

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT BANDO INDONESIA)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh:

HANDRYAN WIJAYA

20200500065



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Handryan Wijaya
NIM : 20200500065
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bando Indonesia)

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Pujiarti, SE., M.M.

NIDN: 0419096601

Tangerang, 4 April 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN: 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bando Indonesia)

Disusun oleh,
Nama Mahasiswa : Handryan Wijaya
NIM : 20200500065
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 25 Juli 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Pujiarti, S.E., MM

NIDN: 0419096601



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN: 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pujiarti, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing

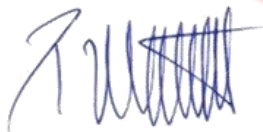
Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Handryan Wijaya
NIM : 20200500065
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi
Kasus Pada PT Bando Indonesia)

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 25 Juli 2024

Menyetujui,
Pembimbing,



Pujiarti, S.E., M.M.

NIDN: 0419096601

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

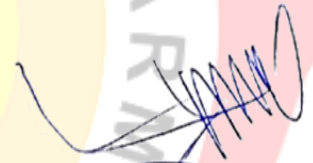
Nama Mahasiswa : Handryan Wijaya
NIM : 20200500065
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bando Indonesia)

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 27 Agustus 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

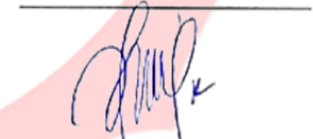
Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Penguji I : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



Penguji II : Rininta Parameswari, S.Pd., M.Si.
NIDN : 0403128003



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen dan pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 25 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Handryan Wijaya

NIM: 20200500065

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500065

Nama : Handryan Wijaya

Jenjang Studi : S1

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bando Indonesia)” beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

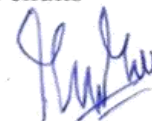
Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 25 Juli 2024

Penulis



Handryan Wijaya

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT BANDO INDONESIA)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bando Indonesia. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi penelitian adalah 105 karyawan, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja (t-hitung 3,291, sig = 0,001), lingkungan kerja (t-hitung 2,192, sig = 0,031), dan disiplin kerja (t-hitung 36,089, sig = 0,000) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan pengaruh paling kuat dengan kontribusi peningkatan kinerja sebesar 0,936 unit untuk setiap satu unit peningkatan. Secara bersama-sama, ketiga faktor ini menjelaskan 93% variasi dalam kinerja karyawan (Adjusted R² = 0,930). Dengan nilai F-hitung sebesar 458,346 (sig = 0,000), menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan.

***The Influence Of Work Motivation, Work Environment, And Work Discipline
On Employee Performance (A Case Study At Pt Bando Indonesia)***

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance at PT Bando Indonesia. The research employed a quantitative descriptive method, utilizing primary data collected through questionnaires. The study population consisted of 105 employees, with a saturated sampling technique, meaning the entire population was used as the sample. The analysis results showed that work motivation ($t = 3.291$, $sig = 0.001$), work environment ($t = 2.192$, $sig = 0.031$), and work discipline ($t = 36.089$, $sig = 0.000$) significantly affect employee performance. Work discipline had the strongest impact, with a contribution of 0.936 units to performance for every one-unit increase. Collectively, these three factors explain 93% of the variation in employee performance ($Adjusted R^2 = 0.930$). With an F -value of 458.346 ($sig = 0.000$), indicating a that Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline together have an influence on employee performance.

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

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur penulis kepada Tuhan Yang Maha Esa atas semua berkat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan, dukungan, doa dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi berlangsung. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan. S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Pujiarti, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang selalu sabar, bijaksana, siap meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Peng Wi, S.E., M.Akt., Bapak Sutandi S.E., M.Akt., dan Bapak Eso Hermawan S.E., M.M. selaku dosen yang telah memberikan saran dalam penyelesaian skripsi dan pengolahan data.

6. Segenap Dosen dan Staf pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan, mendidik, mengajarkan, serta membimbing selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Buddhi Dharma.
7. Orang tua dan keluarga yang sudah memberikan doa, dukungan baik secara moril maupun materil, serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
8. Untuk seluruh karyawan PT Bando Indonesia yang telah membantu pengisian kuesioner sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
9. Untuk teman terkasih yaitu Sella Angelia, Vincent, Khanti, Ari, Nicholas, dan sahabat lainnya yang selalu memberikan informasi, dukungan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini, masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, dengan segenap kerendahan hati, mohon untuk memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Tangerang, 25 Juli 2024

Handryan Wijaya

DAFTAR ISI

COVER LUAR	
COVER DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
a. Pengertian Manajemen.....	8
b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....	9
2. Motivasi Kerja.....	10

a.	Pengertian Motivasi Kerja.....	10
b.	Faktor–faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	11
c.	Tujuan Motivasi Kerja.....	13
d.	Indikator Motivasi Kerja	14
3.	Lingkungan Kerja.....	15
a.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
b.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	16
c.	Faktor–faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16
d.	Indikator Lingkungan Kerja	17
4.	Disiplin Kerja	18
a.	Pengertian Disiplin kerja	18
b.	Jenis–jenis Disiplin Kerja.....	19
c.	Faktor–faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
d.	Indikator Disiplin Kerja.....	20
5.	Kinerja Karyawan.....	21
a.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
b.	Jenis–jenis Kinerja Karyawan	22
c.	Faktor–faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
d.	Indikator Kinerja Karyawan	23
B.	Hasil Penelitian Terdahulu.....	24
C.	Kerangka Pemikiran.....	41
D.	Perumusan Hipotesis.....	41
BAB III	METODE PENELITIAN.....	43
A.	Jenis Penelitian	43
B.	Objek Penelitian.....	44
C.	Jenis dan Sumber Data.....	52
1.	Jenis Data.....	52
2.	Sumber Data	53
a.	.Wawancara Tidak Terstruktur	53
b.	Kuesioner.....	53
c.	Observasi	54

3. Populasi	54
4. Sampel	55
E. Teknik Pengumpulan Data	55
1. Wawancara Tidak Terstruktur	55
2. Kuesioner	55
3. Observasi	56
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	57
G. Teknik Analisis Data	60
1. Uji Data Penelitian	60
a. Uji Validitas	60
b. Uji Reliabilitas	60
c. Uji Asumsi Klasik	61
2. Uji Model Statistik	63
a. Uji Regresi Linier Berganda	63
4. Uji Hipotesis	64
a. Uji t (Uji Parsial)	64
b. Uji F (Uji Simultan)	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
A. Analisis Hasil Penelitian	66
1. Demografi Responden	66
2. Deskripsi Tanggapan Responden	70
3. Statistik Deskriptif	78
4. Uji Instrumen Penelitian	80
5. Uji Asumsi Klasik	84
6. Analisis Regresi Linier Berganda	90
7. Uji Hipotesis	92
B. Pembahasan	98
BAB V PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107

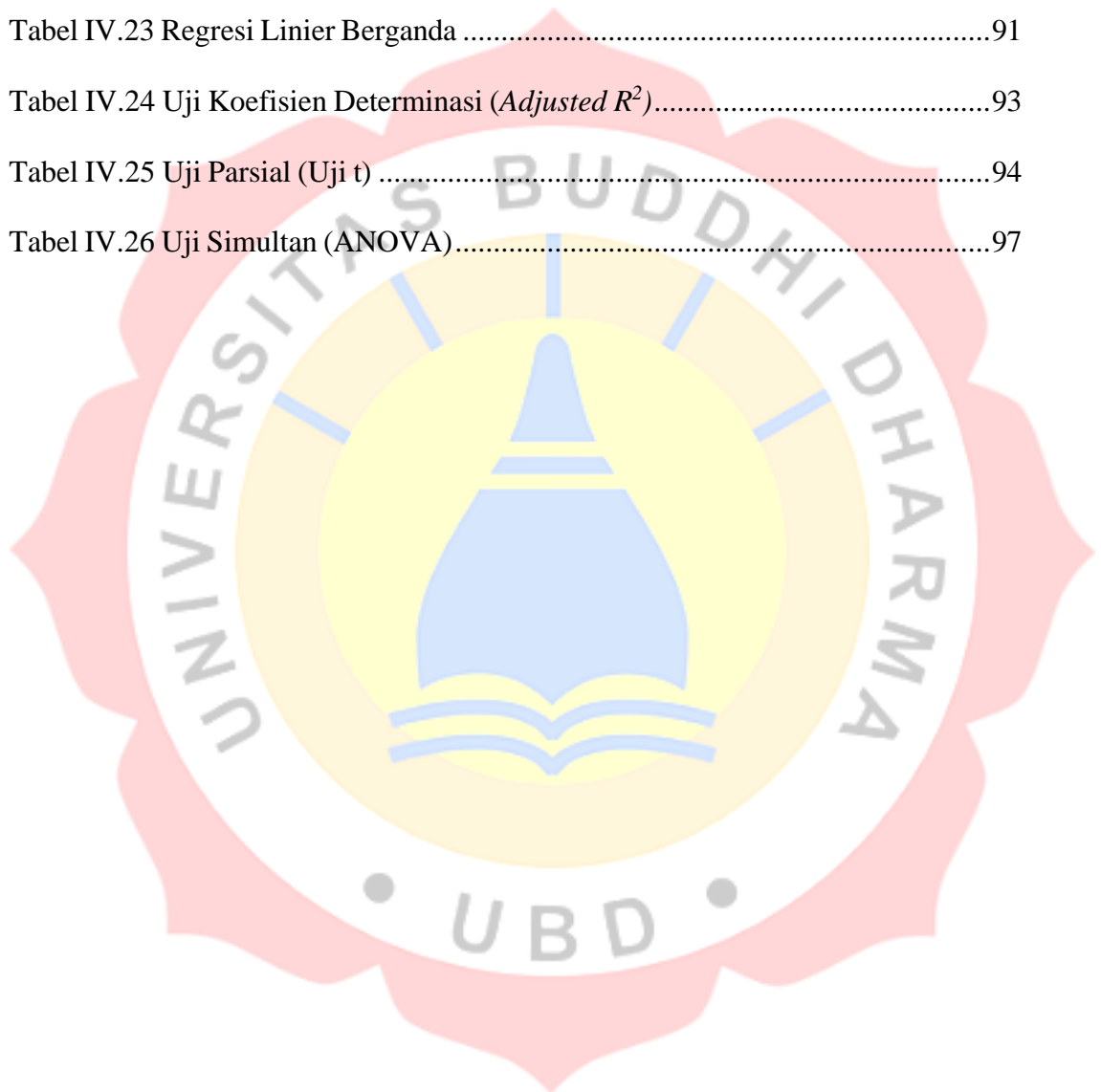
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	110
SURAT KETERANGAN RISET	111
LAMPIRAN	112



DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pencapaian Kinerja (KPI) pada PT Bando Indonesia	4
Tabel II.2 Hasil Penelitian Terdahulu	24
Tabel III.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	57
Tabel IV.4 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel IV.5 Demografi Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel IV.6 Demografi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
Tabel IV.7 Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
Tabel IV.8 Interval	70
Tabel IV.9 Tanggapan Responden atas Pernyataan Kuisioner Variabel Motivasi Kerja (X1)	71
Tabel IV.10 Tanggapan Responden atas Pernyataan Kuisioner Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	73
Tabel IV.11 Tanggapan Responden atas Pernyataan Kuisioner Variabel Disiplin Kerja (X3)	75
Tabel IV.12 Tanggapan Responden atas Pernyataan Kuisioner Variabel Disiplin Kerja (X3).....	77
Tabel IV.13 Statistik Deskriptif	79
Tabel IV.14 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	81
Tabel IV.15 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	81
Tabel IV.16 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	82
Tabel IV.17 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	83

Tabel IV.18 Uji Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	84
Tabel IV.19 Uji Normalitas <i>Kolmogorv-Smirnov</i>	85
Tabel IV.20 Uji <i>Glejser</i>	87
Tabel IV.21 Uji Multikolinieritas	89
Tabel IV.22 Uji Autokorelasi <i>Durbin-Watson</i>	90
Tabel IV.23 Regresi Linier Berganda	91
Tabel IV.24 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	93
Tabel IV.25 Uji Parsial (Uji t)	94
Tabel IV.26 Uji Simultan (ANOVA).....	97



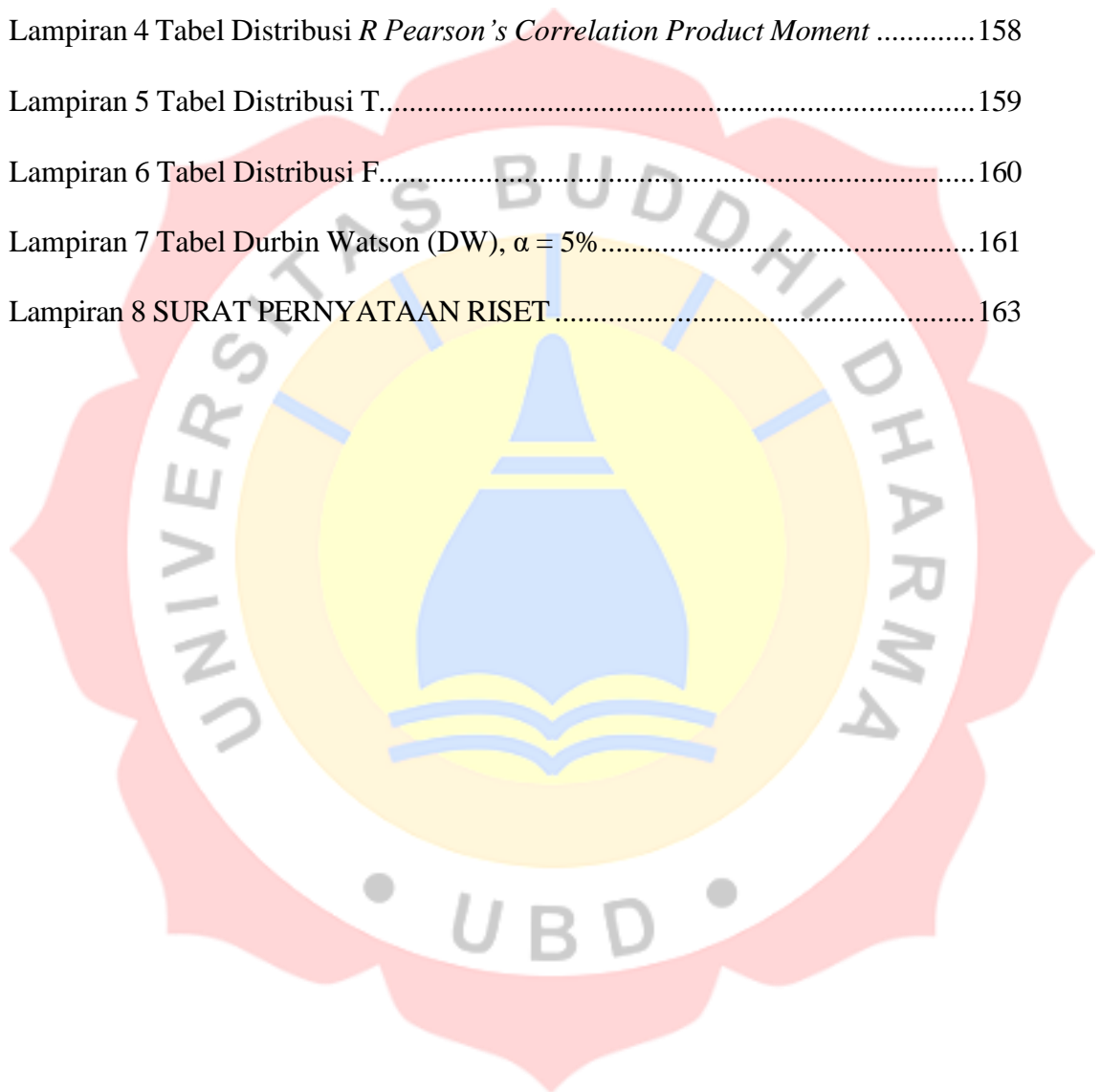
DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar III.2 Struktur Organisasi PT Bando Indonesia	46
Gambar IV.3 <i>Normality P-P Plot Graphic</i>	86
Gambar IV.4 <i>Scatterplot residual</i>	88



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian	112
Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Kuisioner.....	117
Lampiran 3 Output SPSS.....	132
Lampiran 4 Tabel Distribusi <i>R Pearson's Correlation Product Moment</i>	158
Lampiran 5 Tabel Distribusi T.....	159
Lampiran 6 Tabel Distribusi F.....	160
Lampiran 7 Tabel Durbin Watson (DW), $\alpha = 5\%$	161
Lampiran 8 SURAT PERNYATAAN RISET.....	163



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Kualitas SDM dapat mempengaruhi sejauh mana perusahaan berhasil dan berperan besar dalam membangun citra serta reputasi perusahaan. Perusahaan perlu menjaga dan mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuannya secara efektif.

Manajemen SDM berfokus pada pembentukan, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan evaluasi karyawan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki potensi maksimal dan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Saat ini, menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga dan mengembangkan karyawan yang ada dengan baik. Ini termasuk melatih mereka, memotivasi, dan membantu mereka berkembang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misinya, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

Pengelolaan SDM yang efektif sangat penting karena SDM berfungsi sebagai pengelola berbagai sumber daya perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan berusaha terus meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan mereka.

Penilaian kinerja karyawan menjadi alat penting dalam proses ini. Dengan penilaian yang baik, perusahaan dapat memperoleh data dan informasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan, yang terlihat dari hasil kerja yang konkret, merupakan indikasi sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap tujuan perusahaan.

Untuk menciptakan SDM yang berkinerja tinggi, perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Semua faktor ini saling mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Motivasi Kerja adalah dorongan yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja dan berusaha mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Motivasi juga membantu karyawan untuk terlibat lebih dalam kegiatan perusahaan, yang terlihat dari rendahnya angka pengunduran diri, kehadiran yang baik, dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu mendorong dan memberikan semangat agar karyawan tetap bersemangat dan produktif.

Lingkungan Kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja, termasuk sarana dan prasarana yang mendukung kenyamanan dan keamanan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Lingkungan fisik, seperti fasilitas kerja yang memadai, serta lingkungan non-fisik, seperti hubungan yang baik antara atasan

dan bawahan, sangat mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif akan membuat karyawan lebih betah dan produktif, yang berdampak pada prestasi kerja yang lebih tinggi.

Disiplin Kerja adalah sikap patuh terhadap aturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja melibatkan beberapa aspek, seperti kehadiran, ketaatan pada standar kerja, penggunaan waktu yang efektif, dan tanggung jawab terhadap tugas. Disiplin yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan penggunaan waktu kerja yang optimal. Kedisiplinan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan tanpa paksaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karena terkait langsung dengan kepatuhan dan pelaksanaan tugas.

Secara keseluruhan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Meningkatkan ketiga aspek ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan perlu menjaga motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menerapkan disiplin kerja yang konsisten untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Beberapa karyawan PT Bando Indonesia masih menunjukkan kurangnya disiplin dalam hal absensi, seperti keterlambatan masuk kerja, izin, cuti, dan sakit. Kondisi lingkungan kerja di area produksi juga belum sepenuhnya nyaman. Peneliti menemukan bahwa beberapa karyawan tidak disiplin dalam bekerja, seperti menghabiskan waktu di sudut ruangan saat jam kerja, bermain game, dan terlambat kembali ke pekerjaan setelah istirahat.

Tabel I.1 Data Pencapaian Kinerja (KPI) pada PT Bando Indonesia
Periode Januari 2022–Juni 2024

PENCAPAIAN KINERJA (KPI)											
2022				2023				2024			
Bulan	Target	Capaian	Keterangan	Bulan	Target	Capaian	Keterangan	Bulan	Target	Capaian	Keterangan
Jan	70%	75%	Baik	Jan	75%	82%	Baik	Jan	75%	85%	Sangat Baik
Feb	70%	75%	Baik	Feb	75%	83%	Baik	Feb	75%	84%	Baik
Maret	70%	75%	Baik	Maret	75%	84%	Baik	Maret	75%	84%	Baik
Apr	70%	76%	Baik	Apr	75%	85%	Sangat Baik	Apr	75%	80%	Baik
Mei	70%	76%	Baik	Mei	75%	80%	Baik	Mei	75%	81%	Baik
Jun	70%	77%	Baik	Jun	75%	80%	Baik	Jun	75%	82%	Baik
Jul	70%	78%	Baik	Jul	75%	85%	Sangat Baik				
Aug	70%	78%	Baik	Aug	75%	85%	Sangat Baik				
Sep	70%	80%	Sangat Baik	Sep	75%	85%	Sangat Baik				
Okt	70%	80%	Sangat Baik	Okt	75%	85%	Sangat Baik				
Nov	70%	81%	Sangat Baik	Nov	75%	85%	Sangat Baik				
Des	70%	82%	Sangat Baik	Des	75%	85%	Sangat Baik				

(Sumber: PT Bando Indonesia)

Melihat bahwa hasil kinerja (KPI) PT Bando Indonesia menunjukkan kemajuan positif setiap tahunnya, peneliti tertarik untuk menyelidiki faktor-faktor apa saja yang paling mempengaruhi kinerja yang konsisten tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bando Indonesia)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, beberapa isu yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT Bando Indonesia kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
2. Karyawan PT Bando Indonesia kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

3. Karyawan PT Bando Indonesia masih menunjukkan ketidakhadiran yang tidak disiplin, seperti keterlambatan masuk kerja, izin, cuti, dan sakit.
4. Lingkungan kerja di perusahaan kurang bersih dan nyaman.
5. Beberapa karyawan tidak disiplin dalam bekerja, contohnya menghabiskan waktu di sudut ruangan saat jam kerja, bermain game, dan terlambat kembali setelah istirahat.
6. Tim manajemen menilai bahwa kinerja beberapa karyawan mengalami penurunan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bando Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bando Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bando Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bando Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bando Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bando Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bando Indonesia.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bando Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. **Manfaat Praktis:**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan kinerja, perusahaan akan lebih mampu mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan.

b. **Manfaat Teoretis:**

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang evaluasi kinerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Semoga hasil penelitian ini dapat memperkaya pemahaman di dunia kerja dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori terkait.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara teratur. Berikut adalah ringkasan dari setiap bab:

BAB I PENDAHULUAN

Mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Menyajikan gambaran umum teori tentang variabel independen dan dependen, ringkasan hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Memuat informasi tentang jenis penelitian, objek yang diteliti, sumber data dan jenis data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Memuat deskripsi data hasil penelitian terkait variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, uji hipotesis, dan pembahasan temuan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Menurut (Syahputra & Aslami 2023, 51) menyatakan bahwa :

Manajemen adalah ilmu, proses, dan seni yang mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian. Tindakan-tindakan ini dilakukan untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan, dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut (Caissar et al 2022, 82) menyatakan bahwa :

Manajemen adalah ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya agar berjalan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Ammar Alfaruq 2023, 24) menjelaskan bahwa :

Manajemen kinerja mencakup seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) menyatakan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tercapainya pemahaman akan peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen adalah ilmu yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian sumber daya manusia agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut (Caissar et al 2022, 22) menjelaskan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. SDM adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut (Dewi & Yoyo 2023, 34) menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari perusahaan yang fokus pada pengelolaan unsur SDM untuk mencapai kepuasan dalam bekerja dan tujuan perusahaan.

Menurut (Hikmah et al 2023, 54) menyatakan bahwa :

Menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, sehingga dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai kepuasan kerja dan tujuan perusahaan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Ammar Alfaruq 2023, 45) menyatakan bahwa :

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan mampu menjalankan tanggung jawab mereka sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan. Motivasi kerja juga merupakan bagian dari proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan semangat dalam melakukan tindakan secara sukarela untuk mencapai tujuan.

Menurut (Ammar Alfaruq 2023, 65) menyatakan bahwa :

Motivasi adalah hasrat dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk melakukan suatu tindakan”.

Menurut (Mona & Kurniawan 2022, 36) menjelaskan bahwa :

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan segala usaha dan secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Kusnawan & Theorando, 2021) menyatakan bahwa :

Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sepenuh hati karena adanya dorongan atau motivasi. Motivasi merupakan bagaimana cara menyampaikan pendapat kepada bawahan agar dapat saling bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Motivasi Kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, dengan tujuan mencapai target perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021, 36), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yang dapat dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal :

1) Faktor Internal:

- a) **Kematangan Pribadi:** Ditentukan oleh kebiasaan, sikap bawaan, dan nilai-nilai yang dianut.
- b) **Tingkat Pendidikan:** Pendidikan berpengaruh pada sejauh mana seseorang dapat menerima motivasi.
- c) **Keinginan dan Harapan Pribadi:** Seseorang akan lebih giat bekerja jika memiliki harapan yang ingin dicapai.
- d) **Kebutuhan:** Semakin banyak kebutuhan, semakin besar motivasi yang terbentuk.
- e) **Kepuasan Kerja:** Kepuasan kerja seseorang berkaitan langsung dengan tingkat motivasi yang dimiliki.

2) Faktor Eksternal:

- a) **Kondisi Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang baik, termasuk tempat kerja, alat bantu, fasilitas, pencahayaan, ketenangan, kebersihan, dan hubungan kerja antar karyawan, sangat berpengaruh pada motivasi kerja.
- b) **Kompensasi yang Memadai:** Pemberian timbal-balik yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan.
- c) **Supervisi yang Baik:** Supervisor yang memahami dan mendukung bawahannya dapat meningkatkan motivasi kerja.

- d) Jaminan Karir: Kesempatan untuk menempati jenjang karir yang lebih tinggi akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras.
- e) Status dan Tanggung Jawab: Karyawan akan termotivasi jika mereka bisa mendapatkan status dan kepercayaan dalam perusahaan.
- f) Peraturan yang Fleksibel: Karyawan cenderung tidak termotivasi jika bekerja di perusahaan dengan peraturan yang terlalu kaku.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021, 72) tujuan dari motivasi kerja meliputi beberapa aspek berikut :

- 1) Memperbaiki moral dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan tenaga kerja dalam perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas.
- 5) Mengefektifkan proses pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang harmonis.
- 7) Mendorong terbentuknya loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

- 8) Menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka.
- 9) Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Soejarminto & Hidayat 2022, 20), indikator motivasi kerja mencakup beberapa aspek berikut :

- 1) Promosi: Ini adalah peningkatan posisi seorang karyawan ke tugas yang lebih baik, dilihat dari tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, serta tambahan upah dan gaji. Promosi bukan hanya soal perubahan tempat atau kondisi kerja, tetapi juga melibatkan peningkatan tanggung jawab dan kompensasi. Bagi karyawan, promosi sering kali dianggap lebih penting daripada sekadar kenaikan gaji. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi di masa depan.
- 2) Prestasi Kerja: Ini merujuk pada pencapaian karir seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya. Prestasi kerja yang baik menjadi dasar untuk promosi ke posisi atau pekerjaan yang lebih tinggi. Karyawan yang tidak menunjukkan prestasi memuaskan akan sulit dipertimbangkan untuk promosi oleh atasannya.

- 3) Penghargaan: Ini adalah bentuk pengakuan atas prestasi kerja karyawan, yang penting untuk memotivasi dan meningkatkan semangat kerja. Penghargaan membantu memacu karyawan untuk terus bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang lebih tinggi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sobri et al 2021, 39), menyatakan bahwa :

Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar tempat bekerja, baik sarana maupun prasarana, yang memberikan kenyamanan sehingga pegawai merasa aman dan tenang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut (Hidayat 2022, 4) menyatakan bahwa :

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat membantu mereka dalam bekerja.

Menurut (Ammar Alfaruq 2023, 49) menjelaskan bahwa :

Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta kelengkapan alat kerja.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Faida 2019, 108), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

a) Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung.

b) Lingkungan kerja langsung melibatkan elemen-elemen yang berinteraksi langsung dengan pegawai, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

c) Lingkungan perantara atau umum mencakup kondisi yang mempengaruhi kenyamanan manusia di tempat kerja, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lainnya.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup semua aspek yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Siahaan & Bahri 2019, 32), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu :

- 1) Cahaya dan pencahayaan
- 2) Temperatur atau suhu udara
- 3) Kelembaban
- 4) Sirkulasi udara
- 5) Kebisingan
- 6) Getaran mekanis
- 7) Bau
- 8) Tata warna
- 9) Dekorasi
- 10) Musik
- 11) Keamanan
- 12) Hubungan antara atasan dan bawahan
- 13) Hubungan antar rekan kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sobri et al 2021, 18), indikator lingkungan kerja meliputi :

- 1) Pewarnaan: Ruang kerja sebaiknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut.
- 2) Kebersihan lingkungan: Lingkungan yang bersih dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja.

- 3) Penerangan: Penerangan yang cukup sangat penting, terutama untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian.
- 4) Pertukaran udara: Sirkulasi udara yang baik dalam ruang kerja sangat diperlukan, terutama jika ruangan tersebut padat oleh pegawai.
- 5) Keamanan: Jaminan keamanan menciptakan ketenangan, yang pada gilirannya dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Menurut (Agustini 2019, 81) menyatakan bahwa :

Disiplin kerja adalah sikap penting yang diharapkan dari setiap karyawan. Disiplin kerja mencerminkan pengelolaan yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi, serta menjaga loyalitas dan kualitas karyawan. Disiplin kerja mencakup kemauan dan kepatuhan untuk mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Menurut (Sutrisno 2019, 86) menjelaskan bahwa :

Disiplin kerja adalah sikap hormat seorang pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada di instansi tempatnya bekerja.

Menurut (Sugandha et al 2021, 87) menyatakan bahwa :

Disiplin kerja merupakan usaha untuk mendidik karyawan agar mematuhi aturan perusahaan, menikmati proses tersebut, dan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Giovani & Kusnawan, n.d 2024) menyatakan bahwa :

Disiplin adalah kemampuan untuk mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, sehingga karyawan dapat dengan rela mematuhi dan menyesuaikan diri dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dengan baik dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara 2022, 32.) terdapat dua jenis disiplin kerja:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif bertujuan untuk mendorong karyawan mengikuti standar dan aturan yang berlaku agar pelanggaran dapat dicegah. Fokus utamanya adalah mempromosikan disiplin diri di antara karyawan. Disiplin ini bertujuan menciptakan lingkungan di mana

karyawan mengetahui dan memahami berbagai standar tanpa merasa terpaksa. Manajemen harus menetapkan standar secara positif, seperti "Jaga Keamanan!" daripada "Jangan Ceroboh!" Karyawan juga perlu memahami alasan di balik standar untuk dapat mematuhi dengan lebih baik.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Jika ada pelanggaran, karyawan yang bersangkutan harus menerima hukuman sesuai dengan peraturan perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hustia 2020, 36) ada lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada Standar Kerja
- 4) Ketaatan pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Soejarminto & Hidayat 2022, 52) indikator disiplin kerja meliputi :

a. Kehadiran

Kehadiran merupakan aspek dasar dalam menilai disiplin kerja. Pegawai yang disiplin cenderung hadir tepat waktu dan tidak sering pulang lebih awal.

b. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Pegawai yang disiplin mengikuti semua prosedur dan pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

c. Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan ini tercermin dari tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan, serta kepatuhan pada standar yang ditetapkan.

d. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai dengan kewaspadaan tinggi bekerja dengan hati-hati, teliti, dan efisien, serta menggunakan sumber daya secara optimal.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Ammar Alfaruq 2023, 49) menyatakan bahwa :

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan.

Menurut (Dewi & Yoyo 2023, 4) menyatakan bahwa :

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berdasarkan tingkat dan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Silaswara et al 2021, 58) menjelaskan bahwa :

Kinerja adalah keseluruhan hasil kerja dari tanggung jawab individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Kusnawan & Theorando, 2021) menjelaskan bahwa :

Kinerja merupakan prestasi bagi pegawai, kinerja seorang manajer merupakan teladan bagi bawahan, kinerja berkaitan dengan imbalan bagi pegawai yang dibayar, motivasi kinerja berupa pegawai yang mencapai tujuan kinerja.

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan seorang pekerja dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Menurut (Lestari 2019, 65) terdapat tiga jenis kinerja dalam suatu organisasi sebagai berikut :

- 1) Kinerja operasional: Berkaitan dengan efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan, seperti modal, bahan baku, dan lainnya.
- 2) Kinerja administratif organisasi: Berhubungan dengan aspek administratif organisasi, termasuk struktur, otoritas, wewenang, dan tanggung jawab yang diatur dalam jabatan.
- 3) Kinerja strategi: Mengacu pada evaluasi kinerja perusahaan dalam memilih lingkungan dan kemampuan adaptasi perusahaan terhadap visi dan misi strategisnya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sobri et al 2021, 14) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja: Meliputi keterampilan dan karakter individu serta minat dalam pekerjaan.
- 2) Kejelasan peran: Tingkat pengertian dan penerimaan seorang pekerja terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi: Energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku pekerja dalam mencapai tujuan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Soejarminto & Hidayat 2022, 33) indikator kinerja meliputi :

- 1) Kualitas: Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menilai mutu pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

- 2) Kuantitas: Kinerja dapat diukur dengan melihat jumlah hasil yang dihasilkan oleh pegawai.
- 3) Jangka waktu: Untuk jenis pekerjaan tertentu, terdapat batas waktu dalam menyelesaikan tugas.
- 4) Hubungan antar karyawan: Kerja sama antara karyawan dan antara pimpinan juga merupakan indikator kinerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.2 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
1.	(Hustia, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa	Motivasi Lingkungan Kerja Disiplin kerja Kinerja Karyawan		Hasil uji t, diartikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja atau lingkungan kerja atau disiplin kerja secara individual terhadap kinerja

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
		Pandemi			<p>karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT CS2 Pola Sehat Palembang).</p> <p>Hasil uji f dapat diartikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan merupakan variabel</p>

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
					dependen.
2.	(Sobri et al., 2021)	Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin	Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai	Komunikasi	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin, dengan hasil perhitungan menunjukkan signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$) dan t-hitung 3,918 (lebih

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
					<p>besar dari t-tabel (1,685). Selain itu, secara simultan, baik komunikasi kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,001 (\leq 0,05)$ dan F-hitung 8,819 (lebih besar dari F-tabel 3,156).</p>

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
3.	(Tiffani Nur Adinda, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor	Motivasi Kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan		Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (UBPEI) Pongkor. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja maka akan semakin baik juga Kinerja Karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai T

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
					<p>statistics 3.442 > 1,96 dengan nilai Original sampel 0.389 dan P values 0.001 < 0.05. hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan semakin baik juga kinerja</p>

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
					<p>karyawannya.</p> <p>Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistics $5.503 > 1,96$ dengan nilai Original sampel 0.602 dan P values $0.000 < 0.05$. hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan. Semakin tinggi</p>

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
					<p>Motivasi Kerja maka akan semakin tinggi Disiplin Kerja Karyawan. hal ini dibuktikan dengan T statistics $6.757 >$ $1,96$ dengan nilai Original sampel 0.841 dan P values $0.000 <$ 0.05. dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja</p>

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
					<p>melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka akan semakin baik Kinerja Karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistics $4.194 > 1,96$ dengan nilai Original sampel 0.506 dan P values $0.000 < 0.05$.</p>

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
4.	(Dewi & Yoyo, 2023b)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang	Disiplin kerja Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Beban Kerja (X2)	<p>Hasil uji t dari variabel Disiplin Kerja (X1) mendapat nilai thitung 5,864 > nilai ttabel 1,983 dengan signifikan 0,000 < 0,05 yang dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara parsial.</p> <p>Hasil uji t dari variabel Beban Kerja (X2) mendapat nilai thitung -2,131 < nilai ttabel 1,983 dengan</p>

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
					<p>signifikan 0,004 < 0,05 yang dapat diartikan bahwa Beban Kerja (X2) negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara parsial. Hasil uji t dari variabel Lingkungan Kerja (X3) mendapat nilai thitung 3,252 > nilai ttabel 1,983 dengan signifikan 0,002 < 0,05 yang</p>

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
					<p>dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara parsial. Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) signifikan dalam memprediksi Kinerja Karyawan (Y) di PT Sehati Prima Makmur (Warehouse)</p>

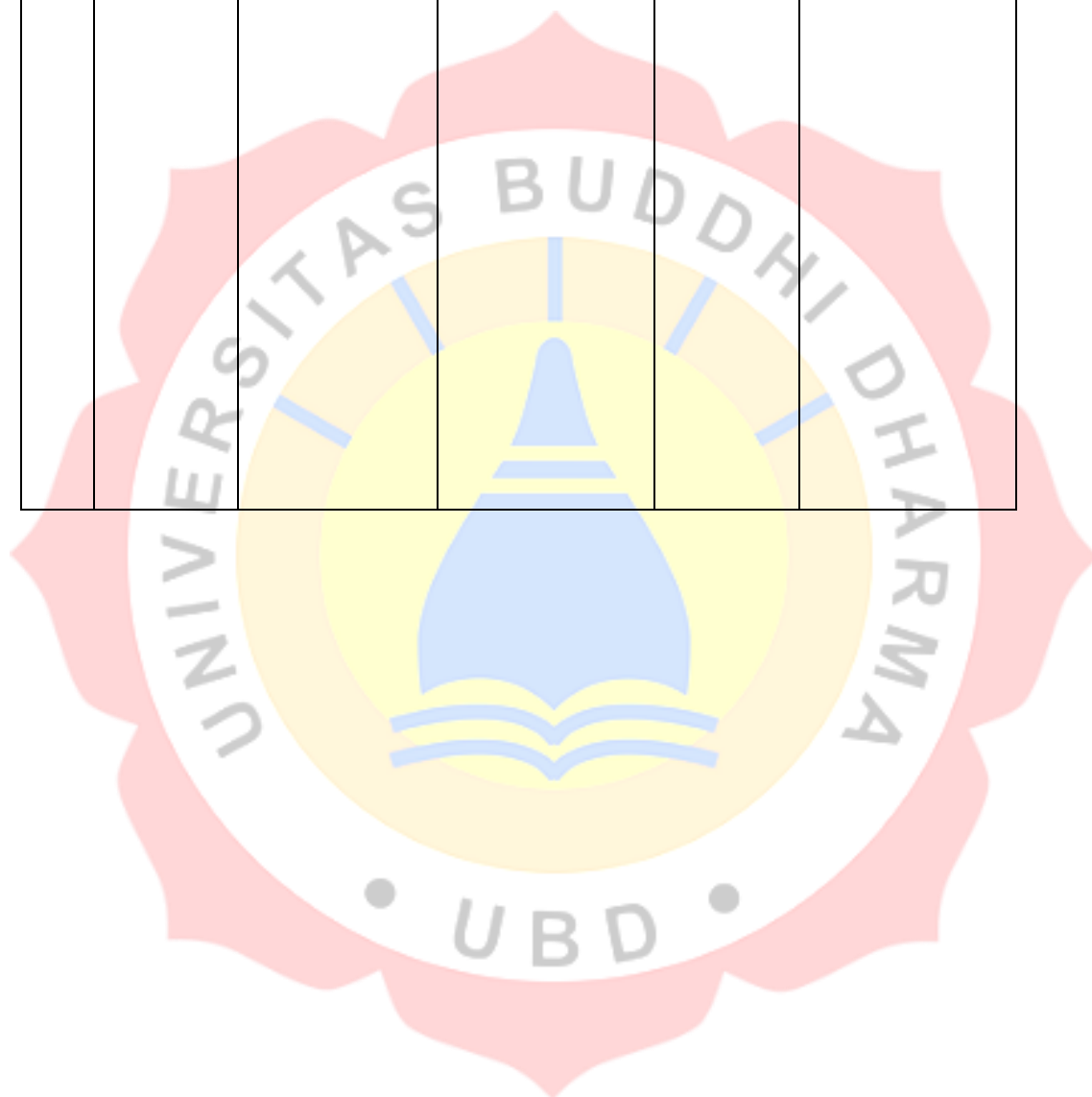
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
					Tangerang, dengan nilai F hitung 33,611 > Ftabel 2,69 dan signifikan 0,000 < 0,05.
5.	(Maswar, Muhammad Jufri, 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan		Dari hasil uji-t yang telah dilakukan pada hipotesis pertama, bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
					<p>variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan t sebesar 0,007 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (0,007 < 0,05) atau thitung = 2,859 lebih besar dari nilai ttabel = 1,685. Artinya jika nilai signifikan t lebih kecil dari α atau jika thitung lebih besar dari</p>

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
					<p>nilai ttabel, maka variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji-t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan thitung</p>

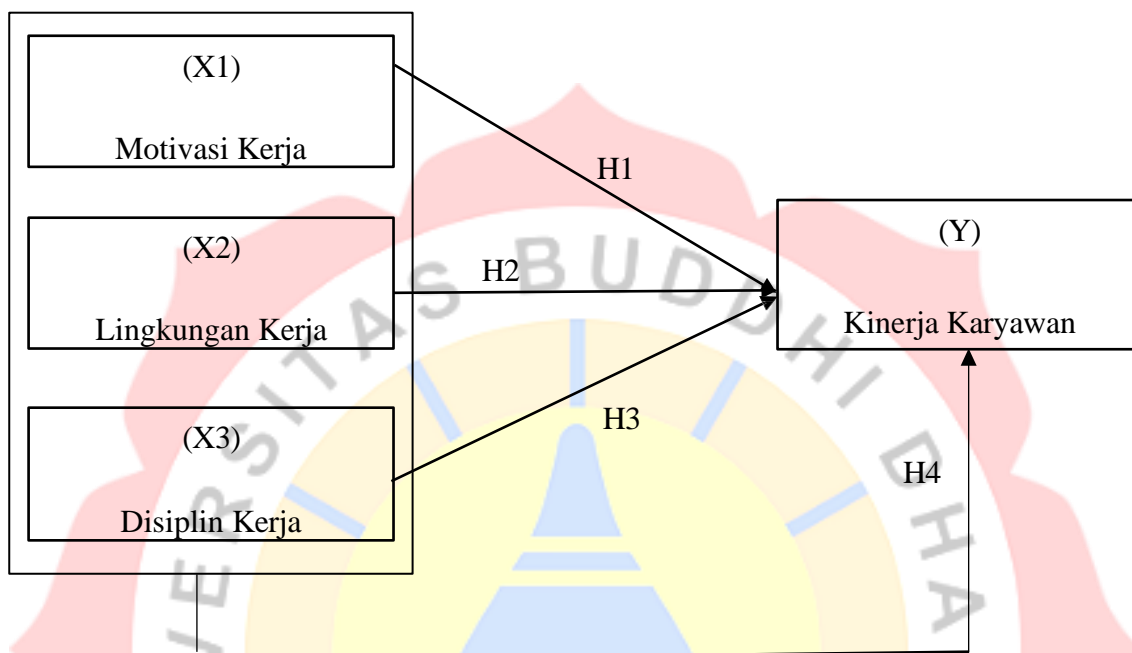
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
					<p>3,122 > ttabel 1,685 dan signifikan 0,004 < 0,05. Hasil uji-F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Fhitung 20,209 > Ftabel 3,26 dan signifikan 0,000</p>

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Sama	Variabel Yang Tidak Sama	Hasil Penelitian
					< 0,05.



C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, untuk memudahkan pemahaman kerangka pemikiran dalam riset ini, ilustrasinya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Dr. Ajat Rukajat 2018) menjelaskan bahwa :

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dalam kelompok orang, objek, atau kondisi yang sedang diselidiki.

Menurut (Isnawati et al 2020) menyatakan bahwa :

Data deskriptif kuantitatif dikumpulkan untuk memberikan gambaran tentang situasi saat ini dan menjawab pertanyaan terkait penelitian.

Pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini karena fokusnya pada analisis data numerik, yang diolah menggunakan metode statistik dengan bantuan program SPSS untuk menghasilkan informasi berdasarkan pengukuran.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT Bando Indonesia, yang terletak di Jalan Gajah Tunggal Km.7, Pasir Jaya, Jatiuwung, RT. 003/RW. 005, Pasir Jaya, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15135. Perusahaan ini dipilih sebagai lokasi penelitian untuk menyelesaikan kasus yang sedang diteliti.

1. Sejarah Singkat PT Bando Indonesia

PT Bando Indonesia adalah perusahaan terkemuka di Indonesia yang memproduksi V-belt dan conveyor belt. Pabrik utama mereka berlokasi di Tangerang, dengan kantor pemasaran di Jakarta Pusat. Didirikan pada 25 November 1987, perusahaan ini mulai memproduksi belt untuk industri dan transmisi power belt otomotif. Pada 1988, produk belt otomotif PT Bando Indonesia diterima sebagai suku cadang oleh produsen mobil Jepang dan mulai diekspor ke Jepang, Singapura, Amerika Serikat, dan Eropa. Belt otomotif mereka digunakan oleh merek mobil terkenal seperti Isuzu, Honda, Suzuki, Mazda, Toyota, Mitsubishi, dan General Motors Indonesia.

PT Bando Indonesia berkomitmen pada kualitas produk, layanan, dan peningkatan berkelanjutan. Mereka juga memberikan dukungan teknis kepada pelanggan untuk memastikan kepuasan terkait harga, kualitas, keselamatan, dan kesehatan kerja serta menjaga lingkungan. Perusahaan ini terkenal dan terpercaya di Indonesia, dengan sertifikasi ISO yang menunjukkan bahwa mereka memenuhi standar internasional.

2. Visi dan Misi Perusahaan

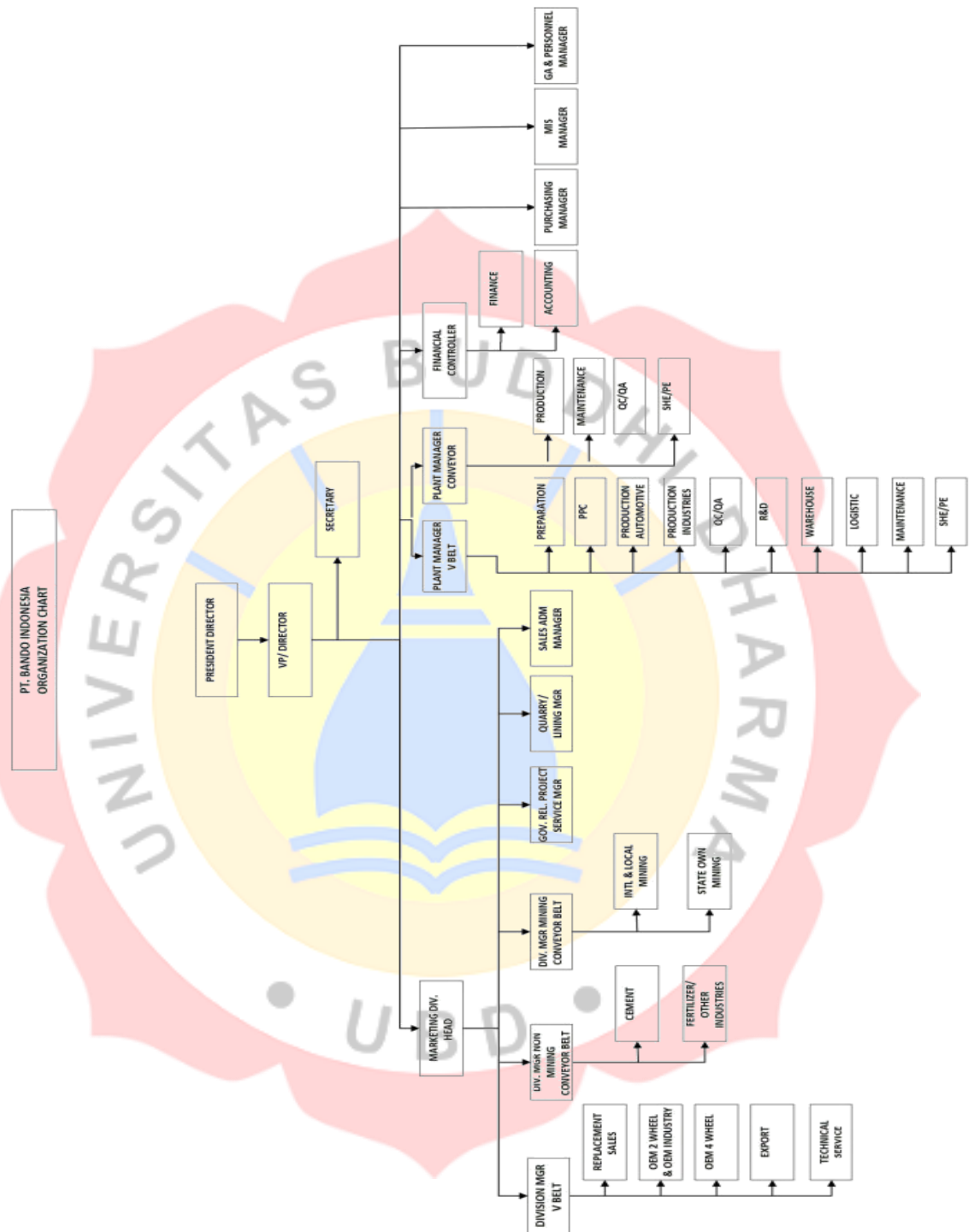
a. Visi:

Menjadi pemimpin perusahaan terbaik dan terkemuka dalam bidang *Conveyor Belt, industry V-Belt, dan Fan Belt*, baik di dalam pasar dalam negeri maupun internasional.

b. Misi:

- 1) Menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi untuk memastikan kepuasan dan kepercayaan pelanggan.
- 2) Meningkatkan pemasaran melalui inovasi produk.
- 3) Meningkatkan kinerja perusahaan dengan standar internasional dan perbaikan berkelanjutan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Memprioritaskan kesehatan dan keselamatan kerja, kesejahteraan karyawan, serta perlindungan lingkungan.
- 5) Berkontribusi pada masyarakat sekitar sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan untuk mendukung pembangunan Indonesia.

3. Struktur Organisasi



Sumber: PT Bando Indonesia

Gambar III.2 Struktur Organisasi PT Bando Indonesia

a. *President Director*

- 1) Bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan jangka pendek dan panjang perusahaan, membuat kebijakan, menyusun anggaran, dan merencanakan operasional, serta memastikan penerapan dan pencapaiannya dengan konsisten.
- 2) Mendirikan struktur organisasi dan mendelegasikan wewenang tertentu kepada eksekutif lain terkait kebijakan, kontrak, pengeluaran, dan sumber daya manusia.
- 3) Mewakili perusahaan di depan komunitas keuangan, industri, pelanggan utama, pemerintah, regulator, dan masyarakat umum.
- 4) Berperan sebagai pemimpin dewan direksi, memberikan arahan dalam pengambilan keputusan dan kegiatan dewan.

b. *Director*

- 1) Memimpin dan mengelola jalannya perusahaan secara keseluruhan.
- 2) Bertanggung jawab atas kerugian yang mungkin timbul dan keuntungan yang diperoleh perusahaan.
- 3) Menentukan, merumuskan, dan memutuskan kebijakan perusahaan.
- 4) Merencanakan, mengembangkan, dan mengelola sumber pendapatan serta pengeluaran perusahaan.
- 5) Menyusun dan menetapkan strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

c. *Secretary*

- 1) Membantu pimpinan dengan mengatur waktu dan menyebarkan informasi secara efisien.
- 2) Mendistribusikan informasi dari kantor pimpinan dengan jelas dan akurat.
- 3) Mendukung kelancaran komunikasi antara kantor pimpinan dan bagian-bagian lain.
- 4) Memberi kesempatan kepada pimpinan untuk fokus pada aspek strategis dan berimpact jangka panjang.
- 5) Menyediakan masukan konstruktif dan inisiatif untuk perbaikan perusahaan.

d. *Finance Accounting Manager:*

- 1) Menyusun laporan keuangan perusahaan dengan akurat dan tepat waktu.
- 2) Mengelola perencanaan, pelaporan, dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan.
- 3) Merencanakan dan mengatur arus kas perusahaan, termasuk pengelolaan piutang dan utang.
- 4) Mengatur penyusunan anggaran perusahaan dan memantau penggunaannya.

e. *General Sales Manager:*

- 1) Menangani dan bertanggung jawab atas promosi dan pemasaran produk.
- 2) Merencanakan, menetapkan target penjualan, dan memastikan pencapaian target tersebut.

3) Meningkatkan volume penjualan produk.

4) Menyusun perkiraan penjualan bulanan.

f. *Marketing Manager:*

1) Memantau pesanan dan merangkum perkiraan untuk memastikan kapasitas produksi optimal.

2) Menganalisis dan mengembangkan strategi pemasaran untuk menarik lebih banyak pelanggan.

3) Menganalisis dan memberikan arahan dalam pengembangan desain untuk memastikan kemajuan produk.

g. *HRD Manager:*

1) Menyusun strategi dan kebijakan pengelolaan SDM berdasarkan rencana jangka panjang dan pendek perusahaan.

2) Mengelola dan mengawasi pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, termasuk identifikasi kebutuhan dan evaluasi pelatihan.

3) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan perkembangan organisasi.

4) Mengatur dan mengawasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

h. *Production Manager:*

1) Bertanggung jawab atas hasil produksi yang dihasilkan.

2) Mengkoordinasikan dengan departemen terkait untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produk.

i. *Accounting Manager:*

- 1) Mengatur dan merancang sistem kerja serta manajemen di *Accounting Group*.
- 2) Mengontrol keuangan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab atas semua transaksi di bagian akuntansi, pajak, dan keuangan.

j. *Finance Manager:*

- 1) Bertanggung jawab atas semua pekerjaan di bagian keuangan.
- 2) Mengelola semua transaksi perbankan perusahaan.
- 3) Mengawasi aliran kas perusahaan.
- 4) Mengatur peran dan tugas bawahan dalam pekerjaan.

k. *Production Staff:*

- 1) Mengumpulkan dan memastikan data hasil produksi sesuai jadwal yang ditentukan.
- 2) Memproses data yang terkumpul.
- 3) Mengawasi proses produksi dan memastikan sesuai dengan aturan perusahaan.
- 4) Menyusun jadwal kerja untuk operator.
- 5) Menyusun laporan harian.

l. *Accounting Staff:*

- 1) Membuat dan mengelola pembukuan.
- 2) Melacak pendapatan dan pengeluaran.
- 3) Melakukan audit keuangan.

4) Mengelola laporan keuangan.

m. *Finance Staff*:

- 1) Menyediakan dana untuk bisnis.
- 2) Meningkatkan modal melalui utang dan ekuitas.
- 3) Mengoptimalkan biaya modal rata-rata perusahaan.
- 4) Mencari keuntungan terbaik dengan mempertimbangkan risiko.
- 5) Mengembangkan strategi keuangan perusahaan.
- 6) Menyusun anggaran dan prakiraan keuangan.
- 7) Melakukan merger atau akuisisi.

n. *Marketing Staff*:

- 1) Mengelola dan meningkatkan penjualan melalui saluran *online* dan *offline*.
- 2) Mengkoordinasikan semua media untuk promosi produk *belt* industri, transmisi *power belt* otomotif, dan meningkatkan penjualan.
- 3) Menerapkan strategi pemasaran yang efektif untuk mencapai dan meningkatkan target penjualan.
- 4) Membangun dan menjaga hubungan dengan mitra bisnis, klien, dan vendor PT Bando Indonesia.

o. *HRD Staff*:

- 1) Merekrut kandidat baru yang memiliki potensi baik.
- 2) Mengelola proses penggajian, termasuk kenaikan gaji, bonus, dan tunjangan lainnya.
- 3) Memberikan konseling untuk meningkatkan kinerja karyawan yang

kurang disiplin.

- 4) Menyimpan catatan dan data karyawan untuk membantu proses perekrutan dan menganalisis demografi karyawan di PT Bando Indonesia.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2021, 456), menyatakan bahwa :

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber utamanya oleh peneliti. Ini berarti peneliti sendiri yang mengumpulkan data tersebut melalui cara-cara seperti wawancara, survei, atau eksperimen. Dengan menggunakan metode ini, peneliti mendapatkan informasi langsung dari informan atau objek penelitian.

b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2021, 456), menyatakan bahwa :

Data sekunder adalah informasi yang tidak dikumpulkan langsung dari sumber utamanya, melainkan melalui pihak ketiga atau dokumen. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder mencakup undang-undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian tentang sistem pengendalian internal dan prosedur penggajian untuk efisiensi biaya tenaga kerja. Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

c. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2021, 456), menyatakan bahwa :

Data sekunder adalah informasi yang tidak dikumpulkan langsung dari sumber utamanya, melainkan melalui pihak ketiga atau dokumen. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder mencakup undang-undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian tentang sistem pengendalian internal dan prosedur penggajian untuk efisiensi biaya tenaga kerja. Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Menurut (Sugiyono 2021, 45) menyoroti tiga aspek utama yang memengaruhi kualitas instrumen penelitian dan sumber data :

1. Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara ini dilakukan tanpa pedoman tetap, hanya dengan garis besar topik yang akan dibahas. Metode ini digunakan pada tahap awal untuk mengumpulkan informasi awal tentang isu-isu atau masalah yang berkaitan dengan objek penelitian, serta untuk mengidentifikasi variabel yang perlu diteliti lebih lanjut.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data melalui pertanyaan tertulis yang dijawab oleh responden. Pertanyaan dalam kuesioner bisa terbuka atau tertutup, dan dapat disampaikan secara langsung, melalui pos, atau internet. Dalam penelitian ini,

kuesioner diberikan langsung kepada responden untuk efisiensi pengumpulan data dalam waktu singkat.

3. Observasi

Mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan.

b. Sumber Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2021, 456), menyatakan bahwa :

Data sekunder adalah informasi yang tidak dikumpulkan langsung dari sumber utamanya, melainkan melalui pihak ketiga atau dokumen. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder mencakup undang-undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian tentang sistem pengendalian internal dan prosedur penggajian untuk efisiensi biaya tenaga kerja. Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Amin et al 2023, 24) menyatakan bahwa :

Populasi adalah keseluruhan subjek yang menjadi objek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bando Indonesia sebanyak 105 karyawan.

2. Sampel

Menurut (Amin et al 2023, 25) menyatakan bahwa :

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan objek penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel.

Dengan metode ini, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yang dalam hal ini adalah 105 karyawan PT Bando Indonesia.

D. Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data Primer

Menurut (Sugiyono 2021, 455) menyoroti tiga aspek utama yang memengaruhi kualitas instrumen penelitian dan sumber data :

1. Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara ini dilakukan tanpa pedoman tetap, hanya dengan garis besar topik yang akan dibahas. Metode ini digunakan pada tahap awal untuk mengumpulkan informasi awal tentang isu-isu atau masalah yang berkaitan dengan objek penelitian, serta untuk mengidentifikasi variabel yang perlu diteliti lebih lanjut.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data melalui pertanyaan tertulis yang dijawab oleh responden. Pertanyaan dalam kuesioner bisa terbuka atau tertutup, dan dapat disampaikan secara langsung, melalui

pos, atau internet. Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan langsung kepada responden untuk efisiensi pengumpulan data dalam waktu singkat.

3. Observasi

Mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan.

b. Sumber Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2021, 456), menyatakan bahwa :

Data sekunder adalah informasi yang tidak dikumpulkan langsung dari sumber utamanya, melainkan melalui pihak ketiga atau dokumen. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder mencakup undang-undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian tentang sistem pengendalian internal dan prosedur penggajian untuk efisiensi biaya tenaga kerja. Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

E. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Rasa Memiliki 4. Kebutuhan Harga Diri 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Upah yang adil dan layak. 2. Perlunya perlindungan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. 3. Pemberian tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan dana pensiun. 4. Keinginan untuk merasa diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal, dan tempat kerja. 5. Kebutuhan untuk merasa dilibatkan memiliki kedudukan yang baik. 6. Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. 7. Adanya pelatihan dan pengembangan karir. 8. Adanya Kepemimpinan yang perhatian terhadap bawahan. 9. Motivasi untuk bawahan agar bekerja dengan semangat. 10. Atasan yang memberikan sanksi	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		kapada bawahan yang melakukan kesalahan.	
Sumber : Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Setiawan, 2021, 373)			
Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungn Kerja Non Fisik 3. Lingkungan Kerja Sosial 4. Lingkungan Kerja Virtual 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan lingkungan. 2. Penataan ruangan. 3. Adanya ruang divisi masing-masing. 4. Bekerja <i>Team Work</i> 5. Hubungan dengan rekan kerja yang saling memotivasi. 6. Fasilitas kerja yang memadai 7. Karakter dan kepribadian mayoritas anggota. 8. Kerja sama karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik. 9. Tempat pertemuan kelompok. 10. Media dan sarana komunikasi yang digunakan. 	Ordinal
Sumber : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan(Ajijah Jumani, n.d.)			
Displin Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Displin Preventif 2. Displin Korektif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja secara efektif dan efisien. 2. Mematuhi segala peraturan yang ada diperusahaan. 	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
	3. Displin Progresif	3. Bekerja sesuai divisi masing-masing. 4. Menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja. 5. Terdapat tata cara pengoperasian mesin. 6. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat waktu. 7. Bertanggung jawab. 8. Berpakaian sopan dan rapih. 9. Sanksi atau hukuman. 10. Datang Tepat Waktu.	
Sumber : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan(Rahmadani et al., 2023)			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Ketepatan Waktu 5. Komitmen Kerja	1. Kemampuan, dan keahlian. 2. Pengetahuan tentang pekerjaan. 3. Tanggung jawab. 4. Loyalitas. 5. Budaya Organisasi. 6. Lingkungan kerja. 7. Displin Kerja. 8. Kepuasan Kerja. 9. Produktifitas. 10. Hasil Kerja.	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Sumber : Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Rahman, 2023)			

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti akan mengevaluasi bagaimana rekrutmen dan seleksi memengaruhi kinerja karyawan. Setelah data dikumpulkan, peneliti akan memeriksa dan menganalisis data tersebut menggunakan metode berikut:

1. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Janna dan Herianto 2021, 53) menjelaskan bahwa :

Uji validitas digunakan untuk mengukur efektivitas kuesioner dalam mengumpulkan data yang relevan, serta memastikan pertanyaan-pertanyaannya tepat sasaran.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Janna dan Herianto 2021, 17) menjelaskan bahwa :

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur, bahkan setelah pengukuran dilakukan beberapa kali.

Reliabilitas menunjukkan sejauhmana alat ukur dapat dipercaya dan menghasilkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Alat ukur

dianggap reliabel jika memberikan hasil yang sama setiap kali diukur ulang.

Tabel III.3 Tabel Uji Reliabilitas

Nilai	Keterangan
$r_{11} < 0,20$	Sangat rendah
$0,20 \leq r_{11} < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r_{11} < 0,70$	Sedang
$0,70 \leq r_{11} < 0,90$	Tinggi
$0,90 \leq r_{11} < 1,00$	Sangat tinggi

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam regresi bertujuan untuk memastikan bahwa residual atau sisa hasil prediksi terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, digunakan dua metode untuk uji normalitas: uji Kolmogorov-Smirnov dan plot probabilitas normal. Model regresi dianggap memenuhi syarat normalitas jika nilai AsymPT Sig. dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 dan titik-titik pada plot mendekati garis diagonal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa variasi residual tetap sama di seluruh data dalam model regresi. Untuk memeriksanya, kita bisa menggunakan Uji Glejser dan melihat grafik scatter plot. Heteroskedastisitas dapat terlihat jika hasil Uji

Glejser menunjukkan nilai Signifikansi kurang dari 0,05 dan jika titik-titik pada grafik scatter plot membentuk pola seperti bergelombang, melebar, atau menyempit.

3) Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengecek apakah ada hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik, variabel-variabel ini seharusnya tidak saling memengaruhi atau berkorelasi satu sama lain. Uji ini dilakukan dengan melihat dua nilai penting: *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka menandakan adanya masalah multikolinearitas.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi memiliki tujuan guna mengetahui apakah dalam model regresi linier terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya), apabila terdapat hubungan akan dikatakan terdapat masalah autokorelasi. Dalam menguji autokorelasi dapat menggunakan Durbin-Watson test, dimana membandingkan dengan nilai DL. Dasar pengambilan keputusan:

1. $DW < DL$ = Terdapat autokorelasi
2. $DU < DW < 4-DU$ = Tidak terdapat autokorelasi
3. $4-DU < DW < 4-DL$ = Tidak ada kesimpulan

2. Uji Model Statistik

a. Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen dapat dievaluasi dengan menggunakan teknik regresi linear berganda.

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

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Independen Pertama (Motivasi Kerja)

X2 = Variabel Independen Kedua (Lingkungan Kerja)

X3 = Variabel Independen Ketiga (Disiplin Kerja)

E = *Error*

b. Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda dilakukan guna untuk mengetahui relasi atau hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat pada waktu yang bersamaan. Rumus korelasi berganda yaitu :

$$R_{y1.2} = \frac{\sqrt{r_{2y1} + r_{2y2} - 2r_{y1}r_{y2}r_{12}}}{1 - r_{12}^2}$$

Keterangan:

$r_{y1.2}$ = Koefisien korelasi linear berganda tiga variabel.

r_{y1} = Koefisien korelasi variabel Y dan X1.

r_{y2} = Koefisien korelasi variabel Y dan X2.

r_{12} = Koefisien korelasi variabel X1 dan X2

Rentang nilai untuk R adalah 0 hingga 1. Nilai yang mendekati angka 1, artinya hubungan tersebut semakin kuat. Sebaliknya, jika nilainya mendekati angka 0, maka artinya relasi yang terhubung melemah. Berikut adalah panduan untuk menafsirkan koefisien korelasi:

- 1). 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah
- 2). 0,20 – 0,399 = Rendah
- 3). 0,40 – 0,599 = Sedang
- 4). 0,60 – 0,799 = Kuat
- 5). 0,80 – 1,000 = Sangat kuat

c. Uji Koefisiensi Determinan (R^2)

Menurut (Latief et al (2019, 102), menyatakan bahwa :

Koefisien determinasi (R^2) yang berkisar antara nol hingga satu menunjukkan tingkat akurasi dalam analisis regresi. Jika koefisien determinasi mendekati nol, ini berarti variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen sama sekali. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R^2) mendekati satu, ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Surajiyo 2020, 67) menyatakan bahwa :

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan. Angka t tabel didapatkan dengan tingkat signifikansi $5\% / 2$ dan derajat kebebasan $n-K-1$. Kemudian, nilai t tabel dibandingkan dengan nilai t hitung yang diperoleh. Jika t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai p kurang dari α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel atau nilai p lebih besar dari α , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Surajiyo 2020, 45) menyatakan bahwa :

Uji F digunakan untuk menilai apakah ada hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat.

Berikut adalah cara menentukan apakah hasilnya signifikan:

- 1) $H_0 = 0$, berarti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bando Indonesia secara bersamaan.
- 2) $H_a \neq 0$, berarti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bando Indonesia secara bersamaan.

Hasil uji dikatakan signifikan jika F hitung lebih besar dari F tabel, atau nilai signifikansi kurang dari α . Dalam hal ini, H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel, atau nilai signifikansi lebih besar dari α , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.