

**PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
MAKMUR JAYA ENERGI**

SKRIPSI

OLEH :

LISDAH OKTAVIA

20200500145

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
MAKMUR JAYA ENERGI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar

Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH :

LISDAH OKTAVIA

20200500145



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Lisdah Oktavia

NIM : 20200500145

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Jaya Energi.

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

Tangerang, 26 September 2023

Menyetujui,

Pembimbing,



Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.

NIDN : 0430067206

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



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

NIDN : 04100676

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja,
Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Makmur Jaya Energi.

Disusun oleh,
Nama Mahasiswa : Lisdah Oktavia
NIM : 20200500145
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis

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

Tangerang, 03 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,



Ex. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 04100676

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fx. Pudjo Wibowo, S.E.,M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Lisdah Oktavia

NIM : 20200500145

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi
Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT Makmur Jaya Energi.

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Tangerang, 03 Januari 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Fx. Pudjo Wibowo, S.E.,M.M.

NIDN : 0430067206

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

NIDN : 04100676

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Lisdah Oktavia
NIM : 20200500145
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi
Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT Makmur Jaya Energi.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat
“**DENGAN PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari

Nama Penguji

**Tanda
Tangan**

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



Penguji I : **Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.**
NIDN :



Penguji II : **Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.**
NIDN :



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 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 (kebohongan) pemalsuan, 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 saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 03 Januari 2024

Yang membuat pernyataan,



Lisdah Oktavia

NIM : 20200500145

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500145
Nama : Lisdah Oktavia
Jenjang Studi : Strata 1
Jurusan : 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 kami yang berjudul: “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Jaya Energi”, 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, 03 Januari 2024

Penulis



Lisdah Oktavia

PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAKMUR JAYA ENERGI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui permasalahan yang terjadi di PT. Makmur Jaya Energi, khususnya permasalahan mengenai pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Jaya Energi. Analisis data dilakukan dengan disebar secara acak kepada 100 responden. Program yang digunakan untuk analisa hasil data adalah SPSS versi 25.

R Square untuk model 1 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,775. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 77,5% sedangkan $(100\% - 77,5\% = 22,5\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* untuk model 2 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,828. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 82,8% sedangkan $(100\% - 82,8\% = 17,2\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* untuk model 3 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,837. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83,7% sedangkan $100\% - 83,7\% = 16,3\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square*. Untuk model 4 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,844. Hal ini menyatakan bahwa besarnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 84,4% sedangkan $(100\% - 84,4\% = 15,6\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

Untuk nilai t diketahui t_{hitung} budaya kerja (X_1) adalah 6,648, nilai t diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (X_2) adalah 6,101, nilai diketahui bahwa t_{hitung} motivasi kerja (X_3) adalah 2,602 dan nilai diketahui bahwa t_{hitung} disiplin kerja (X_4) adalah 2,111. Dengan nilai p signifikansi 0,000 dibawah 0,05 artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk F_{hitung} untuk model 1 budaya kerja adalah 337,320 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $337,320 > 2,70$. Untuk model 2 lingkungan kerja adalah 233,191 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $233,191 > 2,70$. Untuk model 3 motivasi kerja adalah 163,840 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $163,840 > 2,70$. Untuk model 4 disiplin kerja adalah 128,419 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $128,419 > 2,70$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan**

THE INFLUENCE OF WORK CULTURE SET, WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES THE PERFORMANCE OF PT MAKMUR JAYA ENERGI

ABSTRACT

This research aims to analyze and reveal the problems that occur at PT. Makmur Jaya Energi, especially issues regarding the influence of work culture, work environment, work motivation and work discipline on employee performance at PT Makmur Jaya Energi. Data analysis was carried out by randomly distributing it to 100 respondents. The program used to analyze the data results is SPSS version 25.

R Square for model 1 shows an R Square figure of 0,775. The influence of work culture on employee performance is 77,5%, while $(100\% - 77,5\% = 22,5\%)$ is influenced by other factors. R Square for model 2 shows an R Square figure of 0,828. The influence of the work environment on employee performance is 82,8%, while $(100\% - 82,8\% = 17,2\%)$ is influenced by other factors. R Square for model 3 shows an R Square figure of 0,837. The influence of work motivation on employee performance is 83,7%, while $100\% - 83,7\% = 16,3\%$ is influenced by other factors. R square. Model 4 shows an R Square figure of 0,844. This states that the amount of work discipline on employee performance is 84,4%, while $(100\% - 84,4\% = 15,6\%)$ is influenced by other factors.

For the t value, it is known that $t_{\text{Calculation}}$ of work culture (X_1) work culture is 6,648, the t value is known that $t_{\text{Calculation}}$ of work environment (X_2) work environment is 6,101, the value is known that $t_{\text{Calculation}}$ of work motivation (X_3) work motivation is 2,602 and the value is known that $t_{\text{Calculation}}$ of work discipline (X_4) is 2,111. With a PR significance value of 0.000 below 0,05, it means that partially there is a significant influence of work culture, work environment, work motivation and work discipline which influence employee performance.

The F_{count} for model 1 work culture is 337,320 with a significance level of 0.000 where the number $0.000 < 0,05$ and also $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ or $337,320 > 2,70$. For model 2 work environment it is 233,191 with a significance level of 0.000 where the number $0.000 < 0,05$ and also $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ or $233,191 > 2,70$. For model 3 work motivation it is 163,840 with a significance level of 0.000 where the number $0.000 < 0.05$ and also $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ or $163,840 > 2,70$. For model 4 work discipline it is 128,419 with a significance level of 0.000 where the number $0.000 < 0.05$ and also $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ or $128,419 > 2,70$. Thus H_o is rejected and H_a is accepted, meaning that it can be said that work culture set, work environment, work motivation and work discipline jointly or simultaneously influence employee performance.

Keywords: Work Culture Set, Work Environment, Work Motivation and Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan penulis kekuatan dan kelancaran dalam menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Jaya Energi”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

1. Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP 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 (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing meteri yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Bapak Sandi selaku Komisaris PT. Makmur Jaya Energi, terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi saya. Serta. seluruh karyawan yang menjadi bagian responden penelitian, terima kasih untuk kesediaannya dalam menjawab kuesioner yang diberikan.

6. Kedua orang tua serta om, yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
7. Teman seperjuangan selama kuliah Sandy Gautama Halim, Anissa Fransiska dan Randika Chandra. Teman yang menguatkan dalam mengerjakan skripsi Andri dan Alvin Wijaya. Terima kasih atas kesediaan waktu dan dukungan dalam pengerjaan skripsi.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan penelitian ini jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kepada pembaca agar dapat menuangkan kritik dan saran yang membangun guna memberikan arahan yang baik pada laporan penelitian ini dan diadakan perbaikan untuk menyusun berikutnya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang,

Lisdah Oktavia
NIM : 20200500145

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL LUAR	i
JUDUL DALAM	ii
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iv
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	viii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan Penelitian Skripsi	7
BAB II	
LANDASAN TEORI.....	9
A. Gambaran Teori-Teori Umum	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2. Budaya Kerja	11
3. Lingkungan Kerja	15
4. Motivasi Kerja	20

5. Disiplin Kerja	22
6. Kinerja	26
B. Hasil Penelitian Sebelumnya.....	30
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Perumusan Hipotesis.....	34
BAB III	
METODELOGI PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Objek Penelitian.....	36
1. Sejarah Tempat Penelitian.....	36
2. Visi dan Misi Tempat Penelitian	37
3. Sturuktur Organisasi Penelitian.....	38
4. Uraian Tanggung Jawab <i>Job Desk</i>	38
C. Jenis dan Sumber Data	43
D. Populasi dan Sampel	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Operasional Variabel Penelitian.....	46
G. Teknik Uji Analisa Data.....	49
1. Uji Validitas.....	49
2. Uji Reliabilitas.....	50
3. Uji Asusmsi Klasik.....	51
4. Uji Hipotesis.....	53
BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	56
1. Karakteristik Data Jenis Kelamin Responden	56
2. Karakterstik Data Usia Responden.....	57
3. Karakterstik Data Status Responden	58
4. Karakterstik Data Pendidikan Responden	59
5. Karakterstik Data Masa Bekerja Pada Tempat Penelitian Responden	59

B.	Analisis Hasil Penelitian	60
1.	Analisa Variabel Bebas	60
2.	Analisa Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	103
3.	Analisa Uji Asumsi Klasik	115
C.	Pengujuian Hipotesis.....	118
1.	Analisa Korelasi Berganda	118
2.	Analisa Regresi Linear Berganda	121
3.	Analisa Koefisien Determinasi (R^2)	122
4.	Analisa Uji T	127
5.	Analisa Uji F.....	131
D.	Pembahasan Hasil	133
1.	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Jaya Energi.	133
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap K inerja Karyawan Pada PT Makmur Jaya Energi.	133
3.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Jaya Energi.	134
4.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Jaya Energi.	134
5.	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Jaya Energi.	135
BAB V		
PENUTUP.....		137
A.	Kesimpulan	137
1.	Kesimpulan Umum.....	137
2.	Kesimpulan Khusus.....	137
B.	Saran.....	141
1.	Bagi Perusahaan	141
2.	Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	141
DAFTAR PUSTAKA		143
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		145

SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	146
LAMPIRAN-LAMPIRAN	147



DAFTAR TABEL

TABEL II. 2 Tabel Hasil Penelitian Sebelumnya	30
TABEL III. 1 Instrumen Skala Likert.....	46
TABEL III. 2 Operasional Variabel.....	47
TABEL IV. 1 Jenis Kelamin.....	56
TABEL IV. 2 Usia	57
TABEL IV. 3 Status.....	58
TABEL IV. 4 Pendidikan.....	59
TABEL IV. 5 Masa Kerja	59
TABEL IV. 6 Frekuensi Budaya Kerja.....	61
TABEL IV. 7 Lingkungan Nyaman.....	61
TABEL IV. 8 Apresiasi Hasil Pekerjaan	62
TABEL IV. 9 Kerja Sama Yang Baik.....	63
TABEL IV. 10 Kedisiplinan	64
TABEL IV. 11 Keterbukaan	65
TABEL IV. 12. Flexibelitas	67
TABEL IV. 13 Saling Bersinergi.....	67
TABEL IV. 14 Teratur	68
TABEL IV. 15 Bertanggung Jawab	69
TABEL IV. 16 Pencahayaan.....	71
TABEL IV. 17 Pewarnaan	72
TABEL IV. 18 Suhu Udara.....	72
TABEL IV. 19 Kebersihan	73
TABEL IV. 20 Kelembaban Udara.....	74
TABEL IV. 21 Sirkulasi Udara.....	75
TABEL IV. 22 Tata Letak	76
TABEL IV. 23 Kebisingan	76
TABEL IV. 24 Keamanan.....	77
TABEL IV. 25 Hubungan Yang Baik Rekan Kerja.....	78
TABEL IV. 26 Apresiasi Perusahaan	80
TABEL IV. 27 Prestasi Kerja	81

TABEL IV. 28 Jenjang Karir	81
TABEL IV. 29 Pemberian Penghargaan.....	82
TABEL IV. 30 Tanggung Jawab	83
TABEL IV. 31 Pengakuan	84
TABEL IV. 32 Keberhasilan Dalam Bekerja	84
TABEL IV. 33 Target Dan Kebijakan Perusahaan.....	85
TABEL IV. 34 Pimpinan Yang Mendukung	86
TABEL IV. 35 Motivasi Individu.....	87
TABEL IV. 36. Absensi.....	88
TABEL IV. 37 Tepat Waktu.....	88
TABEL IV. 38 Ketelitian.....	89
TABEL IV. 39 Loyalitas.....	90
TABEL IV. 40 Taat Aturan Perusahaan	91
TABEL IV. 41 Mengerti Dan Menjalankan Instruksi	91
TABEL IV. 42 Tanggung Jawab	92
TABEL IV. 43 Solidaritas	92
TABEL IV. 44 Profesional	93
TABEL IV. 45 Integritas.....	94
TABEL IV. 46 Efisiensi	95
TABEL IV. 47 Efektifitas	96
TABEL IV. 48 Keandalan.....	97
TABEL IV. 49 Teliti.....	97
TABEL IV. 50 Inisiatif	98
TABEL IV. 51 Profesional	99
TABEL IV. 52 Evaluasi Kinerja.....	99
TABEL IV. 53 Komunikasi Yang Efektif	100
TABEL IV. 54 Disiplin.....	101
TABEL IV. 55 Konsisten.....	102
TABEL IV. 56 Validitas Budaya Kerja	103
TABEL IV. 57 Reliabilitas Budaya Kerja	103
TABEL IV. 58 Tabel <i>rhitung</i> Budaya Kerja.....	104

TABEL IV. 59 Validitas Lingkungan Kerja	105
TABEL IV. 60 Reliabilitas Lingkungan Kerja	106
TABEL IV. 61 Tabel <i>rhitung</i> Lingkungan Kerja.....	106
TABEL IV. 62 Validitas Motivasi Kerja	107
TABEL IV. 63 Reabilitas Motivasi Kerja	108
TABEL IV. 64 Tabel <i>rhitung</i> Motivasi Kerja.....	109
TABEL IV. 65 Validitas Disiplin Kerja	110
TABEL IV. 66 Reliabilitas Disiplin Kerja.....	110
TABEL IV. 67 Tabel <i>rhitung</i> Disiplin Kerja	111
TABEL IV. 68 Validitas Kinerja	112
TABEL IV. 69 Reliabilitas Kinerja	113
TABEL IV. 70 Tabel <i>rhitung</i> kinerja.....	113
TABEL IV. 71 Hasil Uji Multikoleritas	116
TABEL IV. 72 Autokorelasi	117
TABEL IV. 73 Descriptive Statistics.....	118
TABEL IV. 74 Analisa Korelasi Berganda.....	119
TABEL IV. 75 Analisa Linear Berganda.....	121
TABEL IV. 76 Koefisien Determinasi	122
TABEL IV. 77 Uji T	127
TABEL IV. 78 Uji F	131

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR IV 1 Hasil Normalitas P-Plot.....	115
GAMBAR IV 2 Hasil Heteroskedastisitas.....	117



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah wadah yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama yang disebut organisasi harus memiliki sumber daya manusia didalamnya, sebagai penggerak kegiatan operasional, selain sumber daya pendukung lainnya. Begitu juga dengan sebuah perusahaan, dalam kegiatan operasionalnya perusahaan memerlukan sumber daya pendukung seperti modal, mesin, material, metode dan sumber daya manusia. Diantara itu semua sumber daya pendukung terpenting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam penggerak operasional perusahaan. Karena itu, perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sumber daya yang memiliki kinerja yang optimal, sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab itu, perusahaan harus memperhatikan, mengembangkan, melatih dan menjaga sumber daya manusia yang dimilikinya. Agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berkualitas baik.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam bekerja, menurut Sedarmayanti dalam (Pusparani, 2021) mengatakan bahwa :

“Faktor yang mempengaruhi ada dari diri karyawan dan dari luar karyawan. Faktor dari diri karyawan yang berkaitan dengan motivasi, disiplin, mental, pengetahuan dan keterampilannya.

Adapun faktor diluar diri karyawan adalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan budaya kerja dengan cara kepemimpinan, upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah disepakati dalam perjanjian sebelumnya serta jenjang karir.”

Dapat dikatakan faktor-faktor kinerja sangat berhubungan dengan budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja karyawan. Dimana budaya kerja merupakan suatu nilai-nilai kepercayaan yang menjadi kebiasaan perilaku atau sudut pandang sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga, budaya kerja akan mencerminkan lingkungan kerja. Budaya kerja yang baik akan mencerminkan lingkungan kerja yang baik. Begitu sebaliknya, budaya kerja yang tidak baik akan mencerminkan lingkungan kerja yang tidak baik.

Lingkungan kerja yang baik juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan pada saat bekerja, baik rasa aman dan nyaman dan juga kelengkapan dalam ketersediaannya fasilitas-fasilitas yang ada di dalam perusahaan. Sehingga sumber daya manusia merasa terpenuhi dan tercukupi dalam kebutuhannya bekerja, baik secara psikis maupun secara fisik. Selain itu juga, lingkungan kerja dapat dicerminkan dari bagaimana hubungan relasi antara bawahan dengan atasan dan hubungan relasi pekerja dengan pekerja.

Adapula motivasi kerja dalam bekerja sangat mempengaruhi sumber daya manusia dalam bekerja. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan tercermin dari hasil pekerjaannya, sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang tinggi juga akan

memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dan pada umumnya akan menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dan disiplin kerja yang baik tercermin dari sikap karyawan dalam melakukan pekerjaannya terhadap aturan dan kebijakan yang ada..

Pada saat ini, dimana kondisi perubahan situasi yang cepat yang didukung oleh kemajuan teknologi dan informasi, hal ini dapat memberikan dampak yang dinamis atau bisa dikatakan tidak stabil, contohnya dari peraturan dan kebijakan perusahaan. Maka, sumber daya manusia harus bisa beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dalam penelitian (Sanjaya, 2021) tentang budaya kerja dan disiplin kerja mengatakan bahwa :

“Dampak budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour dan Travel Banjarmasin.”

Kemudian juga dalam penelitian (Adha et al., 2019,47) tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, namun motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Adapula dalam (Hustia, 2020,90) tentang penelitian motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mengatakan bahwa :

“Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang masih bekerja di kantor dimasa pandemi.”

Penulis dalam pengamatan fenomena pada perusahaan PT. Makmur Jaya Energi, terjadinya masalah dalam budaya kerja perusahaan yang ditandai dari adanya kurangnya sikap kedisiplinan dalam bekerja yang ditandai dari banyaknya karyawan yang terlambat dan menggunakan waktu kerja dengan semena-mena. Hal ini terjadi karena tidak ada sanksi yang tegas. Lalu kurangnya perhatian dari perusahaan kepada karyawan yang ditandai dari belum adanya penerapan K3 sesuai aturan ketenagakerjaan.

Kurangnya perhatian dari pihak manajemen pada bawahan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja yang bisa berdampak pada motivasi pekerja contohnya pekerja yang bekerja pada bagian operasional sangat diperlukan perhatian tentang keselamatan kerja karena kurangnya waktu untuk beristirahat. Kemudian tidak dijanjikan kompensasi yang berupa bonus yang menyebabkan turunnya motivasi kerja.

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dan waktu yang berbeda, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang jasa *supplier*. PT. Makmur Jaya Energi adalah perusahaan yang bergerak dibidang *supplier* bahan baku minyak.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang sudah dituliskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAKMUR JAYA ENERGI”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan pembahasan yang sudah ditulis, penulis akan membahas beberapa identifikasi masalah, sebagai berikut :

1. Tidak adanya sanksi tegas pada keterlambatan karyawan menjadi budaya yang tidak baik.
2. Lingkungan kerja PT Makmur Jaya Energi belum menerapkan K3 sesuai aturan ketenagakerjaan.
3. Tidak adanya kompensasi yang dijanjikan diawal masuk bekerja menurunkan motivasi kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang disebutkan, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi?
5. Apakah budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah ditulis, maka tujuan penelitian penulis adalah :

1. Untuk mengetahui sebesar apa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi.
2. Untuk mengetahui sebesar apa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi.
3. Untuk mengetahui sebesar apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi.
4. Untuk mengetahui sebesar apa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi.
5. Untuk mengetahui sebesar apa pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Maka manfaat dari hasil penelitian adalah :

1. Manfaat peneliti,

Sebagai tanda penyelesaian tugas akhir S-1 Program studi manajemen dengan konsentrasi sumber daya manusia di Universitas Buddhi Dharma dan sebagai implikasi dari teori yang diperoleh selama masa kuliah. Serta tambahan wawasan mengenai pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi.

2. Bagi akademis dan peneliti dimasa yang akan datang
Penulis melakukan penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya yang akan membahas topik serupa. Serta sebagai tambahan ilmu pengetahuan yang dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya
3. Bagi Perusahaan
Penelitian yang dilakukan ditempat perusahaan PT. Makmur Jaya Energi Indonesia diharapkan hasilnya dapat memberikan indikasi bagi perusahaan untuk meningkatkan budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan-nya.

F. Sistematika Penulisan Penelitian Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini ditulis sesuai dengan gambaran umum penulisan sistematis yang terdiri dari 5 bab, dengan rincian :

BAB 1 PENDAHULUAN

Penulis menuliskan secara umum yang berkaitan dengan latar belakang penelitian, pembahasan indentifikasi masalah, pentingnya tujuan penelitian dan manfaat penelitian hingga sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Penulis menuliskan teori-teori dalam gambaran umum, mengenai variabel-variabel bebas atau indenpeden dan variabel terikat atau dependen, hasil penelitian sebelumnya, dan perumusan hipotesis penulis.

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil dari penelitian peneliti mengenai varibel bebas dan variabel terikat, analisis hasil penelitian, uji hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas kesimpulan terhadap hasil penelitian dan saran yang diperlukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Teori-Teori Umum

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut beberapa teori pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa pihak:

Menurut Dessler (Sedarmayanti & Rahadian, 2018,67) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk melatih, menilai dan memberikan kompensasi atau praktik melakukan kebijakan yang diperlukan untuk mengelola individu atau aspek-aspek dalam pekerjaan manajerial.”

Menurut Sofyandi dalam (Adha et al., 2019,52) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengelola, mengorganisasi dan mengarahkan sumber daya dari serangkaian proses manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas dari sumber daya manusia dalam organisasi terhadap tujuan yang lebih efektif dan efisien.”

Menurut beberapa pihak yang sudah dituliskan mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah dasar dari organisasi yang melakukan serangkaian kegiatan fungsinya dengan kebijakan yang dapat diukur dan dinilai berdasarkan hasil kegiatan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sangat amat penting dalam perusahaan karena manajemen sumber daya manusia berkaitan, berurusan, dan mengatur sumber daya terpenting dalam perusahaan yaitu karyawan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam peran manajemen sumber daya manusia ada beberapa fungsi yang harus dilakukan. Menurut (Priyono & Marnis, 2008,6) mengatakan bahwa :

Terdapat fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia dan dibagi menjadi 5 fungsi :

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM, yang meliputi kegiatan perencanaan untuk jangka panjang dan jangka pendek dan penganalisan jabatan dalam organisasi untuk pembagian tanggung jawab pekerjaan
2. Organisasi dengan melakukan *staffing* sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi dengan melakukan penarikan (*Recruitment*) dan pemilihan dengan melakukan seleksi.
3. Penilaian kinerja dalam hal penilaian kinerja manajemen sumber daya manusia mulai melakukan setelah proses penerimaan setelah seleksi. Penilaian ini dilakukan dengan penevaluasian perilaku kinerja dan analisa hasil dan memberikan motivasi perilaku kerja

4. Pengontrolan seluruh kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pekerja dan juga lingkungan kerja
5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja dengan melakukan perhatian kepada karyawan dan memberikan penghargaan pada tiap hak-hak pekerja, menetapkan kebijakan dan prosedur yang tidak menekan karyawan, dan melakukan penelitian tentang kegiatan manajerial sumber daya manusia.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Schuler.et.al, dalam (Priyono & Marnis, 2008,9) mengatakan bahwa ada tiga tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia, diantaranya yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas kerja
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakini bahwa organisasi memenuhi aspek legal.

Melalui pernyataan tujuan sumber daya manusia yang sudah ditulis menjadi tiga tujuan utama, masih dapat dikembangkan lagi menjadi lebih sempurna sesuai dengan kebutuhan masing-masing organisasi atau perusahaan.

2. Budaya Kerja

a. Budaya Kerja

Budaya kerja sangat berkaitan dengan sumber daya manusia atau pekerja dalam perusahaan. Karena budaya kerja akan diimplementasikan oleh sumber daya manusia atau pekerjanya. Pengertian budaya kerja menurut (Sudaryo et al., 2018,108) mengatakan, bahwa :

“Sikap dan perilaku kelompok dan individu yang didasari atas nilai dan kebenaran yang diyakini. Menjadi kebiasaan dan sifat dalam melakukan pekerjaan dan melaksanakan tugasnya sehari-hari.”

Dapat disimpulkan budaya tidak dapat terbentuk secara tiba-tiba, diperlukan proses interaksi yang terjadi dengan sekelilingnya. Namun, bukan berarti budaya tidak dapat diubah dan berubah. Karena semuanya melibatkan interaksi, institusi, ide anatara individu.

Peran budaya organisasi juga mempengaruhi budaya kerja. Menurut (Sinambela & Sinambela 2021,566) mengatakan bahwa :

“Budaya kerja adalah nilai-nilai keyakinan yang sudah menjadi kebiasaan yang berkaitan dengan mutu dan kualitas kerja.”

Mendasar dari pernyataan diatas menurut beberapa pihak, maka didapati kesimpulan bahwa budaya kerja adalah kondisi yang diciptakan dari perilaku dan sudut pandang pekerja tentang nilai-nilai yang dipercaya dalam lingkungan bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan sudah menjadi kebiasaan.

Budaya kerja sangat amat dipengaruhi oleh kepercayaan dan sikap pekerja, budaya kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas individu maupun kelompok, namun budaya kerja yang tidak positif dapat menghambat efektivitas dalam bekerja. Baik secara individu maupun secara kelompoknya.

b. Manfaat Dan Tujuan Budaya Kerja

Suatu budaya kerja memiliki manfaat bagi setiap organisasi atau individu itu sendiri. Menurut (Sinambela & Sinambela 2021,567) mengatakan bahwa :

“Budaya kerja meningkatkan solidaritas dan jiwa saling membantu, saling terbuka, saling percaya dan membangun relasi dan komunikasi yang lebih baik sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja.”

Dari beberapa manfaat budaya kerja diatas, maka budaya kerja juga memiliki tujuan untuk mengubah perilaku dan sudut pandang setiap pekerja untuk dapat meningkatkan kinerja supaya bertahan dalam menghadapi berbagai rintangan dalam berbagai kondisi.

c. Jenis Budaya Kerja

Ada beberapa jenis budaya kerja yang dianut oleh beberapa perusahaan atau organisasi, jenis budaya kerja ini menjadi pembeda atau sebagai identitas suatu organisasi atau perusahaan yang memakai dan menganutnya.

Menurut (Marnisah 2020,65) mengatakan bahwa ada beberapa jenis budaya kerja, diantaranya adalah :

Jenis budaya kerja, menurut *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) diantaranya :

- a. Budaya hierarki, jenis budaya kerja ini dinilai produktif bagi perusahaan. Karena kebijakan dan kontrol perusahaan ini diputuskan oleh para petinggi sesuai sistem yang berlaku.
- b. Budaya klan, jenis budaya kerja ini merujuk pada asumsi bahwa seluruh karyawan dianggap sebuah tim besar yang melakukan kolaborasi. Jika dalam jenis budaya ini sangat memperhatikan kerja sama antara tim. Untuk itu komunikasi yang baik sangat amat diperlukan dalam budaya ini. Agar tidak terjadi kesalahpahaman yang terjadi antara rekan kerja.
- c. Budaya adhokrasi, jenis budaya kerja ini memfokuskan pada kebebasan dan sangat berorientasi pada inovasi kreativitas karyawan.
- d. Budaya pasar, jenis budaya kerja ini membuat karyawan memiliki rasa berkompetensi, meningkatkan produktivitas, sehingga karyawan memiliki nilai unggul dibandingkan karyawan lainnya.

d. Indikator Budaya Kerja

Seperti yang sudah dibahas pada pembahasan diawal, budaya kerja yang baik dapat membantu menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada di tempat kerja.

Terdapat beberapa indikator dalam budaya kerja, menurut Nurhadijah dalam (Marnisah, 2020,70) mengatakan bahwa ada beberapa indikator budaya kerja yang dapat dikembangkan. Menurut Nurhadijah ada beberapa indikator budaya kerja, diantaranya :

- a. Disiplin, perilaku pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun diluar perusahaan. Dapat dinilai dari melaksanakan tata tertib, tugas dan tanggung jawab dengan baik, disiplin dengan kehadiran dan waktu dan cara berpakaian.
- b. Keterbukaan, perilaku terbuka menerima informasi atau perubahan yang ada pada sekitar lingkungan kerja.
- c. Saling menghargai, perilaku saling menghargai antara rekan kerja, yang dapat dinilai dari menghormati pendapat orang lain dan bersikap hormat kepada sesama rekan kerja.
- d. Kerja sama, perilaku memberikan ketersediaan untuk menerima dan memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam mencapai tujuan yang diperlukan. Dapat dinilai dari memiliki tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi.

3. Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan merupakan keadaan sekitar yang bisa dilihat dan dirasakan maupun yang tidak terlihat namun bisa dirasakan

keadaannya. (Wibowo & Widiyanto, 2019) mengatakan bahwa, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Begitu juga dengan lingkungan kerja, menurut (Farida & Hartono, 2016,10) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya.”

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang memenuhi standart kelayakan terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan atau relasi antara karyawan dengan karyawan,atau atasan dengan bawahan. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi dan bagaimana individu atau karaywan bekerja dalam pekerjaannya.

b. Dampak Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja baik secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik memiliki dampak bagi pekerja. Dampak ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dampak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman yang membuat pekerja merasa aman dan daoot bekerja dengan optimal.

2. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan semangat pekerja dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.
3. Lingkungan kerja yang bersih dan rapih dapat meningkatkan kenyamanan bagi setiap pekerja, sehingga pekerja dapat bekerja dengan rasa aman dan semangat.

Hal ini dapat dikatakan sebagai hubungan yang saling bersinergi antara lingkungan kerja dengan kinerja pekerja, dari 7 indikator lingkungan kerja akan menciptakan lingkungan kerja, kemudian akan menciptakan suasana kerja, dan akan berakhir pada hasil kinerja pekerja yang dihasilkan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan keadaan kerja bagi pekerja. Baik secara kondisi yang dapat terlihat. Maupun kondisi lingkungan yang tidak terlihat. Adapun indikator lingkungan kerja yang dapat dinilai yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Surajiyo et al., 2020,71) mengatakan bahwa Indikator lingkungan kerja fisik dibagi menjadi beberapa hal, diantaranya :

1. Pencahayaan

Pencahayaan juga memiliki pengaruh yang cukup besar ketika bekerja. Pencahayaan yang kurang terang akan menyebabkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan dan bisa

saja terjadi banyak kesalahan. Pencahayaan haruslah diatur sesuai dengan ruangan pekerjaan dan apa yang dikerjakannya.

2. Pewarnaan

Pewarnaan memiliki cukup besar pengaruh terhadap karyawan karena warna dapat mempengaruhi manusia. Tidak hanya warna saja tetapi juga komposisi warnanya, yang dapat mempengaruhi penerangan dan menambah nilai estetika dekorasi kantor. Kegunaan warna yang baik, meningkatkan semangat karyawan.

3. Sirkulasi udara dan kebersihan

Pada lingkungan kerja perlu diperhatikan bagaimana kondisi sirkulasi udara yang tepat sesuai ruangan. Karena sirkulasi udara akan berkaitan dengan sirkulasi oksigen dan oksigen akan mempengaruhi kondisi kesehatan pekerja. Kurangnya oksigen akan menyebabkan pusing dan tidak konsentrasi pada saat bekerja. Sirkulasi udara juga mempengaruhi suhu dalam suatu ruangan. Juga kebersihan dalam ruangan seperti kebersihan ruangan dan kebersihan tempat lain seperti kamar mandi yang dapat memicu aroma yang kurang sedap dan dapat mengganggu konsentrasi

4. Suara

Suara yang sangat bising dapat mengganggu konsentrasi pekerja dalam bekerja, suara juga termasuk dalam polusi dan memiliki efek jangka panjang. Seperti kerusakan sistem pendengaran yang dapat menyebabkan kesalahan informasi. Maka dari itu, suara bising harus diminimalisir dari lingkungan kerja.

5. Keamanan

Keamanan dari barang-barang milik karyawan atau pekerja dalam lingkungan kerja. Seperti kendaraan pribadi, yang tidak akan dapat diawasi oleh pekerja selama bekerja. Maka, perusahaan diwajibkan memberikan fasilitas yang mendukung keamanan pada barang milik karyawan saat karyawan bekerja.

Kemudian indikator lingkungan kerja non-fisik:

1. Hubungan pekerja dengan pekerja lainnya (*Horizontal*)

Dalam perusahaan biasanya tercipta kondisi senioritas bagi karyawan yang sudah lama bekerja dalam waktu belasan tahun atau beberapa tahun yang lebih lama dibandingkan dengan pegawai baru. Kondisi ini yang menyebabkan adanya kesenjangan antara sesama pekerja. Untuk meminimalisir kondisi ini biasanya perusahaan dapat membuat program kebersamaan para pegawai dan menerapkan budaya kerja yang tepat. Sehingga tercipta tim yang solid.

2. Hubungan bawahan dengan atasan (*Vertikal*)

Hubungan bawahan dengan atasan sering terjadi kesenjangan yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga pekerja tidak dapat mengutarakan apayang menjadi kesulitan atau kendala dalam bekerja karena kurangnya pendekatan yang baik antara atasan degan bawaahan. Karena itu hubungan atasan dan bawahan sangat penting dalam bersinergi baik didalam perusahaan maupun menjaga hubungan diluar perusahaan.

4. Motivasi Kerja

a. Motivasi Kerja

Motivasi erat kaitannya dengan perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaannya atau yang dikerjakannya. Menurut (Silaswara et al., 2021) mengatakan bahwa:

“Motivasi adalah dorongan atau keinginan pegawai untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menghadapi situasi atau kondisi tertentu. Motivasi yang tinggi akan membuat segala sesuatunya berjalan dengan baik, jadi kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai ini juga akan baik.”

Kemudian dalam buku perilaku organisasi di era revolusi industri 4.0 menurut Robbinss dalam (Wahjono et al., 2020,69) mengatakan bahwa:

“Kesediaan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang disesuaikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.”

Dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah daya gerak atau upaya yang dimiliki sumber daya manusia atau pekerja dalam memberikan kemampuannya secara sadar untuk memberikan kontribusi terbaik dalam melakukan pekerjaannya agar menghasilkan kualitas yang baik dan dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja harus dimiliki bagi setiap pekerja dalam setiap perusahaan menurut teori motivasi Herzberg dalam (Tegor et al., 2020) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi:

“Faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik adalah faktor utama yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum melakukan motivasi kepada organisasi atau individu. Faktor-faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong individu atau kelompok untuk mendapatkan kebutuhannya.”

Faktor-faktor ekstrinsik berupa gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan antara rekan kerja, atasan maupun bawahan dan kehidupan pribadi. Sedang, faktor intrinsik berupa hasil yang membahagiakan, penghargaan, pengakuan, status dan tanggung jawab.

Menurut teori Herzberg, yang sudah dituliskan diatas. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri yang benar-benar dapat memotivasi individu.

c. Proses Motivasi Kerja

Motivasi memiliki sebuah alur atau proses yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Proses motivasi ini dapat dikatakan sebagai dorongan yang mengakibatkan terciptanya suatu usaha.

Menurut Sumantri 2001 dalam (Silaswara et al., 2021,158) mengatakan bahwa terdapat 3 (Tiga) faktor dalam sistem proses motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan (*Needs*), merupakan ketidakseimbangan yang dirasakan secara fisiologis yang ditandai dari kekurangan yang dialami seseorang.
2. Dorongan (*Drives*), merupakan dorongan yang mengarahkan agar tindakan berorientasi pada tujuan.
3. Tujuan (*Goals*), upaya penyeimbangan kebutuhan yang dirasa tidak seimbang secara *fisiologis*.

Berarti dapat disimpulkan bahwa seorang individu dapat termotivasi jika dalam dirinya merasakan adanya ketidakseimbangan yang menyebabkan individu berupaya melakukan cara untuk bisa menyeimbangkan kondisi tersebut.

Hal ini dapat juga dilakukan evaluasi hasil supaya individu dapat menilai apakah hasil yang didapat dari upaya tersebut sudah seimbang atau belum. Jika belum maka prosesnya akan berlanjut dari awal.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh setiap individu dalam sebuah organisasi. Disiplin yang baik akan tercermin dari sikap seorang individu yang dapat dilihat dari caranya bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Menurut (Kusuma & Silaswara, 2023) tentang mengatakan bahwa :

“Disiplin Kerja adalah suatu cara berperilaku yang mengindahkan, menghargai dan mentaati pedoman-pedoman yang bersifat materiil, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta dapat melengkapinya dan tidak berusaha untuk tidak mendapat sanksi apabila ia mengabaikannya. kewajiban dan wewenang yang diberikan.”

Menurut Bedjo Siswanto dalam (Tegor et al., 2020,107) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat, menghargai dan menghormati peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak sanksi pelanggaran jika melanggar wewenang atau tugas yang diberikanya”

Dari beberapa defisnisi disiplin kerja yang sudah dituliskan diatas, maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan program kerja yang sangat penting. Karena sikap pekerja akan tercermin dari ketekunannya dalam pengawasannya untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku dan ditetapkan dalam perusahaan dengan tidak melanggarnya.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Dalam teori umum tentang disiplin kerja, disiplin kerja menjadi sebuah keharusan dalam setiap organisasi atau perusahaan. Mengatakan (Tegor et al., 2020,108) mengatakan bahwa :

“Tujuan disiplin kerja adalah mencapai sikap yang sesuai dengan aturan, mengarahkan sikap dalam relasi yang harmonis, dan mempertahankan rasa hormat dan percaya antara atasan dengan bawahan.”

Dengan itu disiplin kerja juga dapat disimpulkan bertujuan untuk, mengontrol pekerja yang bekerja dengan tidak sesuai peraturan atau prosedur yang ditetapkan, mempertahankan sikap disiplin yang dimiliki pekerja dalam perusahaan dalam menjaga fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan untuk memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

Tujuan ini dapat dicapai jika semua pekerja atau sumber daya yang ada dalam perusahaan menyadari pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. Jika ada pekerja yang tidak menaati peraturan dan prosedur sesuai yang ditetapkan maka pekerja tersebut bisa diberikan suatu peringatan diwaktu yang tepat dan peringatan ini juga tidak dibeda-bedakan.

Maka dari itu, terdapat unsur-unsur dalam perbaikan disiplin. Masih dalam menurut (Tegor et al., 2020) mengatakan bahwa unsur-unsur perbaikan disiplin yang perlu diperhatikan :

1. Aturan yang tegas dan jelas yang disertai dengan sanksi hukuman yang sama dan adil
2. Mengetahui apa kebutuhan karyawan
3. Menjalankan aturan secara menyeluruh dari atasan sampai bawahan

4. Melakukan penyelidikan yang seksama dari latar belakang setiap peristiwa.
5. Memberikan hukuman dan ketegasan dengan adil.

Unsur- unsur ini perlu diperhatikan dalam perbaikan disiplin upaya tindakan disiplin yang dilakukan benar dan tepat untuk mencapai tujuan-tujuan yang disepakati bersama. Karena pendisiplinan yang tidak tepat akan menyebabkan masalah baru bagi pekerja.

c. Teori Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu 2006 (Tegor et al., 2020,109) mengatakan bahwa untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi, ada beberapa indikator yang dapat digunakan:

1. Absensi tenaga kerja, yang berkaitan dengan kehadiran karyawan
2. Adanya keterlambatan kerja, hal ini dapat dinilai dari kerajinan karyawan. Karena akan menjadi kebiasaan buruk
3. Perputaran tenaga kerja, keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu organisasi dalam ukuran tertentu.
4. Seringnya terjadi kesalahan, jika terjadi diluar kendali karyawan. Seperti kesalahan pada mesin, material dan lainnya. Maka perlu diadakan penyelidikan seksama terhadap karyawan yang bersangkutan.

5. Adanya pemogokan, pemogokan menunjukkan adanya rasa ketidakpuasan dan kegelisahan yang terjadi pada karyawan.

Berdasarkan indikator diatas maka, perusahaan harus bisa melihat hasil evaluasi kedisiplinan karyawan dalam bekerja melalui indikator-indikator diatas. Supaya perusahaan dapat melakukan perbaikan kedisiplinan.

6. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Kerja

Menurut (Silaswara et al., 2021) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah sebagai seluruh hasil pada kegiatan atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode tertentu.”

Kemudian menurut (Dadan, 2023) Mengatakan bahwa, “Pengukuran waktu di perusahaan dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja.”. Menurut (Sinambela & Sinambela 2021,12) mengatakan bahwa :

“Kinerja kerja adalah hasil yang dicapai secara kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas yang dibebankan kepada individu atau kelompok, merujuk pada kriteria pencapaianserta pelaksanaan yang sudah ditetapkan.”

Berarti kinerja sangat berkaitan dengan cara pekerja melakukan, bertanggung jawab dan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dari tanggung jawab pekerjaannya.

Kinerja memiliki dua aspek penting, aspek pertama berhubungan dengan cara memadukan hubungan antara pekerja

lainnya dan aspek kedua cara pengambilan keputusan yang berbeda baik secara individu maupun secara kelompok. Dapat dilihat kinerja yang berhasil atau yang tidak berhasil terlihat dari cara bagaimana terpadunya kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya.

b. Indikator Kinerja Kerja

Dalam pengertian kinerja bahwa kinerja merupakan hasil yang dicerminkan dari cara pekerja dalam bekerja maka akan ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Sinambela 2012,34) mengatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. **Ciri organisasi**, peningkatan produktifitas dan efisiensi merupakan hasil dari peningkatan budaya kerja perusahaan yang disesuaikan dengan kondisi yang berlangsung
2. **Ciri lingkungan**, ketepatan dalam menanggapi lingkungan yang berubah-ubah maka akan mudah beradaptasi. Supaya tepat dalam mengambil keputusan dalam lingkungan yang berubah-ubah, diperlukan penelitian terhadap ekonomi pasar dan hukum yang berlaku yang disesuaikan dengan keadaan lingkungan dalam perusahaan
3. **Ciri pekerja**, sumber daya manusia merupakan peran terpenting dalam menghasilkan kinerja yang baik. Para

manajer diharapkan dapat memahami kepentingan pekerja dalam bekerja.

Kebijakan dari manajemen, kebijakan yang ditetapkan dalam perusahaan perlu disosialisasikan kepada para pekerja dengan baik. Supaya para pekerja mengerti dan memahami dengan baik.

c. Karakteristik Penilaian Kinerja Kerja

Karakteristik penilaian kinerja ini dapat menjadi ciri bagi perusahaan dalam penilaian kinerja, ada banyak karakteristik penilaian kinerja menurut (Sinambela & Sinambela 2021,278) mengatakan bahwa berbagai karakteristik penilaian kinerja, yaitu:

1. Kriteria yang berkaitan dengan pekerjaan, untuk memperoleh kinerja yang optimal maka informasi mengenai pekerjaan harus spesifik. Karena berbagai faktor yang bersifat subjektif akan menimbulkan bias pada hasil kinerja.
2. Penghargaan kinerja, penghargaan ini akan diberikan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pekerja. Maka dari itu, penghargaan kinerja harus diperhatikan baik dari jumlah maupun dari waktu berkala yang sudah disepakati bersama.
3. Fokus pada perilaku yang terobservasi, penilai dan pekerja yang dinilai perlu berdiskusi. Diskusi dilakukan untuk memberikan pengertian pada pekerja mengenai perilaku kerja yang tidak sesuai sehingga pekerja dapat mengerti apa

yang perlu dilakukan dan tidak perlu untuk meningkatkan kinerja.

4. Sensitivitas, fokus utama dalam sensitivitas adalah penilaian. Bahwa suatu sistem penilaian kinerja mampu memberikan pembeda antara pekerja yang efektif dan yang tidak efektif.
5. Standarisasi, pekerja yang masuk dalam kategori yang sama dan dibawah divisi yang sama harus memperoleh penilaian dengan instrumen yang sama.
6. Dukungan manajemen dan pekerja, dukungan dalam penilaian kinerja harus dari seluruh anggota organisasi atau perusahaan. Dukungan dari level manajemen dapat berupa biaya pelatihan maupun rapat, dan dari level pekerja memanfaatkan pelatihan yang diberikan dengan baik dan mengikuti rapat dengan seksama.
7. Keandalan dan validitas, penilaian yang terlepas dari kelemahan-kelemahan signifikan.
8. Penilaian yang berbobot, beberapa penilai yang menilai kinerja karyawan atau pekerja pada waktu yang sama dan dengan pekerja yang sama harus konsisten diantara penilai yang berbeda.
9. Komunikasi terbuka, hasil yang didapat penilai setelah melakukan penilaian dapat didiskusikan kepada pekerja.

Agar pekerja memahami dan meminimalisir terjadinya kesalahan komunikasi. Namun, diskusi ini bukan bertujuan untuk bernegosiasi tetapi ada ketegasan didalamnya.

10. Kemampuan menerima, pada hal ini level manajemen biasanya kurang menerima apa yang terjadi pada karyawan. Karena biasanya para manajer tidak mengetahui apa yang diinginkan oleh karyawan dan tidak dapat menerima jika pekerja hanya melakukan pekerjaan yang mereka sukai/
11. Akses pegawai terhadap hasil penelitian, hal ini dimaksudkan bahwa penilaian kinerja harus dipahami dan diterima sebagaimana mestinya, wajar, dan objektif
12. Kepraktisan, yang dimaksud adalah instrumen penilaian dapat dengan mudah dipahami dan digunakan oleh pimpinan dan pekerja. Karena akan berhubungan Formulir penilaian, formulir ini dapat menjadi sarana dalam proses penilaian yang akan dilakukan. Kegagalan dalam menyesuaikan formulir penilaian dengan tujuan dan sasaran organisasi akan memberikan hasil penilaian yang tidak penting.

B. Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel II. 1

Tabel Hasil Penelitian Sebelumnya

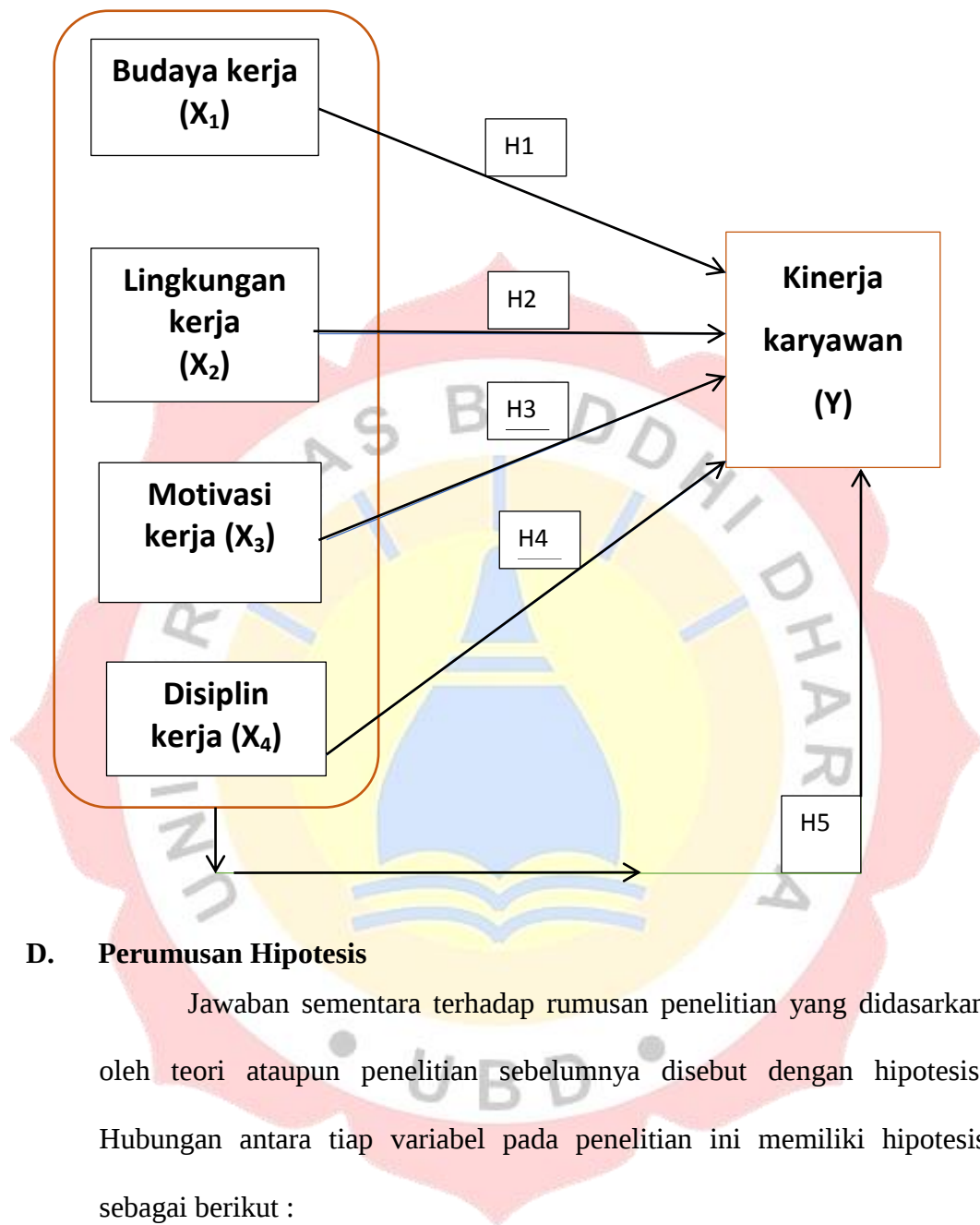
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Anggeline,	Pengaruh Budaya Kerja	Sampel yang digunakan

Komang D. N. ; Meytriana, Made A.; Sujana, I Nyoman	Terhdap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusa Kabutambahan	dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. BPR Nusa Kabutambahan sebanyak 31 orang. Dengan jenis data penelitian kuantitatif dengan metode kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa budaya kerja sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sanjaya, Fanlia Adiprimadana	Dampak Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Kaltrabu Indah Tour dan Travel Banjarmasin)	Penelitian dilakukan dengan eksplantori yang berisifat asosiatif. Dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 35 orang. Didapatkan hasil dari penelitian studi kasus ini adalah bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berdampak positif dan

		signifikan terhadap kinerja karyawan.
Adha, Risky Nur ; Qomariah, Nurul ; Hafidzi, Achmad Hasan	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Penelitian ini dilakukan dengan sampel 32 orang yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan dan memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk motivasi kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan
Hustia, Anggrany	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Penelitian ini dilakukan dengan sampel 73 orang yang menghasilkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus

		pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).
Nurjaya, Nunu	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan.
Dewi, Agustina Siska Trihudiyatman to, M.	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)	Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif, lingkungan kerja berpengaruh positif dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan Punggelan

C. Kerangka Pemikiran

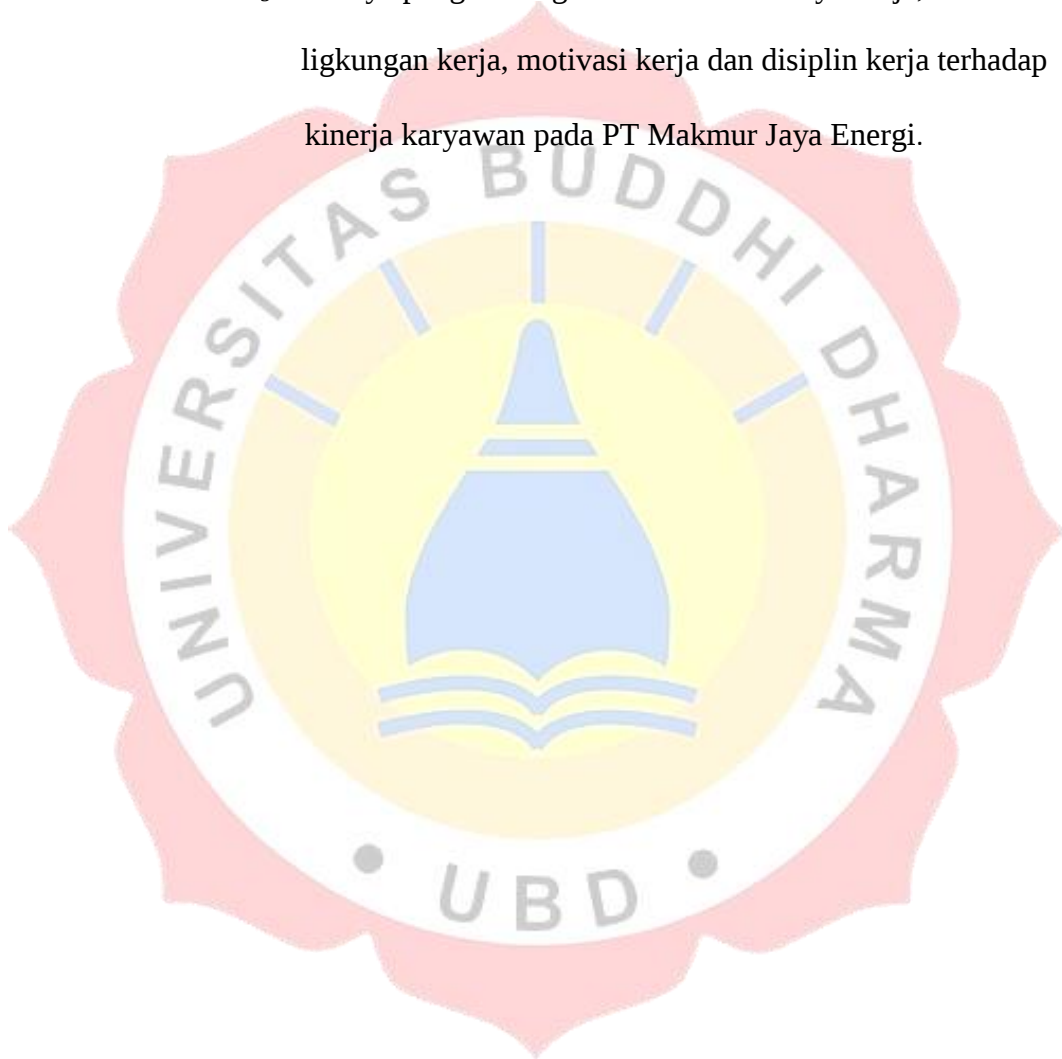


D. Perumusan Hipotesis

Jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang didasarkan oleh teori ataupun penelitian sebelumnya disebut dengan hipotesis. Hubungan antara tiap variabel pada penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

- a. H₁ : Adanya pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Jaya Energi.
- b. H₂ : Adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Jaya Energi.

- c. H_3 : Adanya pengaruh signifikan anantara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- d. H_4 : Adanya pengaruh signifikan anantara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Jaya Energi.
- e. H_5 : Adanya pengaruh signifikan antara budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Jaya Energi.



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini memerlukan data penelitian primer dengan metode kuantitatif, penelitian primer adalah penelitian yang membutuhkan data informasi dari responden. Menurut (Hikmawati, 2018,8) mengatakan bahwa:

“Data penelitian primer diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara salah satunya yang masuk dalam kategori ini adalah dengan metode survei.”

Kemudian menurut (Sahir, 2022,13) tentang metode kuantitatif mengatakan bahwa:

“Hasil yang diperoleh berupa angka dari data yang didapatkan dengan menggunakan statistik adalah metode kuantitatif.”

Metode survey akan dibuat dengan bentuk penilaian dengan penggolongan angka yang akan dilakukan perhitungan statistik untuk menciptakan sebuah hasil kesimpulan dari penggolongan angka tersebut.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah PT. Makmur Jaya Energi, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi.

1. Sejarah Tempat Penelitian

PT. Makmur Jaya Energi adalah perusahaan yang bergerak dibidang *supplier* bahan bakar minyak. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2016, perusahaan ini berlokasi di JL. Marsekal Suryadarma Neglasari, Kota Tangerang, Banten dalam wilayah Aeropolis Commercial Park 1, lantai G, Unit 002. Perusahaan ini dipimpin oleh Sandi sebagai komisaris sampai sekarang.

2. Visi dan Misi Tempat Penelitian

a. Visi

Menjadi penyedia BBM terbaik dan terpercaya

b. Misi

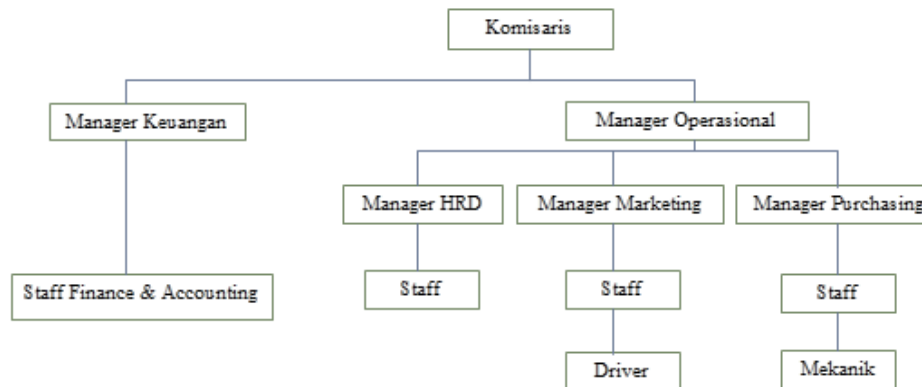
Berikut misi yang ada dalam tempat penelitian perusahaan PT. Makmur Jaya Energi :

- Menjamin adanya pelayanan optimal yang dapat diandalkan dan berkomitmen untuk selalu mengutamakan kepuasan pelanggan, melalui kontrol pada kuantitas, kualitas, ketepatan waktu pengiriman, jaminan pasokan, dan harga yang kompetitif
- Membangun hubungan kerja yang baik dan bersinergi dengan partner bisnis dengan prinsip saling menguntungkan
- Meningkatkan kemampuan dan mengoptimalkan kemampuan pengolahan sumber daya manusia yang unggul dan dapat dipercaya

3. Sturuktur Organisasi Penelitian

Berikut adalah bagan struktur organisasi perusahaan :

Struktur Organisasi PT Makmur Jaya Energi



Sumber PT Makmur Jaya Energi

4. Uraian Tanggung Jawab *Job Desk*

Berikut adalah beberapa uraian tugas dari jabatan yang dibebankan:

a. Komisaris (1 Orang)

- Bertanggung jawab dalam kebijakan perusahaan.
- Mengawasi jalannya misi perusahaan secara berkala.
- Mengevaluasi atau menilai kinerja para manager.
- Memberikan masukan bagi perusahaan kepada para manager.
- Mengawasi dan mengelola alur kas perusahaan.
- Mengawasi dan menjaga perusahaan berjalan dengan aman sesuai dengan aturan pemerintah dan daerah setempat dengan perizinan yang sah

b. Manager Operasional (3 Orang)

- Melakukan perencanaan dan kontrol terhadap sumber daya perusahaan yang digunakan.
- Mengkoordinasi dan memantau alur distribusi dari pabrik ke toko berjalan dengan tepat waktu dan dengan kualitas produk yang tidak berubah dan berbeda.
- Memantau aktivitas pekerja terkhususnya sopir dalam distribusi produk kepada pelanggan pabrik.
- Mengevaluasi dan memberikan arahan bagi para pekerja yang bekerja tidak maksimal.
- Memberikan uang jalan kepada sopir setelah produk sudah diterima oleh pelanggan.
- Menjaga hubungan baik dengan rekan perusahaan

c. Manager Marketing (4 Orang)

- Melakukan perencanaan strategi promosi kepada pabrik baru
- Melakukan analisa dan penilaian kelemahan, kekuatan, keuntungan dan ancaman bagi perusahaan
- Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dari pabrik atau dengan bawahan
- Menjaga hubungan kerja sama dengan manajer operasional dan *staff* lainnya.

d. Manajer sumber daya manusia (1 Orang)

- Melakukan pengontrolan, perencanaan, penilaian, dan pengorganisasian terhadap pekerja dalam melakukan pekerjaannya.
 - Membantu manager operasional dan manager marketing
 - Membantu menjaga hubungan baik dan kerja sama kepada seluruh karyawan
 - Meningkatkan motivasi para pekerja dalam melakukan tugasnya
 - Memberikan pelatihan dan pengembangan yang dirasa perlu bagi pekerja
 - Melakukan proses manajemen sumber daya manusia
- e. Manager Akuntasnsi (1 Orang)
- Mengkoordinasikan proses pencatatan arus kas yang terdiri dari pencatatan kas, piutang, rekonsiliasi bank, asset, dan utang.
 - Memonitor laporan perpajakan.
 - Mengevaluasi penyajian laporan keuangan
 - Bertanggung jawab atas pengambilan keputusan di bidang keuangan berdasarkan hasil analisis laporan keuangan yang ada.
 - Menetapkan arah keuangan organisasi yang mengarah pada kesejahteraan finansial perusahaan.

- Mengembangkan kerangka kerja untuk semua investasi keuangan perusahaan

f. Keuangan/Akuntansi (2 Orang)

- Membuat laporan arus kas masuk dan kas keluar dengan pencatatan yang jelas.
- Memberikan laporan kepada komisaris atau manager operasional setiap minggu untuk membantu dalam pengontrolan arus kas.
- Membantu manager marketing dalam menalisis penawaran harga.
- Mengontrol dan memberikan uang kas dalam sepekan untuk manager operasional dalam kebutuhan pekerjaan.

g. *Staff Marketing* (2 Orang)

- Melakukan pengimputan data.
- Membuat laporan penawaran harga muatan.
- Melakukan penghitungan target mobil.
- Penginputan pemasukan muatan..

h. *Staff Purchasing* (3 Orang)

- Menyediakan barang sparepart yang diperlukan
- Mengontrol ketersediaan bahan baku yang dibutuhkan
- Melakukan stok opname
- Mengecek barang masuk

- Mengecek dan mengontrol pesanan yang dikeluarkan
- Melakukan koordinasi yang baik kepada atasan dan pelanggan.
- Bertanggung jawab jika terjadi kecelakaan atau kesalahan.

i. Staff Administrasi (2 Orang)

- Melakukan rekapan bulanan absensi
- Melakukan report bulanan harian kerja

j. Mekanik (17 Orang)

- Pengecekan perawatan pada mobil.
- Menjadwal pergantian oli.
- Melakukan perbaikan mobil yang rusak.
- Melakukan storing jika diperlukan

k. Driver (40 Orang (Karyaawan tetap), KeneK 21 Orang (Kary, Kontrak))

- Memantau kondisi barang muatan
- Memastikan surat jalan sudah sesuai dengan pesanan
- Memastikan kuantitas barang sesuai dengan surat jalan
- Memastikan lokasi bongkar sesuai dengan surat jalan

- Memastikan dan mengkoordinasi pihak kantor penyaluran muatan sampai dengan tujuan

1. Office Boy / Girl (3 Orang) / *Outsourcing*

- Membersihkan ruangan kantor
- Memberishkan area lingkungan kantor
- Mengkontrolbarang persediaan kebersihan kantor.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data kuantitatif, merupakan data yang berupa angka dan data yang dapat dihitung contohnya jumlah karyawan yang hadir pada hari Minggu.
- b. Data kualitatif, merupakan data yang dapat diperoleh melalui pengamatan baik dari wawancara lisan maupun tulisan dalam bentuk kuesioner

Pada penelitian ini penulis menggunakan 2 jenis data yang akan dituangkan dalam bentuk kuesioner dan hasilnya akan dikelompokkan dengan skala likert dan dilakukan kalkulasi dengan menggunakan aplikasi pendukung.

Sedangkan untuk sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sumber data primer, menurut (Sunyoto 2013,10) mengatakan bahwa: “Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden. “

Pada penelitian ini sumber data primer dikumpulkan dari penyebaran kuesioner yang dijawab oleh beberapa responden. Instrumen penelitian yang berupa kuesioner akan dibagikan kepada responden yang ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Penyebaran kuesioner akan diberikan melalui dua cara penyebaran. Pertama, dengan penyebran menggunakan link *google form* lewat aplikasi pesan online. Kedua dengan penyebaran secara langsung kepada responden dengan wawancara. Hasil dari kuesioner ini akan menjadi sumber data penelitian yang akan dilakukan analisis untuk menjawab hipotesis peneliti.

- b. Sumber data sekunder, menurut (Sunyoto 2013,10) mengatakan bahwa:

“Sumber data sekunder diperoleh dari sumber yang sudah meneliti yang dilakukan oleh pihak lain, yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.”

Pada penelitian ini peneliti menggunakan sumber data sekunder dari hasil penelitian terdahulu, mengambil kutipan dari artikel atau jurnal dan buku-buku, serta wawancara kepada beberapa sumber penting yang berkaitan dengan penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

Peneliti menurut (Sugiyono 2012,80) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah keseluruhan wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk didapati sebuah kesimpulan.”

Dalam penelitian ini populasi PT. Makmur Jaya Energi berjumlah 100 karyawan.

Dalam penelitian ini memiliki sampel berjumlah 100 karyawan. Menurut (Sugiyono, 2013) mengatakan bahwa :

“Tentang ukuran sampel untuk penelitian adalah ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.”

Peneliti menggunakan *random sampel* yaitu memungkinkan semua yang ada dalam populasi memiliki hak yang sama satu dengan yang lainnya. Untuk mendapatkan pilihan sebagai sampel dan diharapkan hasil sampel ini objektif.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara, mengatakan bahwa (Sugiyono 2012,225) mengatakan bahwa:

“Ada beberapa macam teknik pengumpulan data diantaranya teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, obeservasi, dokumentasi dan gabungan dari beberapa teknik pengumpulan data.”

Peneliti menggunakan kombinasi data dari data sekunder dan data primer. Maka dari itu, ada tahap penyusunan teknik pengumpulan data, yang terdiri dari 2 yaitu, :

a. Studi perpustakaan

Pada tahapan ini peneliti mempelajari dari sumber literatur berupa buku ilmiah, artikel dan jurnal penelitian yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Tahapan ini membantu peneliti

mendapatkan teori dan konsep dasar yang sesuai dalam melakukan penelitian di lapangan.

b. Studi lapangan

Pada tahapan ini peneliti melakukan penelitian dilapangan atau perusahaan untuk mendapatkan data primer yang akurasi beserta data penunjang penlitian dengan cara, sebagai berikut :

- 1). Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada beberapa responden untuk dijawab.
- 2). Observasi, teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan ditempat penelitian.

F. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah cara yang digunakan untuk memahami tentang pengertian variabel bebas untuk menemukan variabel terikat yang digunakan untuk dilakukan analisa data. Pada penelitian ini variabel bebas atau *independent variable* terdiri dari budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan untuk variabel terikat atau *dependent variable* adalah kinerja karyawan pada perusahaan.

Dengan penggunaan instrumen pengukuran skala likert.

Tabel III. 1 Instrumen Skala Likert

Pilihan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan aturan pilihan dan bobot nilai tersebut, setiap jawaban masing-masing responden dapat dihitung, kemudian skor dilakukan tabulasi untuk menghitung validitas dan realibilitasnya menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25.

Operasional variabel yang digunakan dalam skripsi ini akan dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel III. 2 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X ₁)	a. Faktor Eksternal	1. Sikap Terhadap Pekerjaan 2. Lingkungan Nyaman 3. Apresiasi Hasil Pekerjaan 4. Kerja Sama yang Baik 5. Kedisiplinan 6. Keterbukaan 7. Flexibilitas 8. Saling Bersinergi 9. Teratur	Likert
	b. Faktor Internal	10. Bertanggung Jawab	
Sumber : Manajemen SDM; Berbasis Revolusi Industri 4.0 (Marnisah, 2020,70)			
Lingkungan Kerja (X ₂)	a. Lingkungan Kerja Fisik	1. Pencahayaan 2. Pewarnaan 3. Suhu Udara 4. Kebersihan 5. Kelembapan Udara 6. Sirkulasi udara 7. Tata letak 8. Kebisingan	Likert

	b. Lingkungan Kerja Non-Fisik	9. Keamanan 10. Hubungan antara rekan kerja	
Sumber : Penelitian Sumber Daya Manusia (Surajiyo et al., 2020,71)			
Motivasi Kerja (X_3)	a. Faktor Ekstrinsik b. Faktor Intrinsik	1. Apresiasi dari Atasan 2. Prestasi Kerja 3. Jenjang Karir 4. Pemberiaan Penghargaan 5. Tanggung jawab 6. Pengakuan 7. Keberhasilan dalam bekerja 8. Target dan Kebijakan dari Perusahaan 9. Pimpinan yang Mendukung 10. Motivasi Individu	Likert
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Mulyadi 2016,96)			
Disiplin Kerja (X_4)	a. Faktor Eksternal b. Faktor Internal	1. Absensi 2. Tepat Waktu 3. Ketelitian 4. Loyalitas 5. Taat Aturan Perusahaan 6. Mengerti dan Menjalankan Instruksi 7. Tanggung Jawab 8. Solidaritas 9. Profesional 10. Integritas	Likert
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Tegor et al., 2020,109)			
Kinerja (Y)	a. Prestasi Kerja b. Perilaku Dalam Bekerja	1. Efesiensi. 2. Efektifitas 3. Keandalan 4. Teliti 5. Inisiatif 6. Profesional. 7. Evaluasi Kinerja 8. Komunikasi Yang Efektif 9. Disiplin 10. Konsisten	Likert

Sumber : Manajemen SDM; Berbasis Revolusi Industri 4.0 dalam (Marnisah, 2020,100)

G. Teknik Uji Analisa Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan. Menurut Ghozali dalam (Adha et al., 2019,55) mengatakan bahwa :

“Pertanyaan pada setiap butir kuesioner yang mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut valid.”

Dalam melakukan uji validitas dengan membandingkan nilai r -hitung dengan nilai r_{tabel} (*Person Product Correlation*) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5%, dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$, adapula kriteria valid sebagai berikut :

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka indikator yang dinyatakan valid,
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka indikator yang dinyatakan tidak valid.

Dengan rumusan yang terdapat dalam (Sugiyono 2013,183)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dengan keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi nilai x dan nilai y

n : Jumlah data diperoleh dari sampel

$\sum Xi$: Jumlah skor dalam variabel X

$\sum Y_i$: Jumlah skor dalam variabel Y

$\sum Xi^2$: Jumlah skor variabel X dikuadratkan

$\sum Yi^2$: Jumlah skor variabel Y dikuadratkan

$\sum XiYi$: Jumlah perkalian skor variabel X dengan Y

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan atau pertanyaan yang dituangkan dalam bentuk kuesioner. Menurut Ghazali dalam (Adha et al., 2019,55) mengatakan bahwa :

“Hasil dari kuesioner dinyatakan handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan konsisten atau handal dari waktu ke waktu.”

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha dengan tingkat taraf signifikan sebesar 0,6. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai alpha > 0,6. Maka indikator dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai alpha < 0,6. Maka indikator dikatakan tidak reliabel.

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\sum 1 \sigma^2 \frac{b}{t^2} \right)$$

Dengan keterangan :

r_n : Reliabilitas yang dicari

n : Jumlah dari item yang diuji

k : Jumlah data diperoleh dari sampel

$\sum_a \sigma^2$: Jumlah skor dalam variabel X

$\sigma^2 t$: Jumlah skor dalam variabel Y

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini harus dilakukan supaya hasil yang diperoleh dari model regresi tidak bias dan dapat dipercaya. Dalam uji asumsi klasik ini dilakukan uji *normalitas*, *multikolinearitas*, *autokorelasi* dan *heteroskedastisitas* pada model regresi.

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk melihat nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Karena model regresi yang baik nilai residualnya terdistribusi normal. Uji ini dilakukan pada nilai residualnya. Uji histogram, uji normal P Plot, Skewness dan Kurtosis Smirnov dapat dilakukan untuk uji *normalitas*. Menurut Ghazali dalam (Kurniawan 2019,150) mengatakan bahwa :

“*Normalitas* data dapat juga dideteksi dengan uji Kolmogorov Smirnov dilihat dari nilai residual. Hasil nilai residual dikatakan normal bila nilai diatas nilai signifikan yang ditetapkan.”

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat. *multikolinearitas* didasarkan pada nilai VIF

(*Variance Inflasi Faktor*) dan nilai toleransi yang diperoleh dari pengolahan data.

Untuk kondisi sebagai berikut :

1. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1 berarti tidak terdapat konaritas berganda. Begitu juga sebaliknya. Jika nilai teloransi kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dinyatakan terjadi multikolineraritas.
2. Jika koefisien koleransi tiap variabel bebas kurang dari 0,70. Maka model dikatakan terbebas dari multikolineritas. Begitu juga sebaliknya, jika lebih dari 0,70 maka diasumsikan terjadi kolerasi
3. Jika koefisien determinasi nilai adjusted R^2 maupun nilai R^2 diatas 0,60. Tapi variabel terikat tidak ada pengaruh kepada variabel bebas, diasumsikan model terkena multikolineritas

c. *Uji Heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk melihat ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan pada model regresi linear. Menurut Ghazali (Kurniawan 2019,151) mengatakan bahwa :

“Untuk mendeteksi heteroskedastisitasnya dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED dengan nilai SRESID.”

d. *Uji Autokorelasi*

Uji autokorelasi untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pada periode waktu tertentu. Dalam autokorelasi menggunakan uji DW (*Durbin-Watson*) dan uji run test. Dengan kondisi menurut Sunyoto dalam (Kurniawan 2019,166) mengatakan bahwa ketentuan dalam DW adalah sebagai berikut :

1. Autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2.
2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW diantara -2 sampai 2.
- Autokorelasi negatif jika nilai DW diatas 2.

4. **Uji Hipotesis**

Dalam uji hipotesis atau disebut dengan uji regresi karena menggunakan teknik untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membentuk dugaan.

a. *Korelasi Berganda*

Menurut (Sunyoto 2013,50) menyatakan bahwa :

“Korelasi berganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain.”

Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel *independent* atau lebih dan satu *dependent*. Nilai besar R berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

b. Regresi Linier Berganda

Model hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dirumuskan dengan bentuk persamaan garis regresi liniernya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + \dots + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Nilai variabel terikat

a : Konstanta

X_1 : Nilai variabel bebas pertama

X_2 : Nilai variabel bebas kedua

ε : Error

c. Koefisien Determinasi

Menurut (Gozali 2016, 95) menyatakan bahwa :

“Koefisien Determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya.”

Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-Square*.

Koefisien Determinasi merupakan salah ukuran yang

menyatakan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kisaran Koefisien Determinasi antara nol (tidak ada pengaruh) dan seratus (pengaruh sempurna).

d. Uji T

Dalam uji T ini dilakukan pengujian dengan mengukur tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan melihat perbandingan nilai signifikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yang ditetapkan dengan hasil yang sudah dikelola dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Dengan ketentuan seperti berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dapat diartikan bahwa jika H_0 diterima maka variabel independen tidak berdampak signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika H_0 ditolak maka variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen. Rumus menurut (Sugiyono, 2013,245) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r² = Koefisien determinasi

n = jumlah data

e. Uji F

Dalam uji F ini dilakukan pengujian keseluruhan dari variabel bebas pada variabel terikat secara simultan. Dengan nilai signifikan 5% (0,05). Dengan ketentuan signifikan seperti berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yang dapat diartikan sebagai hipotesis diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yang dapat diartikan sebagai hipotesis ditolak.

Rumus menurut (Sugiyono, 2013,345) :

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

Keterangan:

R₂ = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus