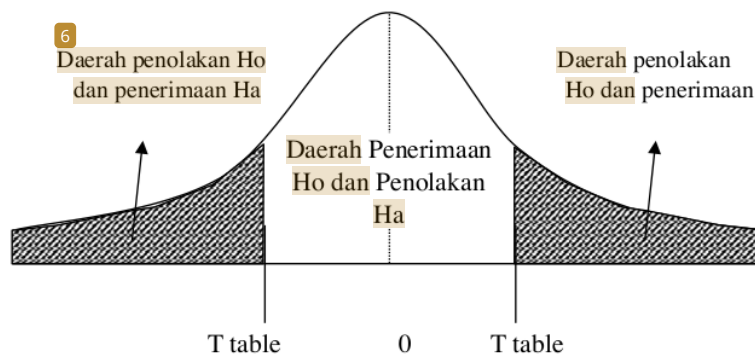


Gambar 3.2 Uji F

2. Uji T

Hanya apakah variabel dependen dipengaruhi oleh salah satu variabel independen dapat ditentukan dengan uji t-statistik. Nilai thitung dan nilai ttabel dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 untuk menarik kesimpulan. Berikut ini adalah kerangka pengambilan keputusan yang dapat digunakan:

1. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan tingkat.signifikansi $< \alpha (0,05)$, maka, hipotesis diterima.
2. Apabila, $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan tingkat.signifikansi $> \alpha (0,05)$, maka, hipotesis ditolak



Gambarr 3.3 Uji T

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

Bapak Teo Choo Guan (Pak Teo) membentuk Metrowealth International Group (MIG) pada tahun 1995 sebagai hasil dari penggabungan banyak bisnis dari Singapura, Malaysia, dan Indonesia. Sejak didirikan, Metrowealth telah membuat langkah besar untuk menciptakan jaringan bisnis yang luar biasa, terutama di negara-negara Asia Pasifik dan Eropa. Metrowealth International Group (MIG) memiliki anak perusahaan dan bisnis mitra strategis yang beroperasi di seluruh Malaysia, Indonesia, Filipina, Thailand, Singapura, Brunei, Vietnam, Kamboja, Myanmar, Hong Kong, Jepang, Korea, dan China. Sejak 1995, Mr. Teo Choo Guan menjabat sebagai ketua eksekutif Metrowealth International Group (MIG).

Ketika manajemen mengambil keputusan untuk merestrukturisasi strategi pemasaran globalnya dengan menggunakan "WAKI" sebagai merek korporat untuk semua produk, Metrowealth WAKI International Group (MWIG) didirikan pada tahun 2008. Sejak 2008, bisnis telah memposisikan "merek WAKI sebagai merek utama merek alat kesehatan, termasuk alat kesehatan calon, udara sehat, air, pijat, dan peralatan listrik rumah tangga Metrowealth WAKI International Group ingin membantu masyarakat meningkatkan taraf hidup mereka dengan menjual barang-barang kesehatan berkualitas tinggi kepada setiap anggota rumah tangga.

Sekarang, PT. Waki Abadi Indonesia ialah ⁶ salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industry distributor perlengkapan kesehatan serta

perlengkapan rumah tangga yang terletak di jalan Mayjend Sungkono, Surabaya, Indonesia 60256 dan mempunyai sebanyak 129 orang pekerja pada bagian produksinya.

4.1.2 Struktur Organisasi pada Pt. Waki Abadi Indonesia

Susunan dan hubungan antara setiap komponen dan fungsinya saat ini dalam menjalankan tugas operasional untuk mencapai tujuannya membentuk struktur organisasi organisasi. Hubungan antara fungsi dan aktivitas ditentukan oleh struktur organisasi, yang juga menjelaskan bagaimana aktivitas kerja dibagi satu sama lain. Struktur organisasi yang kuat harus memperjelas siapa yang bertanggung jawab atas apa agar ada satu tanggung jawab atas apa yang akan dilakukan. Atau jaringan koneksi dan proses yang mencantumkan setiap langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Karena kepatuhan struktur organisasi terhadap model bisnis keluarga, pemilik perusahaan berfungsi sebagai kepala eksekutif organisasi dan mengawasi hasil keseluruhan.

Struktur organisasi diatur dalam garis lurus, dengan wewenang berpindah dari atasan ke bawahan. Setiap orang di posisi bawahan menerima perintah dari atas. Baris perintah menghubungkan satu sama lain. Tenaga kerja yang mengelola operasi industri terdiri dari berbagai divisi, termasuk pemasaran, manufaktur, dan akuisisi bahan baku serta administrasi dan keuangan. Ilustrasi di bawah ini menunjukkan bagaimana organisasi ini disusun. Berikut ini adalah tugas yang diberikan kepada setiap karyawan:

1 Direktur Utama

Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, presiden direktur bertanggung jawab untuk memimpin, mengatur, mengarahkan, dan mengkoordinasikan semua operasi pabrik. Pemimpin perusahaan bertugas menciptakan struktur organisasi yang efisien, menetapkan peran dan tanggung jawab dalam organisasi, bertindak rasional, menetapkan kebijakan jangka panjang dan jangka pendek, dan mengawasi kegiatan terkait produksi untuk memastikan operasi perusahaan berjalan lancar.

2. General Manager

Manajer umum bertanggung jawab untuk memantau pekerjaan manajer pemasaran, manajer personalia, dan manajer produksi. Direktur bertanggung jawab atas manajer personalia.

3. Bagian Administrasi dan Keuangan

Selain menangani semua laporan keuangan masuk dan keluar, mengelola keuangan perusahaan secara keseluruhan, dan mencatat semua laporan karyawan sebagai bahan laporan kepada manajemen, bagian administrasi dan keuangan bertugas mengelola semua file, surat-surat penting, pembayaran pajak, telepon, dan listrik, serta mengelola gaji karyawan.

4. Bagian Produksi

Departemen produksi, yang bertugas memastikan seluruh proses produksi berjalan lancar, bertanggung jawab atas pengadaan dan pengawasan pemrosesan bahan

baku, serta menjaga peralatan jadi, gudang bahan baku, dan ruang produk dalam keadaan baik.

5. Bagian Pemasaran

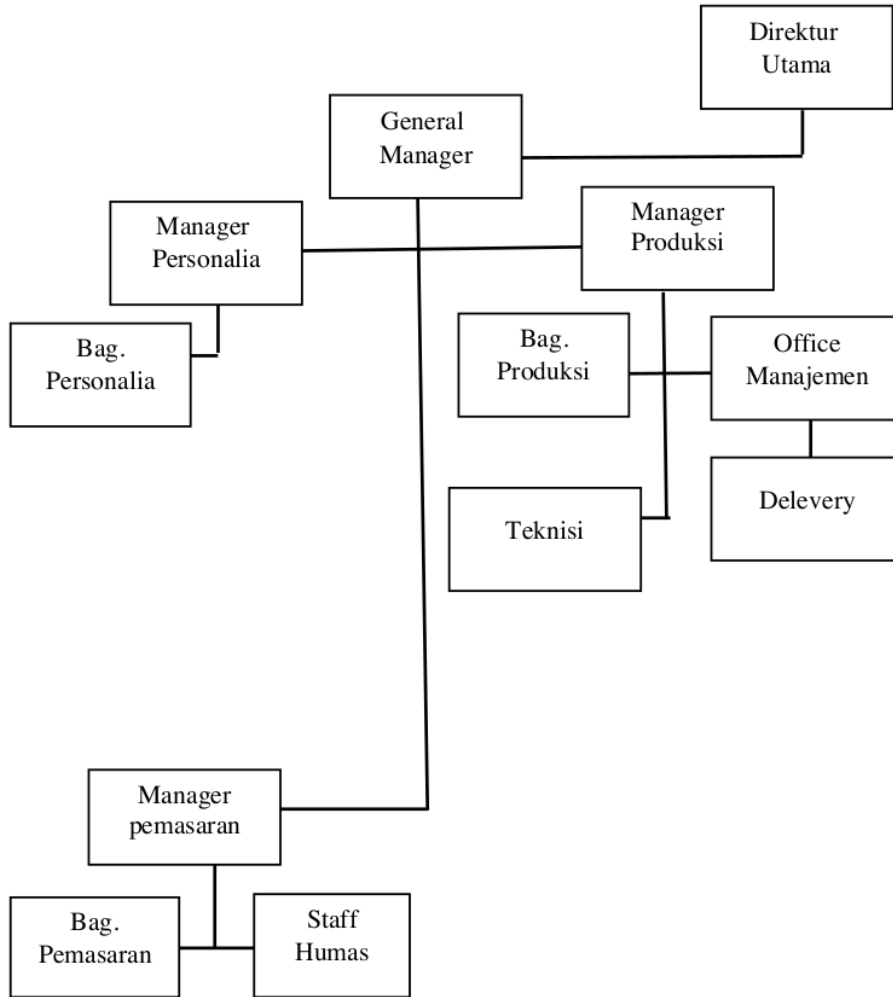
Karyawan di bagian pemasaran harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang keadaan pasar regional karena mereka bertanggung jawab dan bertanggung jawab atas upaya pemasaran lokal untuk produk yang sudah jadi.

6. Bagian Personalia

Perekrutan dan pemecatan karyawan berada di bawah kendali dan manajemen departemen personalia. adalah tugas organisasi dan penetapan pegawai tidak tetap berdasarkan kontrak. Manfaat organisasi lini ini antara lain:

- a. sebuah. Struktur organisasi langsung yang mudah dipahami dan digunakan.
- b. Adanya keseragaman urutan dan pelaksanaan perintah agar lebih mudah menjaga kedisiplinan dan akuntabilitas.

Gambarr 4.1. Bagan Struktur Organisasi Pt Waki Abadi Indonesia



Sumber : Humas PT.Waki Abadi Indonesia

4.1.3 Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel berikut dari penelitian ini, ada 80 responden, 80 di antaranya dapat diklasifikasikan sebagai laki-laki atau perempuan:

Tabel 4.1 Identitas Reesponden berdasarkan Jenis Kelamin ²⁴

		Jenis_kelamin			
		Frequency.	Percent.	Valid.Percent	Cumulative Percent.
Valid	Laki-laki	44	55,0	55,0	55,0
	Perempuan	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Data output SPSS 20

Dari 80 responden, Tabel 4.1 mengungkapkan bahwa 44 memiliki distribusi jenis kelamin laki-laki dan perempuan sebesar 55,0%, sedangkan 36 responden memiliki rasio 45,0% perempuan terhadap laki-laki. Jumlah pria mencapai 44, atau 55,0% dari total.

2. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Ada 80 responden dalam survei ini, dan tabel berikut menunjukkan usia mereka sesuai dengan data dari tabel:

²
Tabel 4.2. Identitas Responden berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency.	Percent.	Valid Percent.	Cumulative Percent.
Valid	17 - 22	45	56,3	56,3	56,3
	23 - 28	28	35,0	35,0	91,3
	29 - 34	6	7,5	7,5	98,8
	35 - 40	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Data output SPSS 20

Table 4.2 menunjukkan bahwa dari 80 responden yang bekerja di PT. Waki Abadi Indonesia, pembagian produksi berdasarkan usia terbanyak yaitu 17-22 tahun yang diwakili oleh 45 orang dengan persentase 56,3%, disusul 28 orang dengan persentase 35,4% untuk usia 23-28 tahun. 0,0% berikutnya adalah 6 individu antara usia 29 dan 34, mewakili persentase 7,5%, sedangkan 0,0% terakhir adalah individu antara usia 35 dan 40, mewakili persentase 1,3%.

3. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel berikut, berdasarkan tabel penelitian, terdapat 80 responden yang mewakili tingkat pendidikan terakhir:

Tabel 4.3. Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			
		Frequency.	Percent.	Valid Percent.	Cumulative Percent.
Valid	S1/S2/S3	42	52,5	52,5	52,5
	SMA	37	46,3	46,3	98,8
	SMP	1	1,3	1,3	100,0
	Total.	80	100,0	100,0	

Sumber : Data output SPSS 20

Mempertimbangkan tabel 4.3, divisi produksi PT. Waki Abadi Indonesia mempekerjakan 80 responden. Dari jumlah tersebut, 42 orang dengan persentase 52,5% bekerja di S1/S2/S3, disusul 37 orang dengan persentase 46,3% yang bekerja di SMA, dan satu orang dengan persentase 1,3% yang duduk di bangku SMP. sekolah.

4. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan tabel penelitian, terdapat 80 responden yang status pendidikan terakhirnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabl 4.4. Identitas Respondeen brdasarkan lama bekerja

		Lama bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang d	41	51,3	51,3	51,3
	Lebih da	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumbr : Data output SPSS 20

Menurut tabel 4.4, Pada divisi produksi PT. Waki Abadi Indonesia, 80 responden terbanyak selama 1 tahun dengan persentase 51,3%, disusul 1 tahun dengan persentase 39 individu dengan persentase 48,8%.

5. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi kerja (X1)

Pilihan jawaban alternatif dari kuesioner yang diisi oleh 80 responden ada lima, yaitu:

- Sangat Tidak Setuju skor : 1
- Tidak Setuju skor : 2
- Netral skor : 3
- Setuju skor : 4

Sangat Setuju skor : 5

Dengan penilaian tertinggi yaitu skor 5 sedangkan penilaian terendah yaitu dengan skor 1.

⁴⁶
Tabel 4.5 Motivasi Kerja (X1)

NO.	PERNYATAAN	STS.	TS.	N.	S.	SS.
1.	Saya termotivasi untuk bekerja dengan dorongan untuk mencapai tujuan dan untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan benar pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia.	0%	0%	8,8%	37,5%	53,8%
2.	Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan saya, seperti atasan dan rekan kerja saya, untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan memuaskan pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia.	0%	1,3%	7,5%	37,5%	53,8%
3.	Saya selalu berinisiatif dan kreatif dalam menjalankan tugas sehingga saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan lebih efisien, pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia	0%	0%	8,8%	46,3%	45,0%
4.	Saya selalu bertanggung jawab langsung atas pekerjaan saya, pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia.	0%	1,3%	5,0%	37,5%	56,3%

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Kueri pertama mengungkapkan 4,5 berdasarkan tabel “Saya termotivasi untuk bekerja dengan dorongan untuk mencapai tujuan dan untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan benar pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia.” dari 80 responden paling dominan adalah menjawab Sangat Setuju sebanyak 43 karyawan dengan persentase 53,8%. Pertanyaan kedua yaitu “Saya selalu

bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan saya, seperti atasan dan rekan kerja saya, untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan memuaskan pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia” paling dominan menjawab Sangat Setuju sebanyak 43 karyawan dengan persentase 53,8%. Pertanyaan ketiga “Saya selalu berinisiatif dan kreatif dalam menjalankan tugas sehingga saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan lebih efisien, pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia” paling dominan menjawab Setuju sebanyak 37 karyawan dengan persentase 46,3%. Pertanyaan keempat “Saya selalu bertanggung jawab langsung atas pekerjaan saya, pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia” paling dominan menjawab Sangat Setuju sebanyak 45 karyawan dengan persentase 56,3 %.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian responden yang paling tinggi dengan skor 56,3 % adalah pertanyaan keempat mengenai Saya selalu bertanggung jawab langsung atas pekerjaan saya, pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia, sedangkan penilaian responden yang paling rendah dengan skor 0 % terletak pada pertanyaan pertama dan ketiga.

6. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.6 Disiplin Kerja (X2)

NO.	PERNYATAAN	STS.	TS.	N.	S.	SS.
1.	Sesuai dengan jadwal yang saya miliki, saya selalu tiba di tempat kerja tepat waktu, pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia.	0%	1,3%	20,0%	35,0%	43,8%
2.	Pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia, Saya selalu pulang kerja sesuai dengan aturan waktu yang berlaku oleh perusahaan	0%	0%	16,3%	35,0%	48,8%
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan dengan memperhatikan prosedur dan peraturan yang berlaku pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia.	0%	0%	12,5%	40,0%	47,5%
4.	Saya selalu mengenakan seragam saat bekerja sesuai ketentuan yang berlaku pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia.	0%	0%	8,8%	37,5%	53,8%
5.	Saya selalu berusaha untuk bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan saya, pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia.	0%	1,3%	11,3%	46,3%	41,3%
6.	Pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia, saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan saya kepada saya sampai selesai pada setiap hari saya.	0%	1,3%	13,8%	45,0%	40,0%

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat dari pertanyaan pertama “Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan dengan memperhatikan prosedur dan peraturan yang berlaku pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia.” dari 80 responden paling dominan ialah menjawab Sangat Setuju sebanyak 35 Karyawan

dengan persentase 43,8 %. Pertanyaan kedua “Pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia, Saya selalu pulang kerja sesuai dengan aturan waktu yang berlaku oleh perusahaan” paling dominan menjawab Sangat Setuju sebanyak 39 karyawan dengan persentase 48,8%. Pertanyaan ketiga “Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan dengan memperhatikan prosedur dan peraturan yang berlaku pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia” paling dominan menjawab Sangat Setuju sebanyak 38 karyawan dengan persentase 47,5 %. Pertanyaan keempat “Saya selalu mengenakan seragam saat bekerja sesuai ketentuan yang berlaku pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia” paling dominan menjawab Sangat Setuju sebanyak 43 Karyawan dengan persentase 53,8%. Pertanyaan kelima “Saya selalu berusaha untuk bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan saya, pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia” paling dominan menjawab Setuju sebanyak 37 karyawan dengan persentase 46,3%. Pertanyaan keenam “Pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia, saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan saya kepada saya sampai selesai pada setiap harinya” paling dominan menjawab Setuju sebanyak 36 karyawan dengan persentase 45,0%,

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian responden yang paling tinggi dengan skor 53,8% adalah pertanyaan keempat, sedangkan penilaian responden yang paling rendah dengan skor 0 % terletak pada pertanyaan kedua, ketiga dan keempat.

7. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.7 Lingkungan Kerja (X3)

NO.	PERNYATAAN.	STS.	TS.	N.	S.	SS.
1.	Suasana kerja di lingkungan saya bekerja pada bagian produksi PT Waki Abadi cukup tenang dan nyaman, Indonesia.	0%	1,3%	17,5%	38,8%	42,5%
2.	Saya selalu berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja saya di bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas saya	0%	0%	11,3%	40,0%	48,8%
3.	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia selalu memanfaatkan berbagai fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan	0%	1,3%	7,5%	48,8%	42,5%

Sumbr : Data diolah dengan SPSS

Tabel 4.7 mengungkapkan hal ini berdasarkan kueri pertama “Suasana kerja di lingkungan saya bekerja pada bagian produksi PT Waki Abadi cukup tenang dan nyaman, Indonesia” dari 80 responden paling dominan ialah menjawab Sangat Setuju sebanyak 34 Karyawan dengan persentase 42,5%. Pertanyaan kedua “Saya selalu berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja saya di bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas-tugas saya” paling dominan menjawab Sangat Setuju sebanyak 39 karyawan dengan persentase 48,8%. Pertanyaan ketiga “Saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia selalu memanfaatkan berbagai fasilitas

kerja yang disediakan oleh perusahaan” paling dominan menjawab Setuju sebanyak 39 karyawan dengan persentase 48,8 %.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian responden yang paling tinggi dengan skor 48,8% adalah pertanyaan kedua dan ketiga, sedangkan penilaian responden yang paling rendah dengan skor 0 % terletak pada pertanyaan kedua.

8. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8 Kinerja Kerja (Y)

NO.	PERNYATAAN.	STS.	TS.	N.	S.	SS.
1.	Hasil pekerjaan saya pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia selalu sesuai dengan kualitas (mutu) yang ditetapkan perusahaan	0%	0%	13,8%	43,8%	42,5%
2.	Kuantitas (jumlah) unit hasil kerja yang saya hasilkan pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia selalu mencapai target yang telah ditetapkan	0%	2,5%	12,5%	43,8%	41,3%
3.	Hasil pekerjaan saya pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia saya selesaikan dengan lama waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan	0%	1,3%	16,3%	41,3%	41,3%
4.	Hasil pekerjaan saya pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia dilaksanakan dengan pengeluaran biaya yang tidak melebihi ketentuan yang ditetapkan perusahaan	0%	0%	16,3%	47,5%	36,3%
5.	Pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia, saya selalu berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal	0%	0%	15,0%	38,8%	46,3%

Sumbr : Data diolah dengan SPSS

Tabel 4.8 mengungkapkan hal ini berdasarkan kueri pertama “Hasil pekerjaan saya pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia selalu sesuai dengan kualitas (mutu) yang ditetapkan perusahaan” dari 80 responden paling dominan ialah menjawab Setuju sebanyak 35 Karyawan dengan persentase 43,8 %. Pertanyaan kedua “Kuantitas (jumlah) unit hasil kerja yang saya hasilkan pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia selalu mencapai target yang telah ditetapkan” paling dominan menjawab Setuju sebanyak 35 karyawan dengan persentase 43,8%. Pertanyaan ketiga “Hasil pekerjaan saya pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia saya selesaikan dengan lama waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan” paling dominan menjawab Setuju dan Sangat Setuju sebanyak 33 karyawan dengan persentase 41,3 %. Pertanyaan keempat “Hasil pekerjaan saya pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia dilaksanakan dengan pengeluaran biaya yang tidak melebihi ketentuan yang ditetapkan perusahaan” paling dominan menjawab Setuju sebanyak 38 Karyawan dengan persentase 47,5%. Pertanyaan kelima “Pada bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia, saya selalu berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal” paling dominan menjawab Sangat Setuju sebanyak 37 karyawan dengan persentase 46,3%.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian responden yang paling tinggi dengan skor 47,5% adalah pertanyaan keempat, sedangkan penilaian responden yang paling rendah dengan skor 0 % terletak pada pertanyaan pertama, keempat dan kelima.

4.1.3 Analisis Inferensial

1. Uji Instrumen

- Uji Reliabilitas

Konsistensi atau kemantapan jawaban responden dari satu pertanyaan ke pertanyaan berikutnya merupakan tanda dari hasil pengukuran yang valid. Ketika suatu instrumen memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$, itu dianggap dapat diandalkan, menurut ⁷ Ghozali (2011).

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel.	Cronbach Alpha.	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	0,769	Reliabel
³ Disiplin Kerja (X2)	0,778	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,824	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,784	Reliabel

Sumber : Data output SPSS 20

Dari table 4.9 diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk kinerja karyawan (Y) sebesar 0,784, motivasi kerja (X1) sebesar 0,769, disiplin kerja (X2) sebesar 0,778, dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,824. Seperti yang dapat diamati, ⁶³ semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden dapat diandalkan dan konsisten.

- Uji Validitas

Sejauh mana alat pengukur dapat secara akurat menentukan tujuan pengukuran utama adalah bagaimana suatu uji validitas dinyatakan. Jika alat pengumpul data dapat secara akurat mengukur subjek pengukuran yang dimaksudkan, data yang dihasilkan dapat dianggap sah. Singarimbun (1995) mendefinisikan setiap item pertanyaan valid jika korelasinya lebih dari 0,4 dan skor total signifikan pada 0,05. Alternatifnya dapat diklaim bahwa item pertanyaan valid jika r hitung positif dan rtabel lebih dari 0.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel.	Indikator.	Pearson Correlation.	Sig.	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,683	0,000	Valid.
	X1.2	0,675	0,000	Valid.
	X1.3	0,720	0,000	Valid.
	X1.4	0,646	0,000	Valid.
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,728	0,000	Valid.
	X2.2	0,754	0,000	Valid.
	X2.3	0,706	0,000	Valid.
	X2.4	0,651	0,000	Valid.
	X2.5	0,691	0,000	Valid.
	X2.6	0,707	0,000	Valid.
Lingkungan Kerja (X3)	X1.1	0,827	0,000	Valid.
	X1.2	0,768	0,000	Valid.
	X1.3	0,789	0,000	Valid.
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0,731	0,000	Valid.
	Y1.2	0,727	0,000	Valid.
	Y1.3	0,758	0,000	Valid.
	Y1.4	0,678	0,000	Valid.

88	Y _{1,5}	0,709	0,000	Valid.
----	------------------	-------	-------	--------

Sumber : Data diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan nilai *Pearson Correlation* pada semua variabel dari setiap indikator > 0,4 dan juga signifikan semua indikator menunjukkan < 0,05. Uji validitas data variabel kemudian dapat digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap indikator.

2, Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresii Lnier Brganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B.	Std. Error.	Beta.		
1	(Constant)	,347	1,758		,197	,844
	X1	,402	,139	,275	2,888	,005
	X2	,260	,085	,304	3,048	,003
	X3	,546	,146	,352	3,748	,000

Sumber : Data output SPSS 20

Menurut hasil pengujian SPSS, nilai beta tidak standar persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12. Analisis model regresi

Variabel	Unstandardized Beta	Error (e)
Constanta (a)	0,347	1,758
Motivasi (X1)	0,402	
Disiplin (X2)	0,260	
Lingkungan (X3)	0,546	

Sumber : Data diolah SPSS 20

$$Y = 0,347 + 0,402X_1 + 0,260X_2 - 0,260X_3 + 1,758e$$

Dimana:

- a = Costanta.
- ³³ Y = Kinerja Karyawan.
- X₁. = Motivasi kerja.
- X₂. = Disiplin kerja.
- X₃. = Lingkungan Kerja.
- e, = Residual Error.

Penjelasan mengenai model regresi :

1. Motivasi (X₁)

Nilai konstanta (β_0) = 0,347 artinya jika koef konstanta diasumsikan konstan sebesar nol satuan maka besarnya motivasi (X₁) akan tercapai sebesar 0,402 satuan. Artinya jika kualitas (X₁) ditingkatkan ⁴⁴ sebesar 1 satuan maka meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,402 satuan atau 40,2% pula. Nilai beta menunjukkan positif artinya memiliki ⁵ pengaruh yang searah antara motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variable bebas lain yaitu disiplin (X₂), dan lingkungan (X₃) dalam keadaan konstan sebesar 0,347 satuan. Dengan tingkat error untuk persamaan regresi sebesar 1,758

2. Disiplin (X₂)

Nilai konstanta (β_0) = 0,347 artinya jika koef konstanta diasumsikan konstan sebesar nol satuan maka besarnya disiplin (X₂) akan tercapai sebesar 0,260 satuan. Artinya jika harga ditingkatkan ⁴⁴ sebesar 1 satuan maka meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,260 satuan atau 26,0% pula. Nilai beta menunjukkan positif

artinya memiliki pengaruh yang searah antara disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variable bebas lain yaitu motivasi (X1), dan lingkungan (X3) dalam keadaan konstan sebesar 0,347 satuan. Dengan tingkat error untuk persamaan regresi sebesar 1,758.

3. Lingkungan (X3)

Nilai konstanta (β_0) = 0,347 artinya jika koef konstanta diasumsikan konstan sebesar nol satuan maka besarnya lingkungan (X3) akan tercapai sebesar 0,546 satuan. Artinya jika lingkungan (X3) ditingkatkan sebesar 1 satuan maka diikuti kinerja karyawan (Y) sebesar 0,546 satuan atau 54,6% pula. Nilai beta menunjukkan positif artinya memiliki pengaruh yang searah antara lingkungan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variable bebas lain yaitu kepuasan (X1), dan motivasi (X2) dalam keadaan konstan sebesar 0,347 satuan.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,674	,661	1,53202

Sumber: Data output SPSS 20

Dari tabel 4.13 dapat dijelaskan hasil R sebesar 0,821 > 0,5 hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Nilai R Square sebesar 0,674, yang menunjukkan bahwa 67,4% varians kinerja pekerja produksi di PT. Waki Abadi

Indonesia dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel bebas motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) Sedangkan faktor tambahan di luar penelitian ini, seperti pertimbangan kompensasi dan gaya kepemimpinan, menyumbang 32,6% dari efeknya.

4. Pengujian Model dan Hipotesis

1. Uji F

Dalam penelitian ini, relevansi interaksi antara motivasi (X1), disiplin (X2), dan lingkungan (X3) terhadap kinerja karyawan diuji dengan menggunakan uji F.

Table 4.14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model.	Sum of Squares.	Df.	MeanSquare.	F.	Sig.	
1	Regression	369,109	3	123,036	52,421	,000 ^b
	Residual	178,379	76	2,347		
	Total	547,488	79			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2.						

Sumber : Data output SPSS 20.

Nilai F sebesar 52,421 dengan taraf signifikansi 0,000 terlihat dari hasil uji SPSS pada tabel Anova. Anda dapat menggunakan kurva pengaruh simultan dalam keadaan berikut untuk membuktikan lebih kuat:

1. $H_0: b_1 = 0$, berarti variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$, berarti variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

$\alpha = 0,05$

$$df_1 = k = 4$$

$$df_2 = n - k - 1 = 80 - 4 - 1 = 75$$

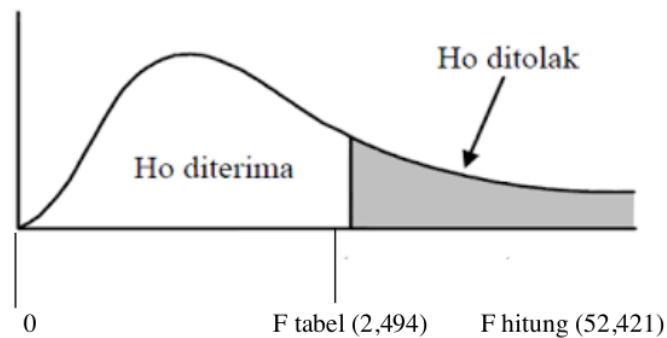
$$F_{\text{tabel}} = 2,494$$

$$F_{\text{hitung}} = 52,421$$

Daerah Pengujian

Gambar 4. 2

Kurva Pengaruh Simultan



Pada kurva dapat dilihat bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $52,421 > 2,487$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa H_4 yang menyatakan Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Lingkungan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi di PT Waki Abadi Indonesia.

2. Uji T

Penelitian dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Menentukan T_{tabel} yaitu dengan menghitung $df = (n-k)$, dimana $n =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel bebas+terikat. Dengan taraf signifikansi 5% dan $df = 76$

Tabel 4.15 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model.		Unstandardized Coefficients.		Standardized	t.	Sig..
		B.	Std. Error.	Coefficients.		
				Beta.		
1	(Constant.)	,347	1,758		,197	,844
	X1	,402	,139	,275	2,888	,005
	X2	,260	,085	,304	3,048	,003
	X3	,546	,146	,352	3,748	,000

Sumber : Data output SPSS 20.

5

Uji-t diterapkan dalam keadaan berikut untuk menentukan apakah variabel independen disiplin (X2), lingkungan (X3), dan kualitas motivasi (X1) memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y):

10

1. $H_0: b_1 = 0$, berarti variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$, berarti variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

$$\alpha = 0,05 / 2 = 0,025$$

$$df_1 = k = 4$$

$$df_2 = n - k = 80 - 4 = 76$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,992$$

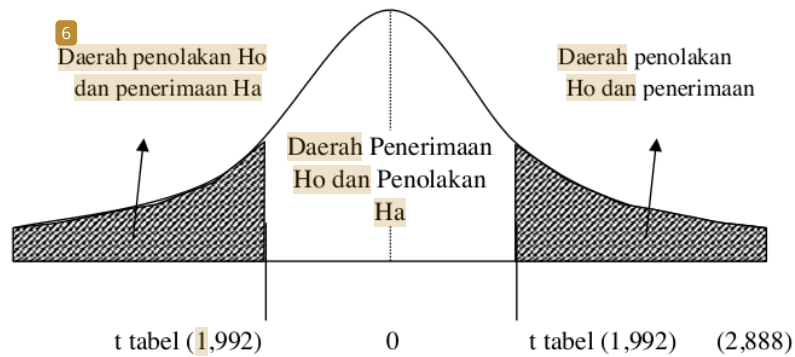
a. H_1 : Motivasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia.

$$t_{\text{hitung}} = 2,888$$

$$\text{signifikansi} = 0,005$$

Daerah Pengujian

Gambar 4.3
 Kurva Pengaruh Motivasi kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)



Penjelasan :

Dari gambar kurva diatas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,888 > 1,992$ dan memiliki taraf signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini berarti bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan dapat dibuktikan kebenarannya.

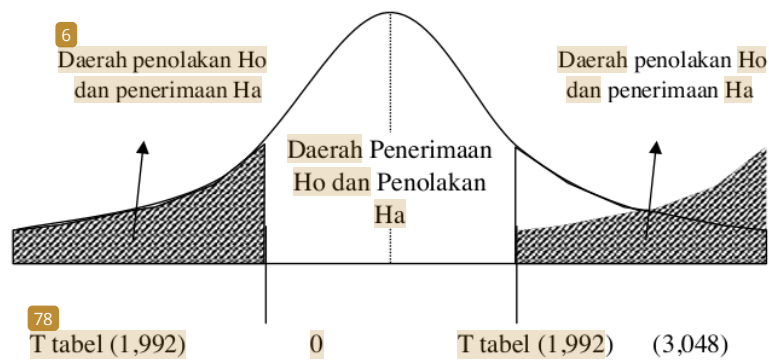
b. H_2 : Disiplin (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT Waki Abadi Indonesia.

$$t \text{ hitung} = 3,048$$

$$\text{signifikansi} = 0,003$$

Daerah Pengujian

Gambar 4.4
Kurva Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)



Penjelasan :

Dari gambar kurva diatas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,048 > 1,992$ dan memiliki taraf signifikan sebesar 0.003 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini berarti bahwa variabel disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan dapat dibuktikan kebenarannya.

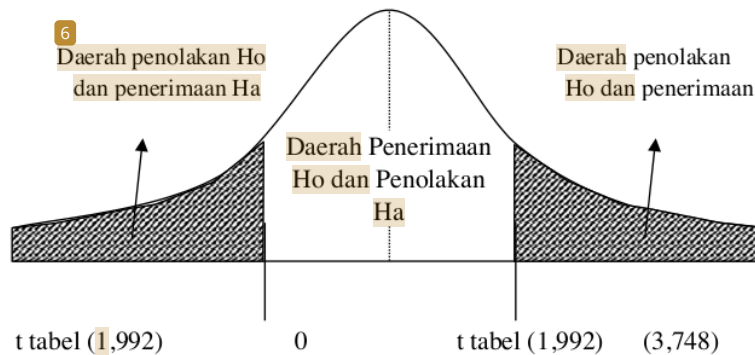
c. H_3 : Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT.Waki Abadi Indonesia.

$$t \text{ hitung} = 3,748$$

$$\text{signifikansi} = 0,000$$

Daerah Pengujian

94 **Gambar 4.5**
Kurva Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)



Penjelasan :

Dari gambar kurva diatas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,748 > 1,992$ dan memiliki taraf signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka, H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan dapat dibuktikan kebenarannya.

42 Variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai beta koefisien standar sebesar 0,352 dapat diidentifikasi sebagai variabel terpenting berdasarkan ketiga variabel tersebut di atas.

4.2 Pmbahasan

4.2.1 Pengaru Motivasi Kerja Terhadap Kiinerja Karyawan bagian produksi di

PT.Waki Abadi Indonesia

Penelitian ini menggambarkan bagaimana produktivitas karyawan pada divisi produksi PT. Waki Abadi Indonesia dipengaruhi oleh motivasi kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa tim produksi di PT. Waki Abadi Indonesia dapat berfungsi lebih efektif jika rasa tanggung jawab, inisiatif, dan dorongan untuk

mencapai tujuan meningkat. didukung oleh ide Syahyuti (2010), yang berpendapat bahwa inspirasi adalah motivator yang kuat yang mendorong orang untuk mengambil tindakan atau tampil mengagumkan. Penelitian ini mendukung penelitian Kunti Nurul Aini Teguh Ariefiantoro (2019) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Penelitian ini mendukung penelitian Kiki Lestari dan Agung Budiarmo (2018), yang menunjukkan hubungan yang menguntungkan dan signifikan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Waki Abadi Indonesia

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja mempengaruhi seberapa produktif orang-orang di PT. Karya divisi manufaktur Waki Indonesia Eternal. Penelitian ini juga menunjukkan bagaimana tim produksi di PT. Waki Abadi Indonesia dapat beroperasi lebih efektif jika disiplin kerja ditingkatkan melalui ketepatan waktu kedatangan dan keberangkatan, kepatuhan terhadap hukum yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan penyelesaian tugas sehari-hari. Menurut definisi yang diberikan oleh Mangkunegara dan Octorent, manajemen digunakan untuk menerapkan konsep organisasi (2015). Ada beberapa contoh ketika karyawan perusahaan berperilaku dengan cara yang benar-benar meresahkan, yang menurunkan kinerja.

Oleh karena itu, disiplin sangat penting dalam situasi ini. Banyak pekerja masih datang terlambat, tidak mematuhi aturan keselamatan, mengabaikan arahan yang dijadwalkan, atau berdebat dengan rekan kerja.

⁴⁶ Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Oki Agustian (2019) yang ¹⁶ menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT.Waki Abadi Indonesia

Studi ini menunjukkan bagaimana lingkungan kerja di Eternal Waki Indonesia mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bagaimana tim produksi di PT. Waki Abadi Indonesia dapat bekerja lebih efektif jika tempat kerja mereka ditingkatkan dengan kondisi kerja yang lebih baik, interaksi dengan rekan kerja, dan aksesibilitas fasilitas. Dia mengutip Alex S. Nitisemito (1992: 183), yang berpendapat bahwa tempat kerja berisi semua faktor yang berdampak pada kapasitas karyawan untuk melaksanakan tugas. Temuan penelitian ini sependapat dengan Noeria Susitiningrum, Handoyo Djoko, dan Reni Shinta Dewi ⁶⁹ (2015), yang menemukan bahwa tempat kerja memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

Studi ini mendukung penelitian Angreany Hustia (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja ³⁰ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Temuan penelitian, setelah menguji dan mengkaji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja staf produksi di PT Waki Abadi Indonesia, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Waki Abadi Indonesia. Hal ini menunjukkan bagaimana kinerja karyawan pada PT Waki Abadi Indonesia terpengaruh dengan memperhatikan motivasi pekerja produksi.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Waki Abadi Indonesia. Hal ini menunjukkan pentingnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagi suatu organisasi atau bagi PT Waki Abadi Indonesia.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Waki Abadi Indonesia. Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan bagi suatu organisasi atau bagi PT Waki Abadi Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang disimpulkan ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen PT. Waki Abadi Indonesia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

1. Diketahui bahwa pada motivasi kerja (X1) indikator ” Inisiatif dan kreatifitas” mendapatkan respon yang paling rendah dari responden. Oleh karena itu disarankan agar karyawan perusahaan bagian produksi pada PT. Waki Abadi Indonesia dapat meningkatkan inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat.

Disarankan juga agar para pemimpin perusahaan Pt Waki Abadi Indonesia dapat mengeksekusi dan memberikan dorongan dalam situasi ini adalah motivasi yang dapat menghasilkan kinerja pekerja, terutama pengembangan inisiatif dan kreativitas di tempat kerja, seperti tantangan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Memberikan insentif akan mendorong karyawan untuk berkolaborasi secara efektif dalam mencapai kesuksesan dan memenuhi tujuan perusahaan.

2. Indikator “Lakukan tugas kerja sampai selesai setiap hari” mendapat respon paling rendah dari responden di bagian disiplin kerja (X2), diketahui. Agar pekerjaan tidak tertunda dan selesai tepat waktu, disarankan agar karyawan lebih berperan aktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya setiap hari.

Di samping itu, Manajemen Pt. Waki Abadi Indonesia harus lebih memperhatikan tindakan disiplin perusahaan dan lebih serius untuk menerapkan aturan yang telah disepakati oleh semua karyawan dalam menjalankan tugasnya, seperti

menyelesaikan semua tugas sehari-hari untuk mempertahankan kinerja bisnis yang optimal bagi perusahaan.

3. Diketahui bahwa pada lingkungan kerja (X3) indikator “Suasana kerja dan Ketersediaanya fasilitas kerja” mendapatkan respon yang paling rendah dari responden. Oleh karena itu disarankan agar karyawan pada bagian produksi PT. Waki Abadi Indonesia lebih menjaga suasana kerja, sehingga tercipta suasana kerja yang tenang dan nyaman antar karyawan. Di samping itu, perusahaan juga harus memperhatikan fasilitas kerja bagi karyawan pada bagian produksi PT. Waki Abadi Indonesia sehingga dapat menunjang kinerja kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Ada ⁶² beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian hanya menggunakan sampel kecil karena keterbatasan waktu. Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden.
2. ⁸¹ Dalam penelitian ini hanya ada 3 karakteristik yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai yaitu motivasi, disiplin, dan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Sasmita Bros.
- Alex S. Nitisemito. 2011, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*, Ghalia.
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored. 2015. *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia)*. *Universal Journal Of Management, Vol 3 Issue 8 : 318-328*. Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta.
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Artana (2012), *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa*. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*.
- Bilson Simamora. 2005. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (10th ed.)*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta.
- Hadari, Nawawi (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani.(2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2009). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- http://repository.umpalembang.ac.id/id/eprint/15089/1/212017115_BAB%20I_DAFTAR%20PUSTAKA....pdf
- <https://docplayer.info/170622689-Kunti-nurul-aini-teguh-ariefiantoro-fakultas-ekonomi-universitas-semarang-usm-abstract.html>.
- <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/21054>

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/8913>

https://onsearch.id/Record/IOS7812.article-2929?widget=1&library_id=2731

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manullang, Marihot & Manuntun Pakpahan, 2014, *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*, Bandung: Cita Pustaka Media.
- Mas'ud, Fuad (2002), *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia* : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Narimawati, Umi. 2008. "*Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi.*" Bandung: Agung Media 9.
- Ngalim Purwanto. 2009. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Nursalam. (2008). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional. Edisi 2*. Salemba Medika, Jakarta.
- Permana, Hafidz Indra.(2011), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat, Tbk Cabang Malang)*, Jurnal Ekonomi Universitas Brawijaya Malang
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi. Salemba Empat*. Jakarta
- Robbins, S. P. (2006), *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (Alih Bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika)*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2006), *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (Alih Bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika)*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia*, Mandarmaji, Bandung.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Singarimbun, M dan Efendi, 1995. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: PT. Pustaka LP3ES
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, (Edisi 2)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.

Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi (8thed.)*. Yogyakarta: Ekonisia

Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena Pariwara*, Jakarta.

yos cek 5

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.umg.ac.id Internet Source	1%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
3	fe.ubhara.ac.id Internet Source	1%
4	jurnal.stimart-amni.ac.id Internet Source	1%
5	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
6	pt.scribd.com Internet Source	1%
7	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
8	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
9	text-id.123dok.com Internet Source	<1%

10	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
11	anzdoc.com Internet Source	<1 %
12	www.scribd.com Internet Source	<1 %
13	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
14	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
15	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
16	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
17	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
19	docplayer.info Internet Source	<1 %
20	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
21	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %

22	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
23	Hendri Dunan, Desi Rahmawati, Appin Purisky Redaputri. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I (Persero)", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2020 Publication	<1 %
24	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
25	media.neliti.com Internet Source	<1 %
26	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
27	Dilla Ramadani, Achmad Gani, St. Sukmawati. "Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021 Publication	<1 %
28	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
29	core.ac.uk Internet Source	<1 %

repository.ar-raniry.ac.id

30

Internet Source

<1 %

31

Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra.
"Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung", Widya Amrita, 2021

Publication

<1 %

32

Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir.
"Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-zam Utama Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021

Publication

<1 %

33

repository.radenfatah.ac.id

Internet Source

<1 %

34

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1 %

35

repository.stieykpn.ac.id

Internet Source

<1 %

36

www.incident-report-its.com

Internet Source

<1 %

37

docobook.com

Internet Source

<1 %

ejournal.stiedewantara.ac.id

38

Internet Source

<1 %

39

id.scribd.com

Internet Source

<1 %

40

repository.polibatam.ac.id

Internet Source

<1 %

41

repository.president.ac.id

Internet Source

<1 %

42

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Internet Source

<1 %

43

repository.unpas.ac.id

Internet Source

<1 %

44

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

45

eprints.uny.ac.id

Internet Source

<1 %

46

e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

<1 %

47

nanopdf.com

Internet Source

<1 %

48

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

49

repository.unisma.ac.id

Internet Source

<1 %

50	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	<1 %
51	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
52	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
53	Ni Putu Sri Primayanti, A.A Ketut Sri Asih. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MATAHARI DUTA PLAZA BALI", Journal Research of Management, 2021 Publication	<1 %
54	jurnal.unived.ac.id Internet Source	<1 %
55	repo.stiemuhcilacap.ac.id Internet Source	<1 %
56	www.bi.go.id Internet Source	<1 %
57	Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2021 Publication	<1 %

eprints.unisnu.ac.id

58

Internet Source

<1 %

59

journal.um-surabaya.ac.id

Internet Source

<1 %

60

repo.darmajaya.ac.id

Internet Source

<1 %

61

eprints.unmas.ac.id

Internet Source

<1 %

62

jurnalunibi.unibi.ac.id

Internet Source

<1 %

63

www.stiemahardhika.ac.id

Internet Source

<1 %

64

administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

65

repository.unj.ac.id

Internet Source

<1 %

66

repository.upstegal.ac.id

Internet Source

<1 %

67

yuliani95.wordpress.com

Internet Source

<1 %

68

e-journal.upstegal.ac.id

Internet Source

<1 %

69

repositori.buddhidharma.ac.id

Internet Source

<1 %

70	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
71	adiksi.akt-unmul.id Internet Source	<1 %
72	bsulistyo.staff.gunadarma.ac.id Internet Source	<1 %
73	conference.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
74	dicerahkan.blogspot.com Internet Source	<1 %
75	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
76	ejurnal.umri.ac.id Internet Source	<1 %
77	journal.untar.ac.id Internet Source	<1 %
78	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
79	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
80	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
81	Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVASI DAN	<1 %

KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. KARANGMAS UNGGUL
BEKASI", Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen
Pendidikan Islam, 2020

Publication

82

[Dspace.Uii.Ac.Id](https://dspace.uii.ac.id)

Internet Source

<1 %

83

Goodwill Jurnal. "Goodwill Vol. 6 No. 1 Juni
2015", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN
AUDITING "GOODWILL", 2015

Publication

<1 %

84

de.scribd.com

Internet Source

<1 %

85

ejournal.bsi.ac.id

Internet Source

<1 %

86

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1 %

87

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

88

jurnal.pancabudi.ac.id

Internet Source

<1 %

89

konsultankti.wordpress.com

Internet Source

<1 %

90

repository.usahid.ac.id

Internet Source

<1 %

91

storage.googleapis.com

Internet Source

<1 %

92

www.docstoc.com

Internet Source

<1 %

93

Nurul Khotimah. "PENGARUH KUALITAS SISTEM, KUALITAS LAYANAN, DAN KUALITAS INFORMASI PADA APLIKASI MOBILE JKN TERHADAP KEPUASAN PESERTA BPJS KESEHATAN DI WILAYAH JABODETABEK", Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 2022

Publication

<1 %

94

Rina Loliyana. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWASRAYA DI BANDAR LAMPUNG", Jurnal Perspektif Bisnis, 2020

Publication

<1 %

95

journal.steamkop.ac.id

Internet Source

<1 %

96

Alfiani Rosyadah. "PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADI RAYA CONSTRUCTION GRESIK", MANAJERIAL, 2019

Publication

<1 %

97

repository.iainpurwokerto.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On