



---

**Submission date:** 14-Mar-2023 09:14AM (UTC-0700)

**Submission ID:** 2037092321

**File name:** 17.pdf (1.54M)

**Word count:** 20050

**Character count:** 116265

<sup>5</sup>  
**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRANA MITRA BERSAMA  
(MHDC GROUP)**

**TUGAS AKHIR**

**AYU NIFANI**

**193402416143**



<sup>1</sup>  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NASIONAL  
JAKARTA  
2023**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRANA MITRA BERSAMA  
(MHDC GROUP)**

**1** Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen pada  
Fakultas Ekonomi dan bisnis  
Universitas nasional



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NASIONAL  
JAKARTA  
2023**

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Penulis menyatakan dengan sebenar – benarnya segala pernyataan dalam skripsi yang berjudul:

### **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRANA MITRA BERSAMA (MHDC GROUP)**

Merupakan ide atau temuan dari penelitian penulis, kecuali yang telah disebutkan sumbernya secara jelas. Tugas akhir ini belum pernah diajukan ke universitas lain untuk mendapatkan gelar dalam program yang serupa dengan ini. Penulis bertanggung jawab penuh atas kesalahan atau kelalaian dalam data atau informasi.

Jakarta, Januari 2023

Materai  
10.000

AYU NIFANI  
19342416143



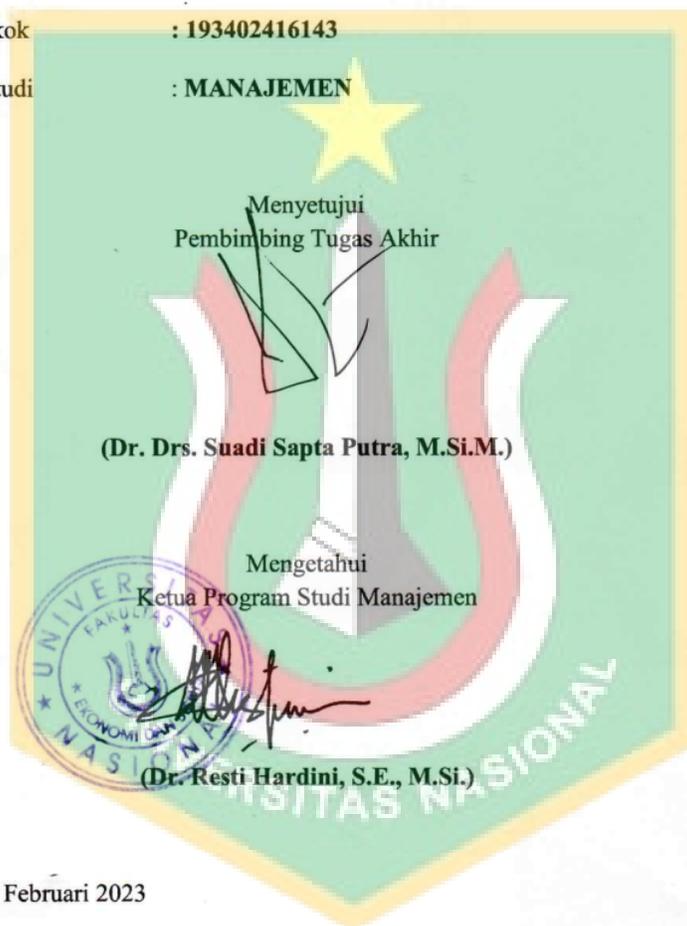
**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PT. PRANA MITRA BERSAMA (MHDC GROUP)**

Nama Mahasiswa : **AYU NIFANI**

Nomor Pokok : **193402416143**

Program Studi : **MANAJEMEN**



Jakarta, 27 Februari 2023

**LEMBAR PENGESAHAN**

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PT. PRANA MITRA BERSAMA (MHDC GROUP)**

Nama Mahasiswa : **AYU NIFANI**

Nomor Pokok : **193402416143**

Program Studi : **MANAJEMEN**

Diterima dan Disahkan oleh Panitia Ujian Tugas Akhir  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional

Menyetujui,  
Pembimbing Tugas Akhir

(Dr. Drs. Suadi Sapta Putra, M.Si.M.)

Ketua Penguji,

Anggota / Penguji,

(Dr. Subur Karyatun, S.E., M.M.)

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

Mengetahui  
Dekan,  
(Kumba Digdowiseiso, S.E., M.App.Ec., Ph.D)

Jakarta, 27 Februari 2023

Tanggal lulus: Februari 2023

## ABSTRAK

### **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRANA MITRA BERSAMA (MHDC GROUP)**

Oleh:

Ayu Nifani

NPM: 19340216143

Tugas akhir ini dibawah bimbingan Dr. Drs. Suadi Sapta Putra, M.Si.M

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan memastikan bagaimana lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) mempengaruhi kinerja karyawan. Sebanyak 115 orang yang dipekerjakan oleh PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) diminta untuk mengisi kuesioner, yang berfungsi sebagai sumber data utama dan formulir untuk penelitian ini. Analisis inferensial dengan regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis data dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan uji hipotesis terhadap data. Motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan temuan penelitian.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

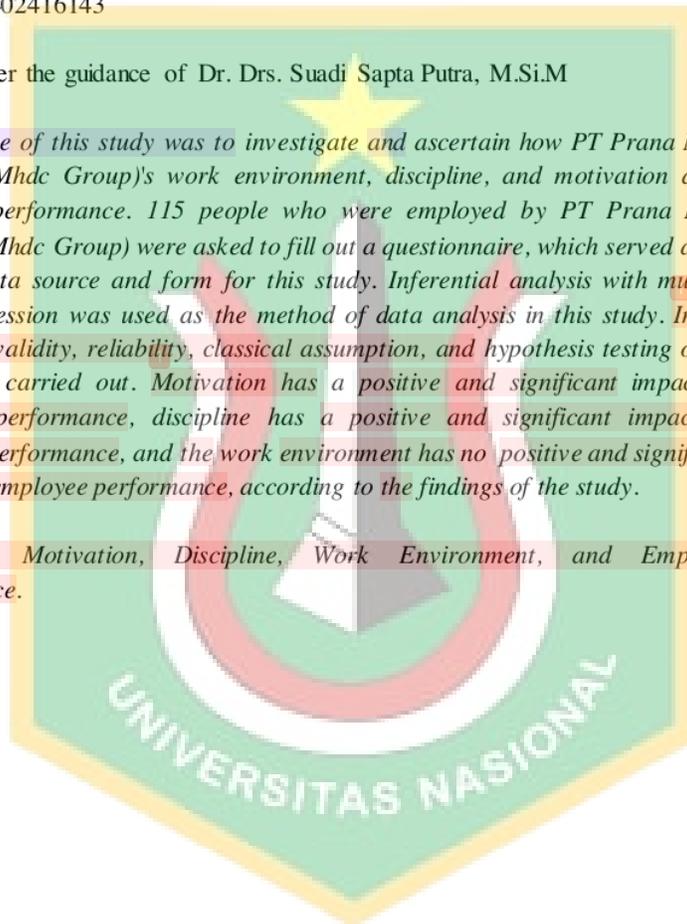
### ***THE INFLUENCE OF MOTIVATION, DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PRANA MITRA BERSAMA (MHDC GROUP)***

By:  
Ayu Nifani  
NPM: 193402416143

Thesis, under the guidance of Dr. Drs. Suadi Sapta Putra, M.Si.M

*The purpose of this study was to investigate and ascertain how PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)'s work environment, discipline, and motivation affect employee performance. 115 people who were employed by PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) were asked to fill out a questionnaire, which served as the primary data source and form for this study. Inferential analysis with multiple linear regression was used as the method of data analysis in this study. In this study, the validity, reliability, classical assumption, and hypothesis testing of the data were carried out. Motivation has a positive and significant impact on employee performance, discipline has a positive and significant impact on employee performance, and the work environment has no positive and significant impact on employee performance, according to the findings of the study.*

**Keywords:** *Motivation, Discipline, Work Environment, and Employee Performance.*



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. BIODATA DIRI

1. Nama : Ayu Nifani
2. Tempat, tanggal lahir : Cirebon, 25 September 2000
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat : Jl. Ketapang No.19a, Jatipadang
5. No. Handphone : 0895329222285
6. Status : Belum Menikah
7. Agama : Islam
8. Kewarganegaraan : Indonesia
9. Email : ayunifanirahman12@gmail.com

### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. 2006-2012 : SDN 2 Trusmi Wetan Cirebon
2. 2012-2015 : SMPN 1 Plered Cirebon
3. 2015-2018 : SMKN 1 Kedawung Cirebon
4. 2019-2023 : Universitas Nasional



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan karunia, nikmat serta anugerah kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)**” dengan baik. Salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional adalah dengan menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis tidak diragukan lagi menemui kendala teknis dan kendala lainnya selama mengerjakan tugas akhir ini. Namun, kendala-kendala tersebut dapat diatasi dengan baik berkat dukungan, dorongan, kerjasama, semangat, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. El Amry Bermawi Putera, M.A. selaku Rektor Universitas Nasional.
2. Bapak Kumba Digdowiseiso, S.E., M.App.Ec., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
3. Ibu Dr. Rahayu Lestari, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
4. Ibu Dr. Resti Hardini, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Bapak Dr. Drs. Suadi Sapta Putra, M.Si.M. selaku dosen pembimbing yang saya hormati, yang bersedia memberikan arahan kepada penulis, memberikan solusi serta membantu menyempurnakan kekurangan selama penulisan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh dosen di Universitas Nasional, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada para mahasiswa untuk membantu mereka dalam belajar dan berkembang.
7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional yang telah membantu dan memberikan kemudahan selama masa perkuliahan.

8. Selama penulis melakukan penelitian di PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group), seluruh karyawan PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) yang telah memberikan izin dan bekerjasama dengan baik.
9. Bapak Maman Rohman dan Ibu Sumiati, orang tua penulis yang sangat penulis cintai, yang selalu memberikan bantuan, doa, dan semangat, sehingga memudahkan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Teman-teman seperjuangan yang juga sedang atau akan menyusun tugas akhir, yang saling mendukung, membantu, dan memotivasi satu sama lain selama proses pengerjaan.
11. Tidak mungkin untuk menyebutkan semua pihak yang telah mendukung dan membantu penulis dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas akhir ini, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan mereka.

Mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, tesis ini mungkin masih memiliki kekurangan; oleh karena itu, penulis akan bertanggung jawab atas segala kekurangan atau kesalahan. Saya sangat berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL (LUAR)	
HALAMAN SAMPUL JUDUL (DALAM)	
HALAMAN PERNYATAAN .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI OLEH PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI OLEH PENGUJI .....	iii
HALAMAN ABSTRAK.....	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Manajemen .....	7
1. Pengertian Manajemen .....	7
2. Fungsi Manajemen.....	7
B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2. Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
C. Kinerja Karyawan.....	11
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2. Tujuan Kinerja Karyawan .....	12
3. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
D. Motivasi.....	13
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	13
2. Faktor – factor yang mempengaruhi Motivasi Kerja .....	14
3. Pendekatan – pendekatan dalam Motivasi Kerja .....	15
4. Indikator Motivasi Kerja .....	16
E. Disiplin .....	16
1. Pengertian Disiplin kerja .....	16
2. Jenis Disiplin kerja .....	17
3. Indikator Disiplin kerja .....	17
F. Lingkungan.....	18
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja .....	19
3. Indikator Lingkungan kerja .....	19
G. Keterkaitan antar Variabel Penelitian .....	20
1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	20
2. Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan.....	21
3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	21

H. Hasil penelitian yang sesuai sebagai Rujukan Penelitian .....	22
I. Kerangka Analisis .....	26
J. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Objek Penelitian .....	29
B. Rencana dan Tahap Penelitian .....	29
C. Data Penelitian .....	30
1. Sumber Data dan Jenis Data .....	30
2. Populasi dan Sampel .....	31
3. Metode dan Alat Pengumpulan Data .....	32
D. Definisi Operasional Variabel .....	33
E. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	35
1. Metode Analisis .....	35
2. Uji Instrumen .....	36
3. Uji Asumsi Klasik .....	39
4. Metode Analisis Regresi Linier Berganda .....	39
5. Pengujian Hipotesis .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian .....	43
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	43
a. Sejarah PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) .....	43
b. Visi dan Misi PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) .....	43
2. Deskripsi Data Penelitian .....	44
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	47
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji .....	49
3. Hasil Lengkap Penelitian .....	50
a. Deskriptif Data Variabel Penelitian .....	50
1). Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja .....	50
2). Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja .....	51
3). Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	51
4). Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	52
b. Uji Instrumentasi .....	53
1). Uji Validitas .....	53
2). Uji Reliabilitas .....	54
c. Uji Asumsi Klasik .....	55
1). Uji Normalitas .....	55
2). Uji Normalitas .....	55
3). Uji Heteroskedastisitas .....	56
4). Uji Autokorelasi .....	57
d. Metode Analisis regresi Linear Berganda .....	58
e. Pengujian Hipotesis .....	59
1). Uji t .....	59
2). Uji f .....	60
3). Analisis Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61

<b>1</b>		
B. Pembahasan .....		62
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....		62
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....		62
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....		64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>65</b>
A. Kesimpulan.....		65
B. Saran .....		66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) Tahun 2019-2021 .....	3
Tabel 2.1	Rangkuman Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3.1	Rencana dan Tahap Penelitian .....	30
Tabel 3.2	Pengukuran Skala Likert .....	33
Tabel 3.3	Definisi Operasional .....	34
Tabel 4.1	Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2	Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4.3	Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
Tabel 4.4	Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berja .....	47
Tabel 4.5	Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji .....	48
Tabel 4.6	Skor Mean Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	50
Tabel 4.7	Skor Mean Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	51
Tabel 4.8	Skor Mean Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	51
Tabel 4.9	Skor Mean Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	52
Tabel 4.10	Hasil Uji Validasi .....	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	56
Tabel 4.15	Hasil Uji Autokorelasi .....	57
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linear berganda .....	58
Tabel 4.17	Hasil Uji t .....	60
Tabel 4.18	Hasil Uji f .....	61
Tabel 4.19	Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) .....	61

**1**  
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Analisis ..... 27

Gambar 4.1 Diagram Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.44

Gambar 4.2 Diagram Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....45

Gambar 4.3 Diagram Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir ..... 46

Gambar 4.4 Diagram Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 47

Gambar 4.5 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji..... 49



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia memainkan peran penting dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan, itulah sebabnya sumber daya manusia sangat penting. Oleh karena itu, aset sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi (Aziz, 2017). Dengan kata lain, sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja keras dan membuahkan hasil serta menjadi motor penggerak organisasi, baik itu pada perusahaan atau organisasi yang ada didalam suatu instansi dan merupakan sumber daya yang tidak bisa digantikan serta menjadi asset yang paling penting. mempertahankan kelangsungan hidup organisasi maupun memperoleh keuntungan organisasi merupakan peranan sumber daya manusia didalam organisasi, karena hal ini mendorong setiap aktivitas yang membantu orang mencapai tujuan mereka. Suatu organisasi tidak lepas dari faktor sumber daya manusianya karena Keberhasilan organisasi itu sendiri dalam mencapai tujuan memiliki banyak faktor yang perlu diperhatikan (Aziz, 2017).

Untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dalam sebuah bisnis, langkah yang paling penting adalah meningkatkan tingkat kinerja karyawan saat ini. Hal ini dikarenakan kualitas kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kinerja perusahaan. Kinerja adalah prestasi aktual atau prestasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor karyawan dan faktor pekerjaan adalah dua hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kerapian pekerjaan, dan pengetahuan pekerjaan. (Adha et al., 2019)

Kinerja karyawan merupakan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Susanto, 2019). Kinerja karyawan sangat berkaitan erat dengan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja sangat diperlukan untuk memperlihatkan hasil maupun tingkat dari keberhasilan pegawainnya. Hasil dari kinerja evaluasi itu sendiri bisa digunakan untuk mencapai sasaran yang ada kaitannya dengan

keputusan keputusan dari sumber daya manusia didalam perusahaan itu sendiri, umpan balik dan penilaian. Tujuan yang mendasar dari kinerja evaluasi adalah untuk menambah kinerja pada pegawai melalui individu yang akan memberikan dampak positif pada kenaikan kinerja di dalam perusahaan. Kinerja evaluasi karyawan yaitu kegiatan yang berupa pengetahuan perbandingan yaitu antara kinerja karyawan yang diinginkan atau kinerja nyata para karyawan (Susanto, 2019).

Motivasi selalu menjadi faktor terpenting didalam efektifitas kerja karyawannya, karena motivasi bisa membuat suatu dorongan pada perusahaan menjadi efektif dan efisien. Pada intinya, tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menumbuhkan gairah kerja karyawan, serta menjamin kestabilan dan loyalitas tenaga kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan riset atau penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020).

Sikap kesediaan seseorang untuk taat dan patuh pada standar peraturan perusahaan disebut disiplin. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk memotivasi karyawan agar datang tepat waktu, yang dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, diperlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi bersamaan dengan adanya produktivitas kerja. Temuan penelitian yang dilakukan oleh (Caissar et al., 2022).

Selain itu, segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan yang mampu mengerahkan pengendalian diri dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan yang ditemukan di tempat kerjanya merupakan lingkungan kerja. Tempat kerja dalam suatu organisasi memegang peranan penting bagi kelancaran pelaksanaan kerja, jalannya pelaksanaan kerja dapat mempengaruhi perwakilan dalam melakukan tugas yang diberikan, sehingga tidak hanya faktor kepuasan karyawan dalam menyelesaikan tugas tetapi juga pengaruh karyawan terhadap kinerjanya dapat diperhitungkan. Menurut (Beno & Irawan, 2019) dan penelitian lainnya, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) adalah one stop clinic yang berkaitan dibidang layanan kesehatan umum, tumbuh kembang anak, estetika dan akupuntur, serta gigi spesialistik yang berkualitas di jadetabek. Perusahaan ini bergerak pada layanan masyarakat umum yang menyediakan pelayanan komprehensif mulai dari dokter umum, dokter gigi, dokter gigi spesialis, dokter kecantikan, klinik vaksin anak dan dewasa, hingga klinik tumbuh kembang anak. Dengan dukungan peralatan, sarana dan prasarana modern menjanjikan layanan yang lebih berkualitas.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kerja		
			2019	2020	2021
1	Kuantitas Pekerjaan	100%	75%	76%	73%
2	Kualitas Pekerjaan	100%	83%	85%	82%
3	Ketepatan Waktu	100%	74%	75%	73%
4	Kerapihan Pekerjaan	100%	83%	85%	85%
5	Pengetahuan Kerja	100%	85%	84%	70%
	Rata-rata	100%	80%	81%	76,6%

Sumber : Data diolah oleh HRD PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)

Berdasarkan tabel di atas, dari tahun 2019 hingga 2021, PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) mengalami penurunan kinerja karyawan yang diukur dari rata-rata pencapaian kinerja. Rata-rata pencapaian kinerja menurun sebesar 76,6% pada tahun 2021, sedangkan pada tahun 2019 dan 2020 masing-masing sebesar 81% dan 80%. Akibatnya, manajemen perusahaan ini mencari cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan bahwa tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

Peneliti memilih judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)”** berdasarkan latar belakang mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



## **B. Perumusan Masalah**

Seperti yang telah diungkapkan diatas dalam latar belakang masalah, terdapat adanya penurunan dalam pencapaian kinerja karyawan. penelitian ini berencana mencari sebuah solusi untuk menaikkan kinerja karyawannya serta mencari cara supaya perusahaan ini dapat mencapai targetnya sesuai yang sudah direncanakan. Peneliti ini berencana meneliti tentang motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara rinci, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Sebuah penelitian akan selalu mempunyai arah untuk mencapai tujuan tujuan perusahaan. Berdasarkan adanya perumusan masalah yang sudah direncanakan, maka peneliti ini diharapkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group).

Dengan terlaksananya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut.

1. Teoritis

Dengan tujuan yang lebih luas, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk menyempurnakan model penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Akademis

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan dan menjadi sumber informasi bagi penelitian selanjutnya dengan topik dampak lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Praktis

Pada PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group), temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap bisnis dengan meningkatkan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Manajemen**

#### **1. Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen sangat penting bagi efisiensi dan efektivitas perusahaan (Saleh & Utomo, 2018). Manajemen merupakan seni dan ilmu yang dalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan permotivasian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Dalam bahasa prancis kuno arti dari manajemen adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan, pada dasarnya bahwa pengertian manajemen adalah sebuah seni. Seni yang mempunyai arti dekat dengan keindahan, dimana suatu keindahan didalam manajemen yaitu rapi, terstruktur, dan teratur.

#### **2. Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen bertujuan untuk memilah dan memilih serta berupaya untuk memenuhi semua kebutuhan - kebutuhan sumber daya manusia, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Fungsi manajemen ini dapat juga diartikan sebagai efektifitas dan efisiensi pendayagunaan segala sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (B-DpF<sub>5</sub> et al., 2018) Dr. Paruhuman Tampubolon, M. Th, (2018:28), Fungsi manajemen memiliki beberapa fungsi yang harus dilakukan dalam mengelola organisasi sebagai berikut.

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan (Planning) merupakan suatu fungsi manajemen yang paling utama. Pada urutan kegiatan, perencanaan merupakan awal kegiatan. Fungsi yang lain akan bekerja setelah diberi arahan oleh bagian perencanaan. Secara umum, perencanaan merupakan proses penentuan tujuan organisasi dan kemudian menyajikan dengan jelas strategi (program), taktik (cara melaksanakan program), dan operasi (tindakan) yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktifitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktifitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas-aktifitas tersebut.

c. Kepemimpinan

Kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk orang lain agar bekerja mencapai tujuan bersama disebut kepemimpinan. Tindakan memberi perintah atau mengarahkan, membimbing, atau memengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan disebut sebagai kepemimpinan, dan ini adalah sebuah proses.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian merupakan fungsi yang terakhir. Setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana-rencana dirumuskan, pengaturan structural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi, masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru. Untuk memastikan bahwa semua urusan berjalan seperti seharusnya, manajemen harus memantau kinerja organisasi. Kinerja yang sebenarnya harus dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap aktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Hasil yang diinginkan perusahaan akan dapat dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten. Perusahaan akan berkinerja lebih baik semakin banyak karyawan yang dimiliki yang mampu memberikan hasil yang diinginkan. Visi dan tujuan perusahaan akan didukung oleh kinerja yang baik (Suryadi & Efendi, 2019). Perusahaan mampu mencapai kinerja yang diinginkan dan meningkatkan kinerja karyawannya dengan jumlah tenaga kerja yang lebih besar. Perusahaan tidak selalu memiliki akses ke fasilitas, infrastruktur, dan sumber daya terbaik jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan berkualitas tinggi.

3 Menurut (Nopitasari & Krisnandy, 2019) mendefinisikan bahwa Sumber daya manusia adalah suatu unsur yang mempunyai peran yang sangat penting di dalam sebuah organisasi karena sukses nya suatu organisasi ditentukan oleh peran yang dijalankan oleh orang atau anggota yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Kegiatan di suatu organisasi tidak berjalan dengan baik tanpa adanya keterlibatan antar manusia. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika dapat mencapai tujuannya yang bila mana sumber daya manusianya dikelola dengan sebaik mungkin. Karena semakin baik pengelola sumber daya manusia di suatu organisasi, maka akan semakin tinggi tingkat keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

## 2. Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Luther Gulick, 2019), bagian berikut menghubungkan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia berdasarkan pelaksanaan dan tugas pengembangannya.

1. Pelatihan Pra Tugas (Pre Service Training)  
Pelatihan diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja atau karyawan baru yang sedang pembekalan agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang akan diberikan nantinya.
2. Pelatihan dalam Tugas (In Service Training)  
Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan pegawai organisasi dalam menjalankan profesinya.
3. Pelatihan Purna/Pasca Tugas (Post Service Training)  
Pelatihan yang diberikan oleh organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan menghadapi masa pensiun.

## 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Iswanto (2005), berikut ini adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Fungsi Pengadaan Manajemen Sumber Daya Manusia
  - a. Proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif dan kualitatif dan memilih posisi untuk diisi melalui analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan dikenal sebagai

perencanaan sumber daya manusia.

- b. Implementasi, atau rekrutmen, memerlukan pemindahan dari sumber tenaga kerja yang tersedia sebanyak mungkin karyawan potensial yang memenuhi persyaratan. Ini disebut sebagai rekrutmen atau penarikan.
  - c. Proses rekrutmen digunakan untuk memilih pekerja dari sekumpulan kandidat potensial. Proses ini disebut sebagai seleksi (seleksi).
  - d. Penempatan tenaga kerja yang telah diseleksi atau diterima pada posisi yang telah ditentukan disebut sebagai penempatan (placement).
  - e. Pekerja yang telah diterima diajarkan tentang deskripsi posisi, lingkungan kerja baru, informasi organisasi yang mendasar seperti peraturan dan kebijakan, gaji atau tunjangan, dan akses ke organisasi selama periode pembekalan atau orientasi.
2. Fungsi pengembangan (Development)
- a. Pendidikan dan pengembangan yang dilakukan oleh organisasi untuk merencanakan baik jangka pendek maupun jangka panjang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan.
  - b. Pengembangan karir yang melibatkan pengembangan karir individu dan perencanaan pengembangan karir organisasi.
3. Fungsi pemeliharaan (maintenance)
- a. Kompensasi sebagai sarana untuk menghargai prestasi karyawan dan mendorong karyawan terbaik untuk tetap bersama perusahaan.
  - b. Integrasi (atau integrasi) adalah metode untuk menumbuhkan integrasi atau kesesuaian nilai antara tenaga kerja organisasi dengan para pemangku kepentingan. Contoh integrasi termasuk motivasi rendah, keterlibatan, komitmen, konflik, dan stres kerja, gaya kepemimpinan yang konsisten, komunikasi yang efektif, dan tim kerja yang kuat.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti baik dependen maupun variabel independen keduanya yaitu termasuk ke dalam fungsi manajerial . Karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia perusahaan agar semua kegiatan dapat dilakukan secara efektif dan efisien dan semua tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai. Fungsi manajerial dalam

manajemen sumber daya manusia akan dipilih berdasarkan kemampuannya dalam mencapai tujuan utama manajemen sumber daya manusia, yaitu memaksimalkan sumber daya manusia perusahaan. Dengan kata lain yaitu fungsi manajerial mempunyai tugas nya untuk mengatur segala kegiatan pada perusahaan supaya sesuai dengan rencana yang telah dibuat dan bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

### **C. Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempunyai makna perorangan, sebab tiap individu karyawan mempunyai tingkat keahlian yang berbeda beda saat menjalankan pekerjaannya. Menurut (Sugiono & Pratista, 2019), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya. Tingginya kinerja dibuktikan oleh realisasi kinerja yang sama dengan dan/atau melebihi targetnya, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara utuh. Sementara itu, (Bambang, 2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan di dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

#### **2. Tujuan Kinerja Karyawan**

Menurut (Ayu & Sinulan, 2018), tujuan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. Melakukan perbaikan kinerja organisasi yang dapat dilakukan; b. Mendorong perubahan dalam proses penciptaan budaya yang menghargai kinerja.
- b. Meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan.
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- d. Membangun hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer melalui dialog yang berpusat pada pekerjaan tahun ini..

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Adha et al., 2019), kinerja karyawan bisa dievaluasi dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut.

- a. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menggambarkan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh individu atau kelompok. Karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai untuk memenuhi berbagai persyaratan pekerjaan. Jumlah karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau jumlah unit pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh setiap karyawan dapat ditentukan dengan melihat persyaratan pekerjaan.

- b. Kualitas pekerjaan

Untuk dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, setiap karyawan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu. Karyawan harus menyesuaikan standar kualitas untuk setiap pekerjaan agar dapat menyelesaikannya sesuai persyaratan. Ketika karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan kualitas pekerjaan, mereka berkinerja baik.

- c. Ketepatan waktu

Karena ketergantungannya dengan pekerjaan lain, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu untuk setiap pekerjaan. Kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan akan terpengaruh jika pekerjaan di satu bagian tidak selesai tepat waktu di bagian lain.

- d. Kerapian Pekerjaan

Tingkat kerapian pekerjaan pada suatu individu agar mampu memberikan pengaruh yang baik bagi individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

- e. Pengetahuan Kerja

Suatu individu dalam suatu perusahaan diharapkan mampu dalam menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang terdapat pada suatu perusahaan tersebut agar bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik.

## **D. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi sering kali didefinisikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang karena merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Hustia, 2020). Menurut (Primandaru et al., 2018) Kuat lemahnya motivasi kerja karyawan turut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kuat lemahnya motif yang dimilikinya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik, seperti dengan memberikan gaji atau upah yang adil, memberikan kompensasi, memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, serta menawarkan jenjang karir yang lebih tinggi.

Perilaku manusia dipicu, disalurkan, dan didukung oleh motivasi, yang membuat orang mau bekerja keras dan antusias untuk mendapatkan hasil yang terbaik (Aziz, 2017). Sedangkan (Caissar et al., 2022), menjelaskan bahwa Motivasi seseorang adalah suatu kondisi dalam kepribadian mereka yang membuat mereka ingin melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, setiap bisnis berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Agar bisnis dapat mencapai hal ini, bisnis harus memberikan motivasi yang kuat kepada semua karyawannya untuk mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja.

### **2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Berikut ini adalah penjelasan mengenai dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Arini, 2020).

- 1) Motivasi dari dalam: upah, keamanan kerja, kondisi kerja, keadaan prosedur perusahaan, dan hal-hal lain semacamnya.
- 2) Motivasi dari luar: prestasi, kehormatan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, potensi untuk berkembang, kepatuhan terhadap hukum dan kebijakan, interaksi antar pekerja, dan lain-lain.

### 3. Pendekatan – pendekatan dalam Motivasi

Menurut (Arini, 2020) beberapa Pendekatan – pendekatan dalam motivasi kerja yaitu sebagai berikut.

#### 1) Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional berfokus pada pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik. Imbalan yang dimaksud adalah gaji yang sebanding dengan hasil kerja karyawan. Pendekatan tradisional lebih berfokus pada penciptaan sistem insentif untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras. Saat karyawan bias menghasilkan produksi yang banyak maka semakin besar pula gaji yang diperoleh. Biasanya karyawan kurang tanggungjawab terhadap pekerjaannya, sehingga dibutuhkan motivasi dalam bentuk uang untuk meningkatkan kinerjanya.

#### 2) Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia ini berfokus pada imbalan non-moneter seperti memenuhi kebutuhan sosial. Uang tidak terlalu penting dibandingkan dengan kelompok pekerja yang ramah. Karyawan dapat dimotivasi oleh manajer dengan memberikan mereka kebutuhan sosial dan membuat mereka merasa bahwa mereka berguna dan penting.

#### 3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan ini berorientasi pada Sumber daya manusia. Manusia seutuhnya mempunyai berbagai macam kebutuhan, tidak hanya ekonomi dan sosial, tapi juga kebutuhan lainnya. Karyawan mendapatkan motivasi dari banyak faktor, selain uang karyawan dimotivasi dengan mendapatkan pekerjaan yang berarti dan kebutuhan untuk beprestasi.

#### 4) Pendekatan Kontemporer

"Tiga jenis motivasi mendominasi pendekatan kontemporer: "Teori konten, teori proses, dan teori penguatan"" Manajer harus mampu memahami kebutuhan anggota staf mereka untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesetiaan anggota terhadap tempat kerja dan bisnis.

#### 4. Indikator Motivasi

(Saleh & Utomo, 2018) mengatakan beberapa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut.

a. Penghargaan

Sesuatu yang diberikan pada individu atau kelompok karyawan jika mereka melakukan kinerjanya dengan baik. Penghargaan diberikan dalam bentuk kado, piala, gelar, sertifikat, plakat atau medali.

b. Pengembangan

Usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis, moral dan konseptual sesuai dengan kebutuhan melalui latihan dan pendidikan.

c. Tanggung Jawab

Suatu keadaan wajib menanggung segala sesuatu sehingga wajib untuk menanggung segala sesuatu yang memberikan jawab serta menanggung akibatnya.

d. Keterlibatan

Suatu motivasi yang menggerakkan dan mengarahkan proses serta perilaku konsumen pada saat dibuat keputusan.

#### E. Disiplin

##### 1. Pengertian Disiplin

Bagi (Syafriana, 2017) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin oleh perusahaan sangat penting untuk memastikan bahwa semua karyawan akan secara sukarela mematuhi semua peraturan yang berlaku tanpa paksaan, dan bahwa perusahaan akan memberikan sanksi kepada mereka yang melanggar peraturan tersebut. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Jika disiplin pada suatu karyawan tidak teratur, maka kinerja pada perusahaan berdampak sulit untuk mencapai tujuannya. Maka disiplin kerja merupakan

kunci dari sebuah keberhasilan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## 2. Jenis – jenis Disiplin

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018), menjelaskan bahwa jenis disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam dua jenis, yaitu:

### 1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif bertujuan mengarahkan serta menggerakkan agar karyawan bisa bekerja serta bisa meningkatkan disiplin yang tinggi. Selain itu, upaya untuk mendorong karyawan untuk mematuhi prosedur kerja dan kebijakan organisasi dikenal sebagai disiplin preventif.

### 2) Disiplin Korektif

Upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan yang menyatakan dan mengarahkan agar mereka tetap menaati berbagai peraturan sesuai dengan pedoman perusahaan dikenal dengan istilah disiplin korektif. Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan hukuman agar mereka dapat menyelesaikan masalahnya dan mengikuti peraturan.

## 3. Indikator Disiplin

(Susanto, 2019) Mengungkapkan bahwa disiplin kerjamempunyai beberapa indikator sebagai berikut.

### 1) Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena Patuh terhadap aturan – aturan perusahaan bisa dijadikan teladan bagi rekan kerja yang lain. Para pemimpin harus memberi contoh, memiliki disiplin yang baik, bersikap adil dan jujur, serta menindaklanjuti perkataan mereka. Pemimpin dapat memberikan contoh yang sangat baik dan meningkatkan disiplin bawahan dengan mematuhi kebijakan perusahaan. Bawahan akan menjadi kurang patuh sebagai akibat dari contoh ketidakpatuhan pemimpin (kurang disiplin).

### 2) Keefektifan Waktu

Disiplin karyawan juga dipengaruhi oleh efektifitas waktu (timing), yang akan menyebabkan karyawan loyal terhadap bisnis atau pekerjaannya.

Disiplin karyawan juga akan meningkat jika loyalitas mereka terhadap tempat kerja meningkat.

3) **Tanggung Jawab**

Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain, turut serta dalam mendorong kedisiplinan karyawan. Pengembangan disiplin karyawan yang efektif akan dipicu oleh tanggung jawab yang menjadi landasan kebijaksanaan saat memberikan tanggung jawab (pengakuan) atau menjatuhkan hukuman.

## **F. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Segala sesuatu di tempat kerja yang berpotensi menghalanginya untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya merupakan lingkungan kerja. Sehingga tidak hanya factor kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas tapi juga pengaruh seorang pegawai dalam peningkatan kinerjanya (Aziz, 2017). Bagi (Ferawati, 2017) "segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan," mengacu pada lingkungan tempat kerja. Hasilnya, karyawan akan dapat menyelesaikan tugas mereka secara efektif berkat lingkungan kerja yang positif.

Alat-alat dan bahan yang digunakan di lingkungan perusahaan secara keseluruhan, serta cara-cara yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan pekerjaannya sebagai perorangan maupun kelompok, itulah yang dimaksud dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Sugiono & Pratista 2019), lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja fisik atau semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan perusahaan.

### **2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018), Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut.

1) **Lingkungan kerja Fisik**

Semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang memiliki potensi untuk secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan merupakan lingkungan kerja fisik. Dua subkategori lingkungan kerja fisik adalah yang

terutama menyangkut <sup>1</sup> karyawan dan lingkungan umum, yang juga dikenal sebagai lingkungan kerja yang menyangkut kondisi manusia.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang muncul dalam kaitannya dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, merupakan lingkungan kerja non-fisik. Selain itu, kelompok lingkungan kerja non-fisik ini tidak dapat diabaikan. Kondisi di dalam perusahaan harus ada yang mendorong kerja sama di antara atasan, bawahan, dan orang lain yang memiliki posisi yang sama. Suasana kekeluargaan, komunikasi yang efektif, dan pengendalian diri adalah prasyarat.

**3. Indikator Lingkungan kerja**

Bagi (Novriani Gultom & Numaysaroh, 2021), indikator Lingkungan kerja fisik dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Pencahayaan

Saat melakukan aktivitas kerja, pencahayaan merupakan faktor yang paling penting. Kualitas dan produktivitas kerja yang buruk terutama disebabkan oleh lingkungan kerja dengan penerangan yang kurang memadai.

b. Suhu Udara

Suhu adalah variabel dengan variasi individu yang signifikan. Kemampuan tubuh manusia untuk mempertahankan suhu ideal sangat dipengaruhi oleh suhu di tempat kerja. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh pekerja.

c. Kebersihan

Tempat kerja yang bersih adalah tempat kerja yang tidak ada kotoran yang menghalangi aktivitas kerja, terutama di area kerja. terhindar dari penyakit atau bakteri.

d. Kebisingan

Karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di area kerja mereka, kebisingan harus dipertimbangkan. Konsentrasi fisik karyawan dipengaruhi oleh suara ruang kerja. Kami membutuhkan suara yang tenang dan tidak bising di ruang kerja. Jika suara di dalam dan di luar ruangan tidak seimbang, fokus kerja menjadi buruk, tetapi jika suara di dalam dan

di luar ruangan menjadi sunyi, konsentrasi kerja menjadi lebih baik.

## **G. Keterkaitan antar Variabel Penelitian**

### **1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Upaya dan keinginan seseorang merupakan motivasi, yang memberdayakan dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan pekerjaan seefektif mungkin dalam lingkup pekerjaan mereka. Motivasi kerja yang kuat dapat secara efektif mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan sering kali melihat motivasi kerja sebagai solusi karena hal ini dapat membantu mereka mencapai tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Pada hasil penelitian atau riset yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya ketika mereka termotivasi dalam bekerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan perusahaan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

### **2. Hubungan Disiplin dengan Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja memiliki manfaat positif bagi karyawan dan bisnis, dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan mendapat manfaat dari disiplin karena memungkinkan mereka untuk meningkatkan keterampilan umum dan teknis. Namun demikian, perusahaan dapat memperoleh manfaat dari kemampuan disiplin untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian Caissar et al. (2022) menyatakan bahwa disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini atau penelitian lainnya, karyawan akan berkinerja lebih baik dengan lebih disiplin. Sebuah perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk dirinya sendiri jika tidak ada disiplin yang baik.

### **3. Hubungan Lingkungan dengan Kinerja Karyawan**

Salah satu faktor yang dapat berdampak pada produktivitas dalam bekerja adalah lingkungan tempat bekerja. meningkatkan efisiensi kerja, seperti dengan

menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung sehingga karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dapat dipengaruhi oleh segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja.

Penelitian atau riset yang dilakukan oleh (Beno & Irawan, 2019) dari hasil tersebut mengatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini atau penelitian lainnya adalah bahwa lingkungan kerja membantu bisnis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat mempengaruhi dan mendorong karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan mereka dengan nyaman dan efektif dengan menciptakan lingkungan kerja ini.

#### H. Hasil penelitian yang sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Istilah "penelitian terdahulu" mengacu pada kumpulan berbagai temuan dari penelitian sebelumnya yang terkait erat dengan penelitian saat ini. Penelitian terdahulu memiliki tujuan, yaitu untuk mempelajari metode penelitian dan hasilnya. Ketika membuat dan menganalisis sebuah penelitian, peneliti saat ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolok ukur. Penelitian terdahulu bertujuan untuk menentukan apakah tindakan yang dilakukan penulis benar atau salah. Dalam penelitian ini, penelitian terdahulu memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jose Beno dan Dody Nata Irawan(2019)	Jurnal 2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang	Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo Ii Teluk Bayur Padang.

2	Anggreany Hustia (2020)	Jurnal 2020	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).
3	Mufti Aspiyah, S. Martono (2016)	Jurnal 2016	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja	Disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja CV LPS
4	Apfia Ferawati (2017)	Jurnal 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada
5	Lyta Lestary dan Harmon (2017)	Jurnal 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, dan Dede Andi (2020)	Jurnal 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja.

7	Nunu Nurjaya (2021)	Jurnal 2021	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta .
8	Natalia Susanto (2019)	Jurnal 2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.
9	Indra Suryadi dan Sugito Efendi (2018)	Jurnal 2018	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta	Motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta
10	Elsa Nopitasari dan Herry Krisnandy	Jurnal 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry	Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry, Jakarta Timur.

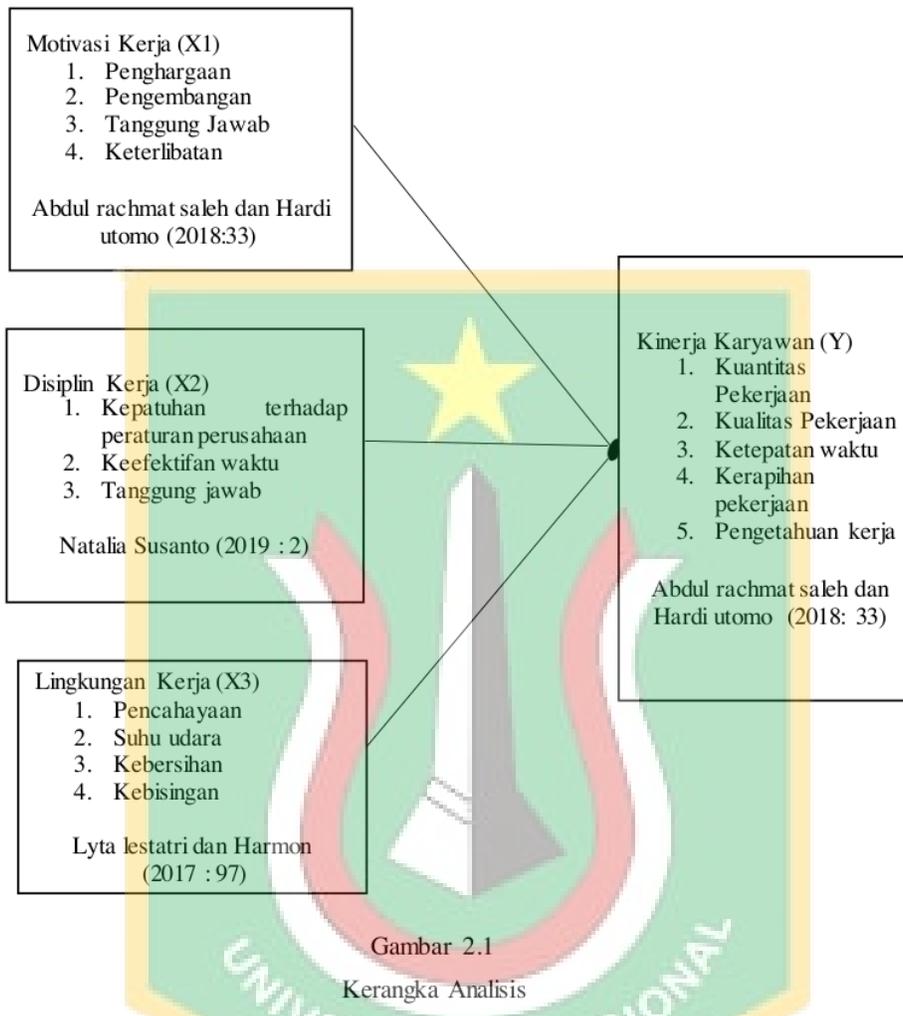
11	Edi Sugiono dan Rangga Mangara Pratista	Jurnal 2018	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta	Kinerja karyawan meningkat secara signifikan melalui perubahan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja fisik, menurut PT Rafa Topaz Utama.
12	M. Abdul Azis	Jurnal 2016	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal.	Tingkat kepuasan pegawai Puskesmas Balapulang terhadap lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
13	Drs. Ribut Suprpto, M.Si	Jurnal 2017	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng.
14	Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo	Jurnal 2018	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inko Java

15	Bambang Siswanto	Jurnal 2019	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
16	Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti K. Tobing, Dewi Prihatini	Jurnal 2018	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember	Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan
17	Muhamad Ekhsan	Jurnal 2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
18	Nova Syafrina	Jurnal 2017	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Google Scholar dan Sinta Indonesia

### I. Kerangka Analisis

Hubungan antara variabel-variabel yang akan diuji secara teoritis dapat dijelaskan dengan menggunakan kerangka kerja analisis yang tepat. Berbagai tujuan dari kerangka analisis adalah untuk menjelaskan dan menunjukkan pengaruh antara berbagai variabel yang diteliti. Kerangka analisis pada dasarnya merupakan suatu kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel yang diteliti melalui penelitian, yang akan dilakukan terhadap permasalahan perusahaan, secara bersama-sama. Kerangka analisis penelitian ini adalah sebagai berikut:



## J. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji. hipotesis secara sistematis berdasarkan teori maka belum tentu isinya selalu akan benar maka dari itulah perlu data empiris untuk di uji apakah jawabannya yang tertera dalam hipotesis itu masih relevan atau tidak kebenarannya. Secara garis besar, guna dalam hipotesis ini dalam penelitian adalah Memberikan batasan yang terinci dari jangkauan dan kerja

penelitian, Menyiapkan penelitian kepada kondisi fakta dan hubungan antara fakta yang kadang hilang begitu saja dari perhatian peneliti, Sebagai alat yang dalam memfokuskan fakta yang terpisah tanpa kondisi dalam satu kesatuan, Sebagai arahan dalam pengujian serta penyesuaian fakta dan antar fakta (Drs. Tjetjep Samsuri, 2003) Berikut ini adalah hipotesis penelitian ini, yang diturunkan dari rumusan masalah dan analisis kerangka tersebut di atas:

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek Penelitian**

Objek penelitian ialah sesuatu yang menjadi titik perhatian dalam sebuah penelitian karena merupakan sasaran yang akan dicapai untuk mendapatkan jawaban atau solusi dari permasalahan penelitian yang terjadi. Kinerja karyawan adalah fokus dari penelitian ini sebagai variabel dependen, dengan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) yang terletak Jalan Palapa V.16A, Jl. Palapa V No.16A, RW.5, Pasar Minggu, Kec. Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520. PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) ini bergerak dibidang layanan kesehatan umum, dimana sebuah perusahaan yang melayani tentang tumbuh kembang anak, estetika serta akupuntur, dan spesialisik gigi yang berkualitas. Didukung oleh tim Dokter gigi Spesialis, Dokter kecantikan dan akupuntur, Dokter Umum serta Terapis dan konselor yang professional dan pengalaman. Juga dengan dukungan peralatan, sarana dan prasarana modern serta layanan yang berkualitas.

#### **B. Data Penelitian**

##### **1. Sumber Data dan Jenis Data**

###### **a. Sumber Data**

Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini sebagai sumber data. Peneliti mengumpulkan data primer dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan. Data primer untuk penelitian ini adalah jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Sedangkan data yang dikumpulkan dari berbagai jurnal, artikel, buku, dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini disebut sebagai data sekunder.

b. Jenis Data

Penelitian kuantitatif deskriptif adalah jenis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dari sampel penelitian dan diuji secara statistik. Ferawati (2017) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode berbasis positivisme dalam mempelajari populasi atau sampel tertentu. Metode pengambilan sampel biasanya menggunakan random sampling, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, dan analisis yang telah ditetapkan dilakukan terhadap populasi atau sampel tersebut.

## 2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Subjek populasi bertanggung jawab atas generalisasi temuan penelitian. Aziz (2017) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas hal atau orang yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh para ilmuwan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Partisipan dalam penelitian ini adalah 162 karyawan tetap PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group).

b. Sampel

Menurut Beno & Irawan (2019), Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya menjadi fokus penyelidikan. Itu dianggap sebagai representasi yang baik dari seluruh populasi. Dalam penelitian ini, rumus *Taro Yamane* digunakan sebagai metode pengambilan sampel karena sering digunakan dalam penelitian dengan jumlah survei yang banyak, sehingga memerlukan sebuah formula untuk mendapatkan hasil sampel yang sedikit tapi dapat mewakili keseluruhan dari populasi. Dari notasi  $n$  ialah jumlah sampel minimal,  $N$  adalah populasi sedangkan  $e$  yaitu error. Rumus ini memberikan kesempatan kepada peneliti agar tetap besar sampel minimal berdasarkan tingkat kesalahan atau error, dengan menggunakan tingkat error 5%. Menentukan jumlah sampel yang digunakan melalui perhitungan sebagai berikut:

Rumus Taro Yamane:

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

Dengan keterangan sebagai berikut:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d<sup>2</sup> = Presisi Yang Ditetapkan

Maka, n =

$$\begin{aligned} &= \frac{N}{N.d^2 + 1} \\ &= \frac{162}{162 (0,05)^2 + 1} \end{aligned}$$

= 115,30 dibulatkan menjadi 115 responden

Sebanyak 115 responden termasuk dalam sampel yang diperoleh dari hasil perhitungan tersebut.

### 3. Metode dan Alat Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana daftar pertanyaan diajukan kepada responden untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan. Jika pertanyaan pada suatu kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dikatakan valid Kuisioner (Adha et al., 2019) Kuesioner ini akan menggunakan skala likert, bagi (Syafrina, 2017) Skala likert merupakan skala yang berisi lima tingkatan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen/pertanyaan yang dikemukakan melalui opsi yang tersedia. Aturan skala Likert diikuti saat membuat kuesioner yang akan digunakan:

**1**  
Tabel 3.2  
Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai/Bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (ST)	5

### C. Definisi Operasional Variabel

Arah di mana variabel diukur adalah definisi operasional. Ide abstrak yang digunakan untuk mempermudah pengukuran variabel adalah definisi operasional. Batasan variabel penelitian dan informasi terkait dapat dilihat pada definisi operasional variabel. Mengenai variabel penelitian, yang meliputi variabel dependen (Y) dan variabel independen (X).

#### 1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel dependen adalah variable yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Prastyo , 2016). Dengan kata lain bahwa variabel yang bebas yang mempengaruhi penyebab timbulnya variabel terkait. Terdapat beberapa variabel pada penelitian ini yaitu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja.

#### 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel yang menjadi fokus peneliti adalah variabel dependen. Menurut Praty (2016), variabel yang memiliki pengaruh baik positif maupun negatif terhadap variabel dependen disebut sebagai variabel independen, yang dilambangkan dengan simbol (X). Kepuasan karyawan adalah variabel dependen penelitian.

Tabel 3.3  
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Motivasi Kerja (X1)	Menurut Abdul rachmat saleh dan Hardi Utomo (2018), Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan	Abdul rachmat saleh dan Hardi Utomo (2018) mengatakan beberapa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut. 1. Penghargaan 2. Pengembangan 3. Tanggung jawab 4. Keterlibatan	Abdul rachmat saleh dan Hardi Utomo (2018)
Disiplin Kerja (X2)	Menurut Natalia Susanto (2019) Disiplin kerja adalah salah satu sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yaitu menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap sikap atau tugas tugas selama Bekerja	Natalia Susanto (2019) mengungkapkan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa indikator, yaitu. 1. Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan 2. Keefektifan Waktu 3. Tanggung Jawab	Natalia Susanto (2019)
Lingkungan Kerja (X3)	Bagi Lyta Lestari dan Harmon (2017) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.	Menurut Lyta Lestari dan Harmon (2017), indikator lingkungan kerja fisik dapat dijelaskan sebagai berikut. 1. Pencahayaan 2. Suhu Udara 3. Kebersihan 4. Kebisingan	Lyta Lestari dan Harmon (2017)

Kinerja Karyawan (Y)	Menurut rizky nur adha, nurul qomariah dan hasan hafidzi (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut rizky nur adha, nurul qomariah dan hasan hafidzi (2019), kinerja karyawan bisa dievaluasi dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut. 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kerapihan Pekerjaan 5. Pengetahuan kerja	rizky nur adha, nurul qomariah dan hasan hafidzi (2019)
----------------------	--	---	---

Sumber: Data diolah oleh peneliti

#### D. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

##### 1. Metode Analisis

(alex tarukdatu, 2557), menjelaskan bahwa metode analisis data merupakan metode untuk memperoleh gambaran dari suatu fakta secara sistematis, faktual, dan akurat sehingga dapat diinterpretasikan dengan tepat untuk menganalisis masalah yang diteliti, dan dapat ditarik kesimpulan yang tepat. Metode analisis data adalah teknik untuk menganalisis data yang berasal dari temuan penelitian, yang kemudian dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda adalah dua jenis analisis data yang digunakan.

###### a. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah suatu cara untuk mempelajari suatu objek, suatu sistem pemikiran, status kelompok manusia, suatu set kondisi, dan nilai tes tertinggi dan terendah (Karina, 2020). Data dianalisis untuk mendapatkan gambaran yang sebenarnya mengenai kondisi perusahaan. Dalam penelitian ini, kami menguji pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

###### b. Metode Analisis Inferensial

Tujuan dari teknik analisis inferensial adalah untuk mengolah data sampel sehingga hasilnya dapat diberlakukan untuk populasi. Arini, 2020 mengatakan bahwa teknik analisis yang disebut analisis inferensial dapat diterapkan pada populasi dan digunakan untuk menganalisis data sampel.

Penelitian ini berfokus pada pengujian dan estimasi variabel, dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat) dan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen (bebas).

## **2. Uji Instrumen**

### **1) Uji Validitas**

Dalam penelitian ini, validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian secara akurat mengukur isi yang sebenarnya yang akan diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, menurut (Bambang, 2019). Jika pertanyaan pada suatu instrumen atau kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen atau kuesioner tersebut, maka dikatakan valid. Perbandingan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  pada tabel digunakan untuk melakukan uji validitas, pertanyaan dianggap valid jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  pada tabel. Paket statistik untuk ilmu sosial (SPSS) versi 23 digunakan untuk uji validitas dalam penelitian ini.

### **2) Uji Reliabilitas**

Menurut (Saleh & Utomo, 2018), tujuan dari uji reliabilitas ini adalah untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan, konsisten, dan stabil yaitu apakah akan menghasilkan data yang sama ketika digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama. Hasil statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) dapat digunakan untuk menentukan tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,60.

## **3. Uji Asumsi Klasik**

Langkah pertama yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa hasil analisis regresi memenuhi persyaratan adalah uji asumsi klasik (Irayanti, 1473). Pada intinya, tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan dapat digunakan sebagai alat prediksi yang efektif atau tidak. Data yang diuji dalam penelitian ini sudah lebih dari satu tahun, sehingga uji autokorelasi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas semuanya termasuk dalam uji asumsi klasik.

### 1) Uji Normalitas

Menurut (Susanto, 2019) Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian kita berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan alat bantu SPSS, yaitu dengan mengamati grafik Normal Probability Plot dan uji statistic Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov. Regresi dikatakan memiliki distribusi normal jika dalam grafik Normal Probability Plot menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti garis normalitas serta berada di sekitar dan sepanjang garis 45. Pada Uji Kolmogorov-Smirnov data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya  $> 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ).

### 2) Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen dalam model regresi yang baik. *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tinggi (bambang, 2019). *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut.

1. Jika  $VIF > 10$  dan nilai *Tolerance*  $< 0.10$  maka terjadi multikolinieritas.
2. Jika  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0.10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Susanto (2019) mengatakan bahwa menjelaskan uji heteroskedastisitas dapat membantu mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang berbeda. Dengan menggunakan Uji Glejser, uji heteroskedastisitas mencari ketidaksamaan variance dari residual dari pengamatan yang berbeda pada model regresi. Agar model regresi yang baik terhindar dari heteroskedastisitas, maka harus diperoleh nilai signifikan (sig) yang lebih besar dari 0,05. Dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai *Absolute Residual*, atau *Abs RES*, untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan

menggunakan uji Glejser.

#### 4) Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode  $t-1$  (sebelumnya). (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) Uji autokorelasi merupakan teknik analisis korelasi untuk menentukan derajat kekuatan hubungan positif atau negatif antara dua variabel atau lebih. Uji *Durbin Watson (DW)* digunakan untuk menemukan masalah autokorelasi. Kriteria berikut ini akan menentukan apakah uji autokorelasi dapat diterima atau tidak: hasil perbandingan.

1.  $H_0$  diterima jika  $dU < dW < 4-dU$ , menunjukkan tidak ada autokorelasi.
2. Jika  $dW$  kurang dari  $dL$  atau lebih besar dari  $4-dL$ ,  $H_0$  ditolak, menunjukkan adanya autokorelasi.
3.  $dL < dW < dU$  atau  $4-dU < dW < 4-dL$  menunjukkan bahwa tidak ada kesimpulan pasti yang dapat ditarik.

### 1. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Saleh & Utomo, 2018), untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis regresi linier berganda. Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ), Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Pada umumnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah data yang diperoleh selama proses Analisis Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi motivasi kerja

$b_2$  = Koefisien regresi disiplin kerja

- b3 = Koefisien regresi lingkungan kerja  
x1 = Motivasi kerja  
x2 = Disiplin kerja  
x3 = Lingkungan kerja  
e = eror/tingkat kesalahan

## 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara statistik dengan melalui beberapa tahapan pengujian (Nurchahyo, 2011). Dengan kata lain, uji hipotesis adalah proses mengevaluasi kekuatan bukti dari sampel dan menggunakan hasilnya untuk membuat keputusan tentang populasi. Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk menentukan apakah hipotesis yang akan diuji valid atau salah. Hipotesis dapat diuji dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t, yang merupakan uji parsial, atau uji f, yang merupakan uji simultan.

### a. Uji f (Uji Kelayakan Model)

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif atau negatif antara variabel independen Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel engagement Produktivitas Karyawan (Y). Uji parameter signifikansi bersama dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 23. Ho diterima jika diperoleh nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, dan Ho ditolak jika diperoleh nilai F hitung lebih besari dari F tabel. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan level ( $\alpha = 5\%$ ). Tingkat signifikansi F dibandingkan dengan 5% menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Tingkat signifikansi H1, H2, dan H3 diterima (signifikan) jika lebih kecil dari 0,05.
- 2) H1, H2, dan H3 ditolak (tidak signifikan) jika nilai signifikan f lebih besar dari 0,05.

#### b. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Susanto, 2019) Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai adjusted  $R^2$  yang semakin besar (mendekati 1) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika adjusted  $R^2$  semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi berkisar dari 0 hingga 100 persen. Variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk variasi variabel dependen, dibuktikan dengan nilai  $R^2$  yang mendekati 100 persen. Sebaliknya, nilai  $R$  yang rendah menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menggambarkan variasi variabel dependen. Berikut rumus menghitung koefisien determinasi:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = koefisien korelasi

#### c. Uji t

Signifikansi pengaruh parsial atau individu dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditentukan dengan menggunakan uji t. Probabilitas (signifikansi) dapat digunakan dalam pengambilan keputusan. Jika probabilitas lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), maka variabel independen maupun dependen tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, variabel independen berpengaruh secara langsung terhadap variabel dependen, kinerja, jika

probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) (Bambang, 2019). Uji t biasanya digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk melihat apakah variabel independen - motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja - memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen - kinerja karyawan. Dengan menggunakan kriteria sebagai berikut, nilai signifikan sebesar 0,05 dapat digunakan untuk mengukur uji t:

- 1)  $H_0$  ditolak, ketika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau nilai signifikan  $< \alpha$  0.05.
- 2)  $H_0$  diterima, ketika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  atau nilai signifikan  $> \alpha$  0.05.



**1**  
**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Objek Penelitian**

**a. Sejarah PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)**

PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) berdiri sejak tahun 2009, yang menghadirkan mengenai layanan kesehatan umum, tumbuh kembang anak, gigi spesialistik, estetika serta akupuntur yang berkualitas di jadetabek. MHDC Group menyediakan pelayanan komprehensif mulai dari dokter umum, dokter gigi, dokter kecantikan, dokter gigi spesialis, klinik vaksin anak dan dewasa hingga klinik tumbuh kembang anak. Pada saat ini Mhdc Group telah memiliki 14 cabang yang tersebar diberbagai lokasi yang strategis di area jadetabek dan berencana akan terus berkembang merambah area – area baru di seluruh Indonesia.

Pada PT. Prana Mitra Bersama terdapat merek dagang utama yang telah secara resmi terdaftar yaitu MHDC Group dan Medikids serta didukung dengan system manajemen yang terintegrasi, tim yang professional, peralatan modern, dan berbagai fasilitas unggulan terbaik, MHDC Group mampu memberikan kualitas layanan yang sempurna serta memenuhi kebutuhan masyarakat atas pelayanan kesehatan yang terpadu dan modern sehingga membuat masyarakat nyaman dan puas dengan melakukan pelayanan kesehatan diseluruh cabang MHDC Group.

**b. Visi dan Misi PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)**

1) Visi

Menjadi Klinik kesehatan, tumbuh kembang anak dan gigi spesialis yang berkualitas, terdepan, professional dan menjadi kepercayaan masyarakat.

2) Misi

- Memberikan pelayanan kesehatan yang terpadu dan professional kepada masyarakat
- Mengedepankan pelayanan yang ramah dan berkualitas
- Memberikan kenyamanan dan suasana yang unik
- Melakukan ekspansi di lokasi strategis agar memudahkan akses pelayanan dimanapun pasien berada.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

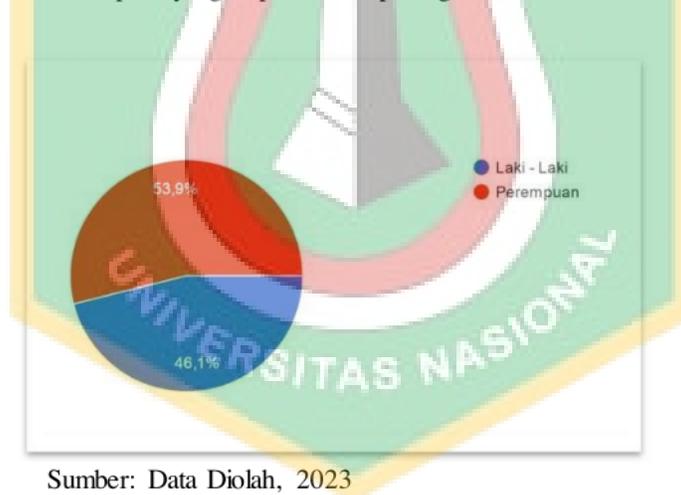
Hasil pengolahan data melalui kuesioner yang diisi oleh 115 karyawan PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group). Persentase yang berkaitan dengan **klasifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin** adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki - Laki	53	46,1%
2.	Perempuan	62	53,9%
	<b>Jumlah</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1, jumlah responden laki-laki sebanyak 53 orang dengan persentase 46,1%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 62 orang dengan persentase 53,9%. Seperti yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data Diolah, 2023

**Gambar 4.1 Diagram Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

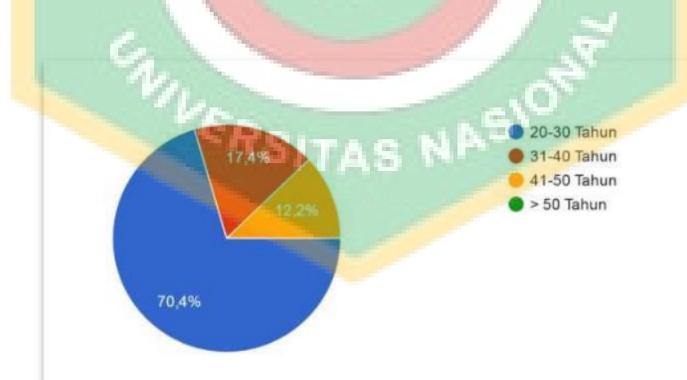
Hasil dari pengolahan data melalui kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 115 orang dari karyawan Mhdc Group PT Prana Mitra Bersama. Persentase karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan usia dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 4.2 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	81	70,4%
2	31- 40 Tahun	20	17,4%
3	41-50 Tahun	14	12,2%
4	> 50 Tahun	0	0%
	<b>Jumlah</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 bahwa responden dengan usia 20-30 Tahun sebanyak 81 orang dengan presentase sebesar 70,4% untuk responden dengan usia 31-40 Tahun sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 17,4% untuk responden dengan usia 41-50 Tahun sebanyak 14 orang dengan presentase sebesar 12,2% dan responden dengan usia >50 Tahun sebanyak 0 orang dengan Presentase sebesar 0% Dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Diolah, 2023

**Gambar 4.2 Diagram Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

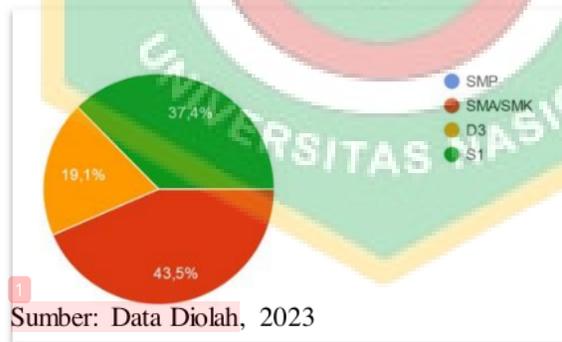
Hasil dari pengolahan data melalui kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 115 orang dari karyawan Mhdc Group PT Prana Mitra Bersama. Persentase total responden yang dikategorikan menurut tingkat pendidikan terakhir mereka ditunjukkan di bawah ini:

**Tabel 4.3 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SMP	0	0%
2.	SMA	50	43,5%
3.	D3	22	19,1%
4.	S1	43	37,4%
	<b>Jumlah</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3, terdapat 50 responden yang berpendidikan SLTA dengan proporsi sebesar 43,5 persen. Terdapat 22 responden berpendidikan D3 dengan proporsi sebesar 19,1 persen, dan 43 responden berpendidikan S1 dengan proporsi sebesar 37,4 persen. Seperti yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data Diolah, 2023

**Gambar 4.3 Diagram Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

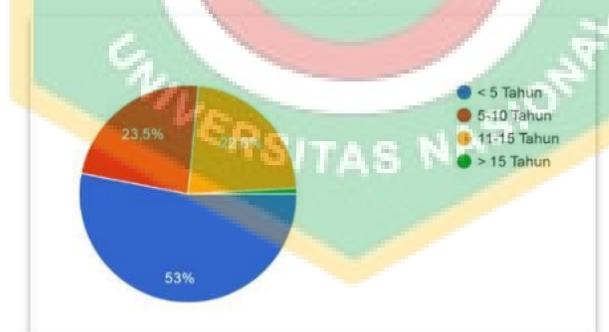
Hasil pengolahan data melalui kuesioner sebanyak 115 responden dari karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group). Berikut merupakan jumlah presentase mengenai klasifikasi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja:

**Tabel 4.4 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 5 Tahun	61	53%
2	5 – 10 Tahun	27	23,5%
3	11 – 15 Tahun	26	26,6%
4	> 15 Tahun	1	0,9%
	<b>Jumlah</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Menurut Tabel 4.4, 53% responden memiliki pengalaman kerja kurang dari lima tahun; Ada 27 responden dengan pengalaman lima sampai sepuluh tahun, atau 23,5%; Ada 26 responden dengan masa kerja sebelas sampai lima belas tahun, atau 26,6%; dan satu responden dengan persentase 0,9% yang telah bekerja di perusahaan tersebut selama lebih dari lima belas tahun. Seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data Diolah, 2023

**Gambar 4.4 Diagram Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**e. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji**

Hasil pengolahan data melalui kuesioner yang diisi oleh 115 karyawan PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group). Persentase karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan gaji ditunjukkan di bawah ini:

**Tabel 4.5 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji**

No	Gaji	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	RP.1.000.000 – 2. 500.000	18	15,7%
2	Rp.2.500.000 – 5.000.000	45	39,1%
3	Rp.5.000.000 – 7.500.000	42	36,5%
4	Rp.7.500.000 – 10.000.000	10	8,7%
	<b>Jumlah</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6, 18 responden mendapatkan gaji sebesar Rp. 1.000.000 sampai 2.500.000, atau tarif 15,7% untuk responden dengan gaji Rp. 2.500.000 sampai 5.000.000, 45 responden dengan gaji Rp 5.000.000 sampai 7.500.000, 42 responden dengan gaji Rp 7.500.000 sampai 10.000.000, dan 10 responden dengan gaji Rp 10.000.000 sampai 10.000.000, semuanya dengan persentase 39%. Seperti yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data Diolah, 2023

**Gambar 4.5 Diagram Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji**

### 3. Hasil Lengkap Estimasi Penelitian

#### a. Deskriptif Data Variabel Penelitian

Hasil pengujian menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui nilai rata-rata total mean masing-masing variabel dan total mean keseluruhan. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja merupakan Variabel Independen. Kinerja yang terdiri dari beberapa pernyataan merupakan variabel dependen.

##### 1) Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.6 Skor Mean Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Mean
<b>1. Penghargaan</b>		
1.	Saya merasa adanya kesempatan promosi jabatan pada perusahaan	3,89
<b>2. Pengembangan</b>		
2.	Saya merasa adanya kesempatan mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	3,83
<b>3. Tanggung Jawab</b>		
3.	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	3,97
<b>4. Keterlibatan</b>		
4.	Saya mendapatkan pengalaman positif atas pekerjaan yang saya lakukan	3,92
	Total Mean	15,61
<b>Rata – rata total mean Motivasi Kerja (X1)</b>		3,90

Sumber: Data Diolah, 2023

Mayoritas responden setuju dengan pernyataan penulis dalam kuesioner yang terlampir, terbukti dengan rata-rata total mean sebesar 3,90 pada Tabel 4.6 (nilai skor rata-rata antara 3,83 dan 3,97 = Tinggi). Selain itu, indikator tanggung jawab memiliki rata-rata total tertinggi dengan nilai 3,97, sedangkan indikator pengembangan memiliki rata-rata total terendah dengan nilai 3,83.

2) Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.7 Skor Mean Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Mean
<b>1. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan</b>		
1.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	4,01
<b>2. Keefektifan Waktu</b>		
2.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	4,28
<b>3. Tanggung Jawab</b>		
3.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan	4,18
	Total Mean	12,47
<b>Rata – rata total mean Disiplin Kerja (X2)</b>		<b>4,15</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Mayoritas responden setuju dengan pernyataan penulis, seperti terlihat pada Tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa responden menilai variabel motivasi kerja dengan rata-rata total rata-rata 4,15 (skor rata-rata antara 4,01 dan 4,28 = tinggi). Selain itu, rata-rata total tertinggi pada indikator efektivitas waktu adalah 4,28, sedangkan rata-rata total terendah adalah 4,01 pada indikator kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

3) Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.8 Skor Mean Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Mean
<b>1. Pencahayaan</b>		
1.	Saya merasa pencahayaan sinar matahari dalam ruangan kerja tidak mengganggu pekerjaan saya	4,69
<b>2. Suhu Udara</b>		
2.	Saya merasakan suhu di ruangan sudah membuat saya nyaman	4,74

<b>3. Kebersihan</b>		
3.	Saya merasa bila lingkungan kerja bersih membuat nyaman dalam bekerja	4,68
<b>4. Kebisingan</b>		
4.	Saya merasa suara dari luar pintu tidak mengganggu pekerjaan saya	4,56
	Total Mean	18,63
<b>Rata – rata total mean Lingkungan Kerja (X3)</b>		<b>4,65</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Mayoritas responden setuju dengan pernyataan penulis, seperti terlihat pada Tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa responden menilai variabel motivasi kerja dengan skor total rata-rata 4,65 (skor rata-rata antara 4,56 dan 4,74 = tinggi). Selain itu, indikator Suhu Udara memiliki rata-rata total tertinggi dengan nilai 4,74, sedangkan indikator Kebisingan memiliki rata-rata total terendah dengan nilai 4,56.

#### 4) Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9 Skor Mean Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Mean
<b>1. Kuantitas Pekerjaan</b>		
1.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	3,85
<b>2. Kualitas Pekerjaan</b>		
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	4,23
<b>3. Ketepatan Waktu</b>		
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,15
<b>4. Kerapihan Pekerjaan</b>		
4.	Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja	4,07
<b>5. Pengetahuan Kerja</b>		
5.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan komputer, dll	4,30
	Total Mean	20,61
<b>Rata – rata total mean Kinerja Karyawan (Y)</b>		<b>4,12</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Mayoritas responden setuju dengan pernyataan penulis, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.9, berdasarkan evaluasi mereka terhadap variabel motivasi kerja, yang menghasilkan skor rata-rata total rata-rata 4,12 (skor rata-rata antara 4,07 dan 4,30 = Tinggi). Selain itu, indikator Pengetahuan Kerja memiliki rata-rata total tertinggi dengan nilai 4,30, sedangkan indikator Kerapihan Kerja memiliki rata-rata total terendah dengan nilai 4,07.

**b. Uji Instrumentasi**

**1) Uji Validitas**

Kuesioner yang diberikan kepada responden diuji validitasnya dengan membandingkan nilai r Hitung dengan r Tabel dengan *degree of freedom* (df)  $n-2$  dan alpha 0,05. Indikator dianggap valid jika r Hitung lebih besar dari r Tabel.

Penulis menggunakan perhitungan dengan program SPSS versi 23 untuk menentukan apakah indikator-indikator kuesioner tersebut valid. Terdapat 115 responden dalam sampel, dan setiap variabel memiliki beberapa pernyataan.

Ini ditentukan dengan menggunakan r Hitung 5% dimana  $n = (n-2)$  dan r Tabel  $(0,05) = 0,1832$ . Uji validitas variabel motivasi kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2), dan variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y) dihitung sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R-hitung	R-tabel 5% (115-2 + 113)	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	X1.1	0,739	0,1832	Valid
	X1.2	0,828	0,1832	Valid
	X1.3	0,793	0,1832	Valid
	X1.4	0,800	0,1832	Valid
Disiplin kerja (X2)	X2.1	0,765	0,1832	Valid
	X2.2	0,724	0,1832	Valid
	X2.3	0,762	0,1832	Valid
Lingkungan kerja (X3)	X3.1	0,805	0,1832	Valid
	X3.2	0,619	0,1832	Valid
	X3.3	0,656	0,1832	Valid
	X3.4	0,830	0,1832	Valid

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0,718	0,1832	Valid
	Y2	0,683	0,1832	Valid
	Y3	0,636	0,1832	Valid
	Y4	0,480	0,1832	Valid
	Y5	0,592	0,1832	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua kuesioner yang diisi memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih tinggi. Dibandingkan dengan tabel r sampel N sampel ke-113 yang memiliki nilai 0,1832, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja dalam kuesioner semuanya dianggap valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau konsisten selama periode waktu yang telah ditentukan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten alat ukur berbasis skala (kuesioner). Jika *Cronbach's Alpha* dari variabel lebih besar dari 0,6, maka dianggap reliabel. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Pengujian	Keterangan
X1	0,795	0,6	Reliabel
X2	0,610	0,6	Reliabel
X3	0,729	0,6	Reliabel
Y	0,608	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai semua pernyataan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Ini karena semua variabel memiliki *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6. Misalnya motivasi memiliki nilai 0,795, disiplin memiliki nilai 0,610, lingkungan kerja memiliki nilai 0,729, dan kinerja memiliki nilai 0,608. Ini berarti bahwa semua nilai variabel dapat dikatakan.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dalam model regresi, uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen memiliki persilangan normal. Uji *One-sample Kolmogorv-Smirnov Test* digunakan dalam uji normalitas; ini berarti bahwa data berdistribusi normal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05. Data tidak berdistribusi normal jika secara signifikan lebih kecil dari 0,05. Tabel berikut menampilkan hasil uji normalitas:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,99842088
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,038
	Negative	-,064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, didapatkan nilai signifikansi (*Asymp.Sig (2-tailed)*) sebesar 0.200 lebih besar dari  $\alpha$  (0.05) yang artinya model regresi variabel dependen maupun independent dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat digunakan untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi korelasi antara variabel independen. Nilai dari nilai toleransi dan nilai faktor inflasi (VIF) dapat digunakan untuk mengukur hal tersebut. Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai tolerance atau *Value Inflation Factor (VIF)* lebih kecil atau sama dengan 0,1. Tabel berikut menampilkan hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,012		
Motivasi Kerja	,430	,995	1,005
Disiplin Kerja	,171	,948	1,054
Lingkungan Kerja	,094	,952	1,051

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu Motivasi memiliki nilai *Value Inflation Faktor (VIF)*  $1,005 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,995 > 0,1$ , Disiplin memiliki nilai *Value Inflation Faktor (VIF)*  $1,054 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,948 > 0,1$ , Lingkungan kerja memiliki nilai *Value Inflation Faktor (VIF)*  $1,051 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,952 > 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas Glejser adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians antara dua residual observasi dalam model regresi. Dengan nilai signifikan (sig) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas jika model regresi baik. Dengan meregresi variabel independen ke nilai *Absolute Residual (Abs RES)*, uji Glejser dapat digunakan untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas. Tabel berikut menampilkan hasil uji heteroskedastisitas:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,100	1,675		1,253	,213
Motivasi Kerja	-,028	,048	-,055	-,576	,566
Disiplin Kerja	-,029	,058	-,048	-,491	,624
Lingkungan Kerja	,018	,063	,028	,284	,777

a. Dependent Variable: absolut\_residual

Sumber: Data Diolah, 2023

Model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan heteroskedastis karena variabel motivasi memiliki nilai signifikan  $0,566 > 0,05$ , disiplin memiliki nilai signifikan  $0,624 > 0,05$ , dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikan  $0,777 > 0,05$ , seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.14 yang menguji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.

#### 4) Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif atau negatif yang kuat antara data dengan variabel penelitian dalam model regresi linier. Penulis menggunakan perhitungan statistik dari *Durbin Watson (DW)* untuk menguji autokorelasi. Jika  $dU < dW < 4-dU$  maka  $H_0$  diterima, yang mengindikasikan bahwa tidak ada autokorelasi, maka persamaan regresi dianggap baik. Tabel berikut ini merangkum temuan uji autokorelasi:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,457 <sup>a</sup>	,209	,187	2,025	1,712

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data Diolah, 2023

Nilai tabel *Durbin Watson (DW)* adalah 1.712, sedangkan nilai *Durbin Watson (DW)* menggunakan 5% dengan jumlah sampel 115 (n) dan jumlah variabel independen adalah 3 (k = 3), sehingga *Durbin Watson (DW)* nilai tabel yang didapatkan adalah  $dL = 1,6427$  dan  $dU = 1,7496$ . Berdasarkan perhitungan dan perbandingan tabel *Durbin Watson (DW)*, bahwa nilainya berada diantara  $dU$  dan  $4-dU$  yaitu  $dU < dw < 4-dU = 1.7496 < 1.712 < 4-1.7496 (2.251)$  untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda tidak menunjukkan gejala autokorelasi.

**d. Metode Analisis Regresi Linear berganda**

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model tersebut akan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dalam hal ini. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Correlations			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	10,012	2,959			3,384	,001			
Motivasi Kerja	,430	,086	,425		5,025	,000	,433	,431	,424
Disiplin Kerja	,171	,103	,144		1,661	,099	,157	,156	,140
Lingkungan Kerja	,094	,111	,074		,850	,397	,027	,080	,072

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa *coefficients* regresi linear berganda memiliki persamaan regresi yaitu:

$$KK = 0.425 MK + 0.144 DK + 0.074 LK$$

Keterangan:

- KK = Kinerja Karyawan
- MK = Motivasi Kerja
- DK = Disiplin Kerja
- LK = Lingkungan Kerja

Dari persamaan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut untuk hasil regresi linier berganda:

a) Nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja ( $X_1$ ) pada persamaan regresi adalah sebesar 0,425. Hal ini menunjukkan bahwa, selama nilai variabel independen lainnya tetap, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 42,5% jika motivasi kerja naik 1 persen. Kinerja setiap pekerja akan naik jika mereka lebih termotivasi dalam bekerja.

b) Nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja ( $X_2$ ) pada persamaan regresi adalah sebesar 0,144. Hal ini menunjukkan bahwa dengan asumsi nilai variabel independen lain nilainya tetap, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 14,4% jika motivasi kerja naik 1%. Kinerja setiap karyawan akan meningkat sebagai akibat dari peningkatan disiplin kerja.

c) Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja ( $X_3$ ) dalam persamaan regresi adalah 0,074. Hal ini menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 7,4% jika motivasi kerja meningkat 1%. Kinerja setiap pekerja akan meningkat sebagai hasil dari lingkungan kerja yang lebih baik.

#### e. Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji t

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja. Dengan menggunakan rumus  $df = n - k - 1$ , atau ( $df = 115 - 3 - 1 = 111$ ) dan tingkat signifikansi 0,05 (=5 persen), dapat dihitung t tabel sebesar 0,1555. Jika t hitung berada pada nilai signifikan 0,05, maka efek ini dapat diperkirakan dan t hitung dapat diperoleh. Jika  $H_0$  ditolak, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Tabel berikut menampilkan hasil uji hipotesis (uji t):

**Tabel 4.17 Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	10,012	2,959		3,384	,001
Motivasi Kerja	,430	,086	,425	5,025	,000
Disiplin Kerja	,171	,103	,144	1,661	,099
Lingkungan Kerja	,094	,111	,074	,850	,397

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023

Berikut ini adalah kesimpulan yang dapat diambil dari hasil uji t pada Tabel 4.17 di atas:

- a) Variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group), yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$  pada uji t.
- b) Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) sesuai dengan uji t yang menemukan tingkat signifikansi sebesar  $0.099 < 0.05$ .
- c) Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group), yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi  $0.397 < 0.05$  pada uji t.

## 2) Uji f

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan seberapa signifikan koefisien regresi secara keseluruhan. Tingkat signifikansi untuk pengujian adalah  $0.05$  ( $\alpha = 0,5\%$ ). Dalam hal ini, tabel ANOVA digunakan untuk menguji dampak signifikan dari lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja. Tabel berikut ini menampilkan hasil uji f.

**Tabel 4.18 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,111	3	40,037	9,761	,000 <sup>b</sup>
	Residual	455,280	111	4,102		
	Total	575,391	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah, 2023

Tingkat signifikan adalah 0,000, seperti yang terlihat dari tabel 4.18 pada tabel sebelumnya. Derajat kebebasan nilai df (residual) yaitu 0,1555 pada tingkat kepercayaan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) digunakan untuk menghitung nilai F tabel. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pada taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### 3) Analisis Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah ukuran kesesuaian atau akurasi model analisis. Kemampuan faktor independen dalam menjelaskan variabel dependen meningkat dengan meningkatnya nilai *Adjusted R Square*. Jika koefisien determinasi mendekati 100 persen, itu berarti variabel independen memberi Anda informasi yang Anda butuhkan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen akan berubah. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 hingga 100 persen. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,457 <sup>a</sup>	,209	,187	2,025

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

Kerja

Sumber: Data Diolah, 2023

Koefisien korelasi (R) adalah 0,457, atau 45,7% dari angka tersebut, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.19 di atas. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen kuat. Fakta bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,187 atau 18,7% menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja. Sisanya sebesar 80,3% dipengaruhi oleh variabel di luar model regresi penulis.

## B. Pembahasan

### a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan, pengujian hipotesis Uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0.425 artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 42,5%. serta hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{table}$  yaitu nilai  $t_{hitung}$  5.025 >  $t_{table}$  0.155 dengan tingkat yang signifikan yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$  dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group).

Hasil penelitian ini didukung dengan adanya deskriptif data penelitian mengenai karakteristik responden bahwa motivasi kerja berpengaruh pada jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dominan pada perempuan sebanyak 62 responden, berdasarkan usia yang dominan pada usia 20-30 tahun sebanyak 81 responden, berdasarkan pendidikan terakhir dominan pada jenjang SMA sebanyak 50 responden, berdasarkan lama bekerja yang dominan selama < 5 tahun sebanyak 61 responden, dan berdasarkan gaji dominan pada upah Rp. 2.500.000-5.000.000 sebanyak 45 responden.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Hustia, 2020) yang menemukan bahwa kinerja karyawan PT. CS2 Pola Sehat Palembang. Hal ini juga didukung oleh penelitian Hasibuan & Bahri (2018), yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi kota Medan.

## **b. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan, uji hipotesis Uji t menunjukkan bahwa Disiplin (X2) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0.144 artinya jika disiplin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 14,4%. serta hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{table}$  yaitu nilai  $t_{hitung}$  1.661 >  $t_{table}$  0.155 dengan tingkat yang signifikan yaitu sebesar  $0.099 < 0.05$  dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group).

Hasil penelitian ini didukung dengan adanya deskriptif data penelitian mengenai karakteristik responden bahwa disiplin kerja berpengaruh pada jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dominan pada perempuan sebanyak 62 responden, berdasarkan usia yang dominan pada usia 20-30 tahun sebanyak 81 responden, berdasarkan pendidikan terakhir dominan pada jenjang SMA sebanyak 50 responden, berdasarkan lama bekerja yang dominan selama < 5 tahun sebanyak 61 responden, dan berdasarkan gaji dominan pada upah Rp. 2.500.000-5.000.000 sebanyak 45 responden.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Caissar, 2022) yang menemukan kedisiplinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. logistik dari Syncrum Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019), yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT Tobacco dipengaruhi secara signifikan oleh kedisiplinan.

## **c. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan, uji hipotesis Uji t menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X3) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0.074 artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 7,4%. serta hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{table}$  yaitu nilai  $t_{hitung}$  0.850 >  $t_{table}$  0.155 dengan tingkat yang signifikan yaitu sebesar  $0.397 < 0.05$  dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

terhadap PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group).

Hasil penelitian ini didukung dengan adanya deskriptif data penelitian mengenai karakteristik responden bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dominan pada perempuan sebanyak 62 responden, berdasarkan usia yang dominan pada usia 20-30 tahun sebanyak 81 responden, berdasarkan pendidikan terakhir dominan pada jenjang SMA sebanyak 50 responden, berdasarkan lama bekerja yang dominan selama < 5 tahun sebanyak 61 responden, dan berdasarkan gaji dominan pada upah Rp. 2.500.000-5.000.000 sebanyak 45 responden.

(Beno & Irawan 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Penindo II Teluk Bayur Padang, yang mendukung hasil penelitian ini. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Saleh & Utomo 2018), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inco Java Semarang.



**KESIMPULAN DAN SARAN****A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang telah diteliti di PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) karena motivasi kerja pada karyawan PT. Prana mitra bersama (Mhdc Group) mengalami kepuasan kerja yang meningkat hal tersebut dapat mempengaruhi setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang telah diteliti di PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) karena disiplin kerja pada karyawan PT. Prana mitra bersama (Mhdc Group) mengalami kepuasan kerja yang meningkat hal tersebut dapat mempengaruhi setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang telah diteliti di PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) karena lingkungan kerja pada karyawan PT. Prana mitra bersama (Mhdc Group) mengalami kepuasan kerja yang belum meningkat hal tersebut dapat mempengaruhi setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.



## B. Saran

Penulis menawarkan sejumlah saran untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan. Penulis menawarkan sejumlah saran untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) dan juga untuk penelitian yang akan datang. Berikut ini adalah beberapa saran:

1. Meningkatkan pemberian insentif agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik serta bekerja lebih giat sehingga hasil pekerjaan bisa lebih meningkat. hal itu dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh para karyawan PT. Prana mitra Bersama (Mhdc Group). Serta perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut yang menyangkut tentang memberi penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka para karyawan dapat lebih termotivasi dalam meningkatkan kerjanya.
2. PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) dapat menerapkan kedisiplinan lebih baik lagi seperti menjalankan prosedur kerja, pelaksanaan tugas secara *job description*, dan ketelitian dalam bekerja. Hal ini akan membawa dampak positif bagi kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) agar senantiasa memperhatikan kedisiplinan para karyawan contohnya menerapkan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang telah melanggar peraturan perusahaan.
3. Mendukung kinerja karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien, PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) dapat meningkatkan lingkungan kerja atau suasana yang nyaman karena dapat berdampak positif pada kinerja karyawannya.
4. Penelitian ini dapat menjadi jembatan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tambahan, khususnya di bidang yang sama, dan memperluas variabel penelitian lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.

Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT

Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373-382.

Aziz, M. A. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1).

Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 19(1), 61-74.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).

Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.

Irayanti, D., & Tumbel, A. L. (2014). Analisis kinerja keuangan pengaruhnya terhadap nilai perusahaan pada industri makanan dan minuman di BEI. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).

Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.

Naibaho, A. T. (2013). Analisis Pengendalian Internal Persediaan Bahan Baku Terhadap Efektifitas Pengelolaan Persediaan Bahan Baku. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).

Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangarsari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).

Nurchahyo, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2), 1972-1982.

Prastyo, E., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 2(2).

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).

Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS*, 7(2).

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).

Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).

Tampubolon, P. (2018). Pengorganisasian dan Kepemimpinan Kajian terhadap Fungsi-fungsi Manajemen Organisasi dalam Upaya untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal STINDO Profesional*, 4(3).



**LAMPIRAN 1:**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRANA  
MITRA BERSAMA (MHDC GROUP)**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada Yth,

Para Bapak/Ibu, perkenalkan nama saya Ayu Nifani, mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional Jakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)”**

<sup>1</sup> Oleh karena itu, untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan pelatihan ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan yang saya ajukan dalam kuesioner ini. Kesediaan Bapak/Ibu merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya, semua keterangan yang Bapak/Ibu berikan bersifat rahasia dan tidak akan disebar luaskan. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk memberikan keterangan dalam kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih yang sebanyak – banyaknya.

Atas perhatian dan bantuannya saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,

Ayu Nifani



1

## A. Profil Responden

Berilah tanda *check list* (✓) untuk setiap jawaban yang telah digolongkan oleh peneliti dan menuliskan keterangan yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda:

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin :  Perempuan  Laki – Laki
3. Usia :  20-30 Tahun  31- 40 Tahun  
 41-50 Tahun  > 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :  SMP  SMA  
 D3  S1  ...
5. lama Bekerja :  < 5 Tahun  5 – 10 Tahun  
 11 – 15 Tahun  > 15 Tahun
6. Gaji :  Rp.1.000.000 – 2.500.000  
 Rp.2.500.000 – 5.000.000  
 Rp.5.000.000 – 7.500.000  
 Rp.7.500.000 – 10.000.000



**1**  
**B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada

2. Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan

3. Terdapat beberapa pernyataan dan diharapkan untuk memberikan tanggapan atas pernyataan tersebut

4. Masing – masing pernyataan terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:

a. STS : apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Setuju** pada diri Anda

b. TS : apabila pernyataan tersebut **Tidak Setuju** pada diri Anda

c. N : apabila pernyataan tersebut **Netral** pada diri Anda

d. S : apabila pernyataan tersebut **Setuju** pada diri Anda

e. SS : apabila pernyataan tersebut **Sangat Setuju** pada diri Anda

Keterangan	Kategori	Nilai/Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

5. Pilihlah salah satu jawaban dari empat jawaban dengan cara memberikan tanda *check list* (√) pada kolom yang telah disediakan.

6. Setelah selesai mengerjakan periksa kembali jawaban dan pastikan semua pernyataan telah terjawab.

## PERNYATAAN

### 1. Motivasi Kerja (X1)

Indikator	No	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
Penghargaan	1	Saya merasa adanya kesempatan promosi jabatan pada perusahaan					
Pengembangan	2	Saya merasa adanya kesempatan mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja					
Tanggung Jawab	3	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
Keterlibatan	4	Saya mendapatkan pengalaman positif atas pekerjaan yang saya lakukan					

### 2. Disiplin Kerja (X2)

Indikator	No	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan	1	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan					
Keefektifan waktu	2	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
Tanggung Jawab	3	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan					

### 3. Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	No	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
Pencahayaan	1	Saya merasa pencahayaan sinar matahari dalam ruangan kerja tidak mengganggu pekerjaan saya					
Suhu Udara	2	Saya merasakan suhu di ruangan sudah membuat saya nyaman					
Kebersihan	3	Saya merasa bila lingkungan kerja bersih membuat nyaman dalam bekerja					
Kebisingan	4	Saya merasa suara dari luar pintu tidak mengganggu pekerjaan saya					

### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
Kuantitas Pekerjaan	1	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
Kualitas Pekerjaan	2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
Ketepatan Waktu	3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Kerapihan Pekerjaan	4	Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja					
Pengetahuan Kerja	5	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan komputer, dll					

Lampiran 2 : Tabulasi Data

No Resp.	Motivasi Kerja (X1)				Jumlah	Disiplin Kerja (X2)			Jumlah	Lingkungan Kerja (X3)				Jumlah	Kinerja Karyawan (Y)					Jumlah
	P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3		P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	4	4	5	18	4	5	4	4	4	21
2	5	5	5	5	20	3	4	4	11	5	4	4	4	17	5	5	5	4	5	24
3	4	5	4	5	18	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	23
4	5	5	4	5	19	3	5	4	12	4	4	5	4	17	3	4	4	4	5	20
5	2	5	5	5	17	4	4	4	12	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	16	5	4	4	13	5	5	5	5	20	3	4	3	4	5	19
7	4	5	5	3	17	2	3	4	9	5	5	5	5	20	3	3	4	4	4	18
8	4	4	4	4	16	5	5	2	12	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	22
9	2	3	4	4	13	4	3	4	11	5	5	4	4	18	2	4	4	5	5	20
10	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24
11	5	4	4	4	17	4	5	5	14	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	22
12	4	4	4	4	16	3	4	1	8	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
13	5	4	5	4	18	4	3	4	11	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23
14	5	5	5	5	20	3	4	5	12	4	4	4	4	16	5	5	5	3	5	23
15	5	5	4	4	18	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24
16	5	5	4	4	18	5	5	5	15	4	5	4	4	17	5	5	4	4	5	23
17	5	5	4	4	18	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	23
18	5	5	4	5	19	3	3	3	9	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24
19	4	5	5	4	18	1	5	5	11	4	5	5	5	19	4	5	5	4	4	22
20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24
21	5	4	4	4	17	5	5	1	11	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23
22	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	22
23	4	5	4	4	17	5	5	5	15	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21
24	4	4	4	4	16	3	3	4	10	5	5	5	5	20	4	4	5	4	5	22
25	4	4	4	4	16	3	4	4	11	5	5	5	5	20	4	4	4	5	4	21
26	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	5	5	4	4	22
27	4	4	4	4	16	4	5	5	14	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	21
28	4	4	3	4	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	4	3	4	5	20
29	5	4	5	4	18	4	5	5	14	5	5	5	5	20	3	5	5	4	5	22
30	4	4	4	4	16	4	5	4	13	5	4	5	4	18	4	5	4	4	4	21
31	4	4	4	4	16	3	4	2	9	5	4	4	5	18	3	4	3	5	4	19
32	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	4	5	4	5	22
33	4	3	4	4	15	4	5	4	13	4	4	4	4	16	3	5	4	3	4	19
34	3	3	3	3	12	3	3	5	11	5	5	5	5	20	3	4	5	3	4	19
35	4	4	4	4	16	4	5	4	13	5	5	5	5	20	4	5	5	4	5	23
36	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	3	4	5	5	21
37	3	3	3	3	12	3	5	3	11	4	5	4	4	17	3	5	5	4	5	22

38	4	4	4	3	15	5	5	5	15	5	5	4	4	14	3	4	5	3	4	19
39	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22
40	3	3	4	3	13	2	3	3	8	5	5	5	5	20	4	3	3	4	5	19
41	3	3	3	3	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	5	3	4	20
42	4	4	4	4	16	2	4	4	10	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
43	4	3	3	3	13	4	5	4	13	5	5	5	5	20	4	5	4	3	4	20
44	3	3	3	3	12	4	5	5	14	5	4	5	5	19	4	5	4	4	5	22
45	3	3	4	4	14	4	5	5	14	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
46	4	4	4	3	15	5	4	4	13	5	5	5	5	20	4	3	5	3	4	19
47	4	4	4	5	17	5	4	5	14	5	5	5	5	20	4	3	3	5	4	19
48	4	3	3	3	13	5	4	5	14	5	5	5	5	20	4	5	4	4	5	22
49	4	4	4	4	16	5	4	5	14	4	5	5	4	18	4	3	4	5	4	20
50	4	4	4	4	16	5	4	5	14	5	5	5	5	20	3	4	4	4	5	20
51	4	3	4	3	14	4	5	4	13	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24
52	3	3	3	3	12	5	4	5	14	5	4	5	4	18	3	4	5	3	5	20
53	4	4	4	3	15	4	5	4	13	4	5	4	4	17	4	3	4	5	5	21
54	3	3	3	4	13	3	4	3	10	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	22
55	4	4	4	4	16	3	1	2	6	5	5	5	5	20	4	4	4	3	4	19
56	4	4	4	5	17	5	3	3	11	4	4	4	4	16	5	4	3	4	4	20
57	4	3	4	4	15	5	5	4	14	5	5	5	5	20	4	4	4	3	4	19
58	3	3	3	4	13	3	4	3	10	5	5	5	5	20	4	5	4	4	3	20
59	4	4	4	4	16	4	4	2	10	5	5	5	5	20	4	5	4	5	4	22
60	4	3	3	3	13	2	5	4	11	5	5	5	5	20	4	5	4	4	5	22
61	4	4	4	4	16	5	2	4	11	5	5	5	5	20	3	4	5	4	5	21
62	4	4	4	4	16	2	3	2	7	5	5	5	5	20	3	5	4	3	4	19
63	3	3	3	3	12	3	4	4	11	5	5	5	5	20	4	4	3	5	5	21
64	3	3	3	3	12	4	4	5	13	5	5	4	5	19	3	5	3	4	4	19
65	4	4	4	4	16	3	4	4	11	5	5	5	5	20	3	4	3	4	4	18
66	4	3	3	4	14	4	5	5	14	5	5	5	5	20	3	4	4	3	4	18
67	4	4	4	3	15	5	5	4	14	5	4	4	4	17	4	4	3	4	4	19
68	4	4	4	4	16	4	4	5	13	4	4	4	4	16	3	3	3	5	4	18
69	4	3	3	3	13	5	5	5	15	4	4	4	4	16	3	5	3	3	4	18
70	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	5	5	20	3	4	5	3	5	20
71	4	4	4	4	16	5	5	4	14	5	4	4	5	18	3	4	5	4	4	20
72	4	3	3	3	13	5	5	5	15	5	4	4	4	17	3	4	3	4	4	18
73	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	20	3	4	3	4	5	19
74	4	4	4	4	16	4	5	4	13	5	5	5	5	20	3	3	4	4	4	18
75	3	3	4	3	13	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	4	4	3	3	18
76	3	3	3	4	13	4	4	5	13	5	5	5	5	20	3	4	4	4	4	19
77	4	4	4	4	16	3	4	3	10	5	5	4	5	19	3	3	3	3	4	16
78	3	3	3	4	13	3	4	4	11	4	5	4	4	17	4	4	4	4	3	19

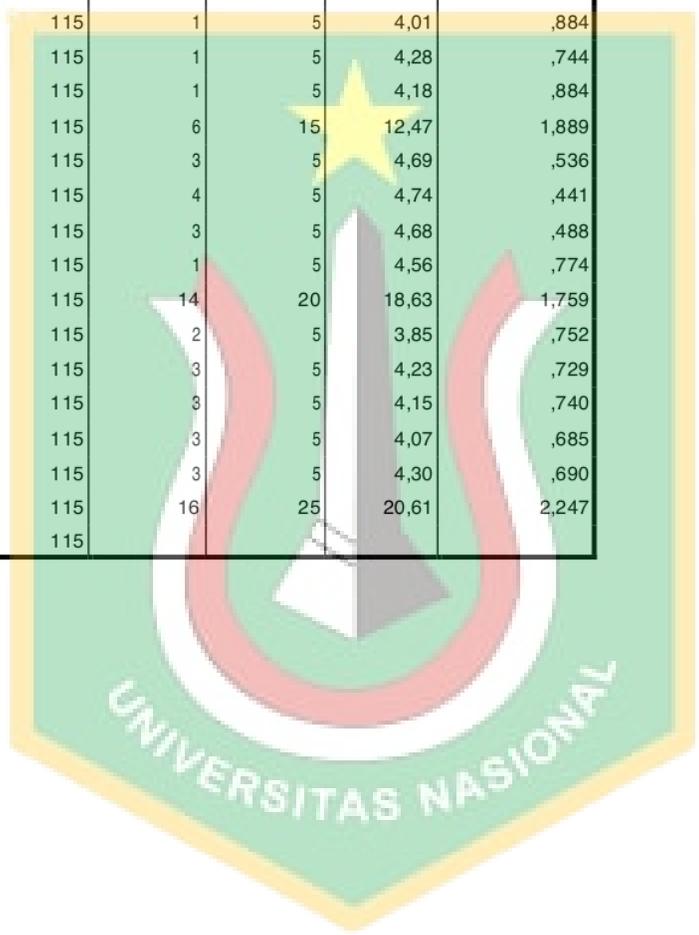
79	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	5	5	20	4	3	3	4	5	19
80	4	4	4	4	16	4	4	5	13	5	5	4	4	18	4	4	3	3	4	18
81	3	3	3	3	12	4	4	4	12	5	5	5	5	20	3	5	4	4	3	19
82	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	3	5	4	20
83	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	5	4	5	18	3	3	4	4	4	18
84	4	3	4	3	14	4	4	4	12	5	5	5	5	20	4	4	4	5	4	21
85	4	3	4	4	15	4	5	4	13	5	5	4	4	18	3	3	3	4	5	18
86	4	4	4	4	16	3	3	4	10	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22
87	4	3	3	3	13	3	4	4	11	5	5	5	5	20	3	3	3	4	4	17
88	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	5	5	20	3	3	4	3	4	17
89	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	4	5	3	5	21
90	3	3	4	4	14	5	5	3	13	5	5	5	5	20	4	4	4	3	3	18
91	3	3	4	3	13	3	4	5	12	5	5	5	5	20	3	3	3	4	3	16
92	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	5	5	5	20	4	3	3	4	4	18
93	3	3	3	3	12	5	4	5	14	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	23
94	3	3	3	3	12	4	3	4	11	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17
95	3	3	4	3	13	4	4	4	12	5	5	5	5	20	3	3	5	4	3	18
96	4	4	4	4	16	4	4	5	13	5	5	5	5	20	4	5	4	5	4	22
97	3	3	3	3	12	4	4	4	12	5	5	5	5	20	4	4	4	5	3	20
98	4	3	4	5	16	3	4	3	10	5	5	5	5	20	3	4	3	3	4	17
99	3	3	3	4	13	3	4	4	11	5	4	5	4	18	3	3	4	3	3	16
100	3	3	3	3	12	4	4	4	12	5	5	5	5	20	4	5	4	5	3	21
101	5	5	5	5	20	3	4	5	12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
102	5	3	5	4	17	4	5	5	14	3	5	5	1	14	3	5	4	5	3	20
103	1	5	5	1	12	5	5	5	15	4	5	5	1	15	5	5	5	5	5	25
104	5	4	5	5	19	4	4	5	13	5	5	4	5	19	4	5	4	4	4	21
105	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	4	5	3	15	3	4	3	4	3	17
106	3	4	5	5	17	5	5	5	15	3	5	5	1	14	5	5	4	4	3	21
107	2	5	5	5	17	5	5	5	15	3	4	5	5	17	3	5	5	5	5	23
108	5	4	4	4	17	4	4	4	12	5	4	5	4	18	4	5	4	5	4	22
109	5	4	4	4	17	4	5	5	14	4	4	5	4	17	5	5	5	4	5	24
110	4	4	5	5	18	4	5	4	13	4	5	3	4	16	4	4	5	3	4	20
111	4	4	5	5	18	4	5	5	14	4	4	5	5	18	4	4	5	4	4	21
112	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
113	3	3	5	5	16	4	5	5	14	4	5	4	3	16	4	5	5	5	3	22
114	5	4	5	5	19	4	4	4	12	4	5	5	4	18	5	5	5	5	4	24
115	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25

**Lampiran 3 : Hasil Output SPSS 23**

**A. Analisis Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	115	1	5	3,89	,758
X1.2	115	3	5	3,83	,700
X1.3	115	3	5	3,97	,634
X1.4	115	1	5	3,92	,727
TotalX1	115	12	20	15,61	2,223
X2.1	115	1	5	4,01	,884
X2.2	115	1	5	4,28	,744
X2.3	115	1	5	4,18	,884
TotalX2	115	6	15	12,47	1,889
X3.1	115	3	5	4,69	,536
X3.2	115	4	5	4,74	,441
X3.3	115	3	5	4,68	,488
X3.4	115	1	5	4,56	,774
TotalX3	115	14	20	18,63	1,759
Y1	115	2	5	3,85	,752
Y2	115	3	5	4,23	,729
Y3	115	3	5	4,15	,740
Y4	115	3	5	4,07	,685
Y5	115	3	5	4,30	,690
TotalY	115	16	25	20,61	2,247
Valid N (listwise)	115				



## B. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R-hitung	tabel 5% (115-2 + 113)	eterangan
Motivasi kerja (X1)	X1.1	0,739	0,1832	Valid
	X1.2	0,828	0,1832	Valid
	X1.3	0,793	0,1832	Valid
	X1.4	0,800	0,1832	Valid
Disiplin kerja (X2)	X2.1	0,765	0,1832	Valid
	X2.2	0,724	0,1832	Valid
	X2.3	0,762	0,1832	Valid
Integritas kerja (X3)	X3.1	0,805	0,1832	Valid
	X3.2	0,619	0,1832	Valid
	X3.3	0,656	0,1832	Valid
	X3.4	0,830	0,1832	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,718	0,1832	Valid
	Y2	0,683	0,1832	Valid
	Y3	0,636	0,1832	Valid
	Y4	0,480	0,1832	Valid
	Y5	0,592	0,1832	Valid

### b. Uji Reabilitas

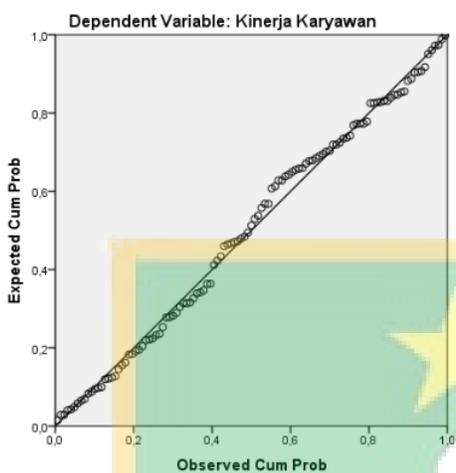
Variabel	Nilai Alpha	Pengujian	Keterangan
X1	0,795	0,6	Reliabel
X2	0,610	0,6	Reliabel
X3	0,729	0,6	Reliabel
Y	0,608	0,6	Reliabel



C. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,99842088
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,038
	Negative	-,064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Multikorelitas

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,012		
Motivasi Kerja	,430	,995	1,005
Disiplin Kerja	,171	,948	1,054
Lingkungan Kerja	,094	,952	1,051

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,100	1,675		1,253	,213
Motivasi Kerja	-,028	,048	-,055	-,576	,566
Disiplin Kerja	-,029	,058	-,048	-,491	,624
Lingkungan Kerja	,018	,063	,028	,284	,777

a. Dependent Variable: absolut\_residual

d. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,457 <sup>a</sup>	,209	,187	2,025	1,712

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### D. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	10,012	2,959		3,384	,001			
Motivasi Kerja	,430	,086	,425	5,025	,000	,433	,431	,424
Disiplin Kerja	,171	,103	,144	1,661	,099	,157	,156	,140
Lingkungan Kerja	,094	,111	,074	,850	,397	,027	,080	,072

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### E. Uji Kelayakan Model

##### a. Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,111	3	40,037	9,761	,000 <sup>b</sup>
	Residual	455,280	111	4,102		
	Total	575,391	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

##### b. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,457 <sup>a</sup>	,209	,187	2,025

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

c. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,012	2,959		3,384	,001
Motivasi Kerja	,430	,086	,425	5,025	,000
Disiplin Kerja	,171	,103	,144	1,661	,099
Lingkungan Kerja	,094	,111	,074	,850	,397

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	115	1	5	3,89	,758
X1.2	115	3	5	3,83	,700
X1.3	115	3	5	3,97	,634
X1.4	115	1	5	3,92	,727
TotalX1	115	12	20	15,61	2,223
X2.1	115	1	5	4,01	,884
X2.2	115	1	5	4,28	,744
X2.3	115	1	5	4,18	,884
TotalX2	115	6	15	12,47	1,889
X3.1	115	3	5	4,69	,536
X3.2	115	4	5	4,74	,441
X3.3	115	3	5	4,68	,488
X3.4	115	1	5	4,56	,774
TotalX3	115	14	20	18,63	1,759
Y1	115	2	5	3,85	,752
Y2	115	3	5	4,23	,729
Y3	115	3	5	4,15	,740
Y4	115	3	5	4,07	,685
Y5	115	3	5	4,30	,690
TotalY	115	16	25	20,61	2,247
Valid N (listwise)	115				



## Uji Validitas dan Reabilitas XI

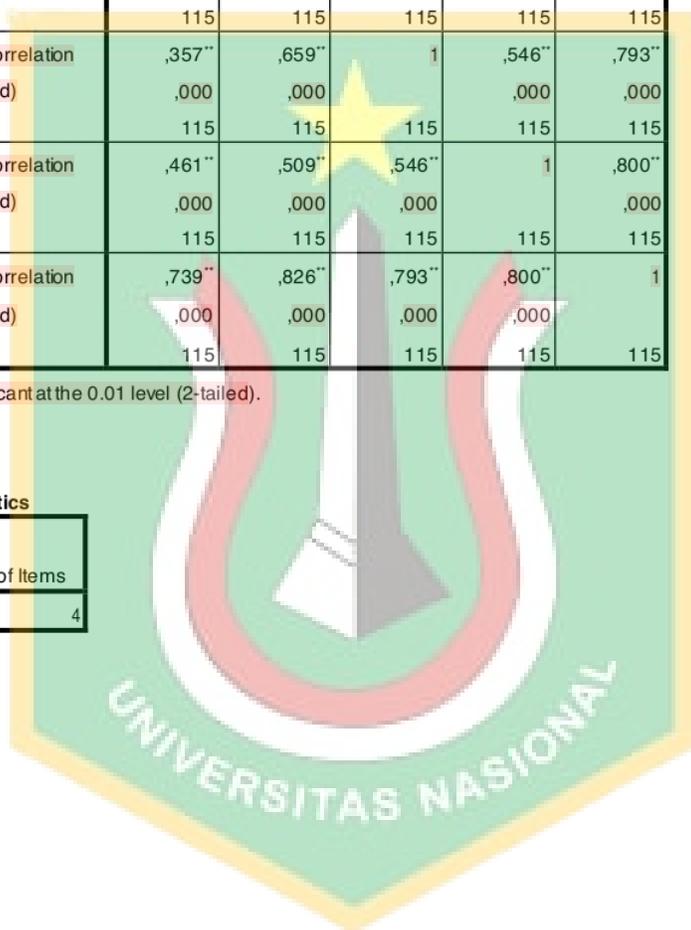
### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,460**	,357**	,461**	,739**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115
X1.2	Pearson Correlation	,460**	1	,659**	,509**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115
X1.3	Pearson Correlation	,357**	,659**	1	,546**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	115	115	115	115	115
X1.4	Pearson Correlation	,461**	,509**	,546**	1	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	115	115	115	115	115
TotalX1	Pearson Correlation	,739**	,826**	,793**	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	115	115	115	115	115

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	4



## Uji Validitas dan Reabilitas X2

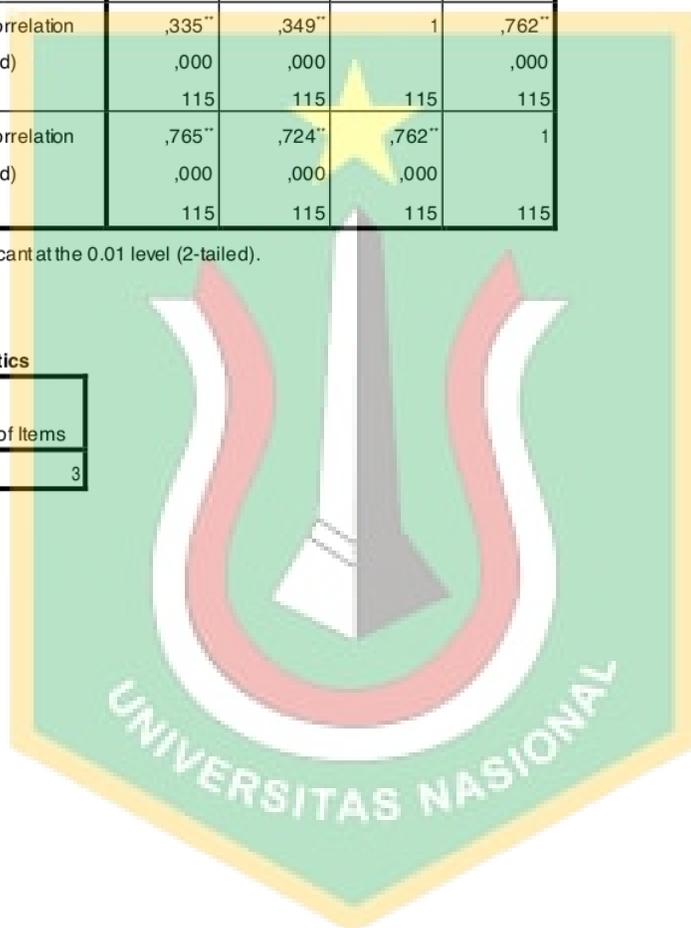
**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,357**	,335**	,765**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	115	115	115	115
X2.2	Pearson Correlation	,357**	1	,349**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	115	115	115	115
X2.3	Pearson Correlation	,335**	,349**	1	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	115	115	115	115
TotalX2	Pearson Correlation	,765**	,724**	,762**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	115	115	115	115

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,610	3



### Uji Validitas dan Reabilitas X3

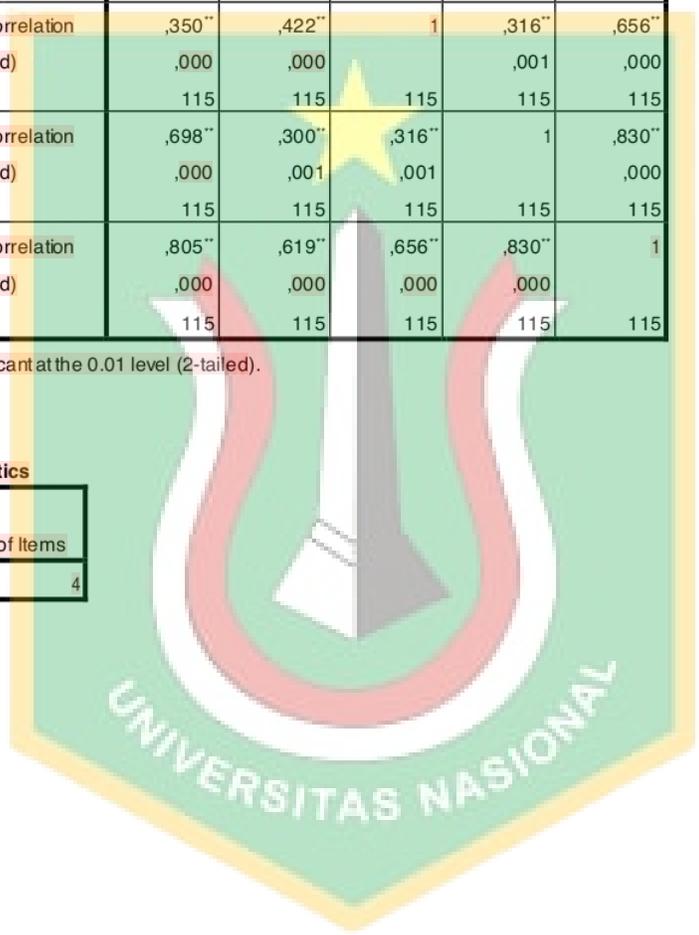
Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	,431**	,350**	,698**	,805**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115
X3.2	Pearson Correlation	,431**	1	,422**	,300**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000
	N	115	115	115	115	115
X3.3	Pearson Correlation	,350**	,422**	1	,316**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
	N	115	115	115	115	115
X3.4	Pearson Correlation	,698**	,300**	,316**	1	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001		,000
	N	115	115	115	115	115
TotalX3	Pearson Correlation	,805**	,619**	,656**	,830**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	115	115	115	115	115

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	4



## Uji Validitas dan Reabilitas Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1	,384**	,307**	,225*	,290**	,718**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,016	,002	,000
	N	115	115	115	115	115	115
Y2	Pearson Correlation	,384**	1	,390**	,160	,170	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,087	,069	,000
	N	115	115	115	115	115	115
Y3	Pearson Correlation	,307**	,390**	1	-,003	,254**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,973	,006	,000
	N	115	115	115	115	115	115
Y4	Pearson Correlation	,225*	,160	-,003	1	,159	,480**
	Sig. (2-tailed)	,016	,087	,973		,090	,000
	N	115	115	115	115	115	115
Y5	Pearson Correlation	,290**	,170	,254**	,159	1	,592**
	Sig. (2-tailed)	,002	,069	,006	,090		,000
	N	115	115	115	115	115	115
TotalY	Pearson Correlation	,718**	,683**	,636**	,480**	,592**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	115	115	115	115	115	115

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

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

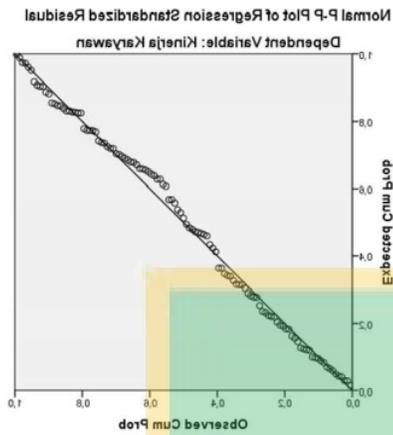
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,608	5

UNIVERSITAS NASIONAL

## Uji Asumsi Klasik

### Normalitas



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,99842088
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,038
	Negative	-,064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Multikorelialitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,012		
Motivasi Kerja	,430	,995	1,005
Disiplin Kerja	,171	,948	1,054
Lingkungan Kerja	,094	,952	1,051

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Heteroskedasitas

1  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,100	1,675		1,253	,213
Motivasi Kerja	-,028	,048	-,055	-,576	,566
Disiplin Kerja	-,029	,058	-,048	-,491	,624
Lingkungan Kerja	,018	,063	,028	,284	,777

a. Dependent Variable: absolut\_residual

## Auto Korelasi

1  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,457 <sup>a</sup>	,209	,187	2,025	1,712

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



### Regresi Linear Berganda dan uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	10,012	2,959		3,384	,001			
Motivasi Kerja	,430	,086	,425	5,025	,000	,433	,431	,424
Disiplin Kerja	,171	,103	,144	1,661	,099	,157	,156	,140
Lingkungan Kerja	,094	,111	,074	,850	,397	,027	,080	,072

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji f

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,111	3	40,037	9,761	,000 <sup>b</sup>
	Residual	455,280	111	4,102		
	Total	575,391	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

### Uji R

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,457 <sup>a</sup>	,209	,187	2,025

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



# UNIVERSITAS NASIONAL FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1- Manajemen, S1- Akuntansi, dan S1- Pariwisata

Jl. Sawo Manila No. 61 Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta 12520 Telp. (021) 78833307, 7806700 (Hunting) Fax. 7802718, 7802719

P.O. Box 4741 Jakarta 12047 Homepage : <http://www.unas.ac.id>. E-mail : [febunas49@gmail.com](mailto:febunas49@gmail.com)

## KONSULTASI BIMBINGAN

**Npm** : 193402416143  
**Nama** : AYU NIFANI  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen SDM

## KONSULTASI PEMBIMBING PROPOSAL

Tanggal	Materi Konsultasi	Status
24 October, 2022	resume jurnal	Sudah Ditanggapi
7 November, 2022	bimbingan bab 1	Sudah Ditanggapi
7 November, 2022	bimbingan bab 2	Sudah Ditanggapi
7 November, 2022	bimbingan bab 3	Sudah Ditanggapi

## KONSULTASI PEMBIMBING TUGAS AKHIR

Tanggal	Materi Konsultasi	Status
19 December, 2022	bukti konsultasi	Sudah Ditanggapi
27 January, 2023	bab 3	Sudah Ditanggapi
27 January, 2023	bab 4	Sudah Ditanggapi
27 January, 2023	bab 5	Sudah Ditanggapi

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

22%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	15%
2	Auni Mahfud Mahirah, Setiani Setiani. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang", AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam, 2022 Publication	1%
3	conference.binadarma.ac.id Internet Source	1%
4	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%
5	repository.usm.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches &lt; 1%

Exclude bibliography Off

cd

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25



PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---



PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---

PAGE 63

---

PAGE 64

---

PAGE 65

---

PAGE 66

---

PAGE 67

---

PAGE 68

---

PAGE 69

---

PAGE 70

---

PAGE 71

---

PAGE 72

---

PAGE 73

---

PAGE 74

---

PAGE 75

---

PAGE 76

---

PAGE 77

---



PAGE 78

---

PAGE 79

---

PAGE 80

---

PAGE 81

---

PAGE 82

---

PAGE 83

---

PAGE 84

---

PAGE 85

---

PAGE 86

---

PAGE 87

---

PAGE 88

---

PAGE 89

---

PAGE 90

---

PAGE 91

---

PAGE 92

---

PAGE 93

---

PAGE 94

---

PAGE 95

---

PAGE 96

---

PAGE 97

---

PAGE 98

---

PAGE 99

---

PAGE 100

---

PAGE 101

---

PAGE 102

---

