

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUD NENGAYETNA DESA
RANTAU SENTOSA DI KUTAI TIMUR**



Oleh:

AGUS SAMUEL NGAU

NPM : 22.61201.048

**Diajukan Untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUD NENGAYETNA DESA
RANTAU SENTOSA DI KUTAI TIMUR**



Oleh:

AGUS SAMUEL NGAU

NPM. 22.61201.048

**Diajukan Untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **22 Juli 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/II/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M	1.	Ketua
2.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	2.	Anggota
3.	Emi Setiawati, SE., ME	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : AGUS SAMUEL NGAU
NPM : 22.61201.048
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa Di Kutai Timur

Nilai Angka/Huruf : **74,49 = B =**

Catatan :

1. **LULUS / TIDAK LULUS**
2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M

Pembimbing II

Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa Di kutai Timur

Nama Mahasiswa : Agus Samuel Ngau

NPM : 22.61201.048

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

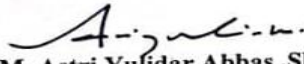
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. M. Astri Yulidar Abbas .SE.,MM
NIDN.0004077303


Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos.,MM
NIDN.11201226901

Mengetahui:


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

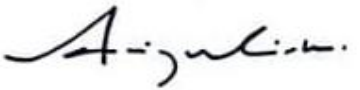
Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Skripsi Komprehensif tanggal : 22 Juli 2026

HALAMAN PENGUJI
SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS
PADA :

Hari : Selasa
Tanggal : 22 Juli 2026

1. Dr. M. Astri Yulidar Abbas .SE.,MM

1. 

2. Hj.Yeni Yahdiani, S.Sos.,MM

2. 

3. Erni Setiawati, SE.,ME

3. 

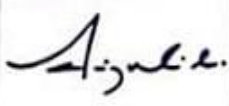
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Agus Samuel Ngau
NPM : 2261201048
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul : **Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur**, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui :

No	Nama Dosen Penguji	Bagian Yang Direvisi	Tanda Tangan
1	Dr. M. Astri Yulidar Abbas .SE.,MM	1. Perbaiki Latar Belakang	
2	Hj.Yeni Yahdiani, S.Sos.,MM		
3	Erni Setiawati, SE.,ME	1. Perbaiki Latar Belakang Penelitian sesuaikan dengan hasil Penelitian	

RIWAYAT HIDUP



Agus Samuel Ngau, nama panggilan Ngau oleh keluarga dan kerabat dekat, serta dikenal dengan nama Agus Samuel di lingkungan sekitar. lahir pada tanggal 14 Agustus 2002, merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Yorten Ncau dan Ibu Sulau Uluk.

Menempuh pendidikan dasar di SDN 004 Rantau Sentosa, Kecamatan Busang pada tahun 2008 sampai dengan 2016. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Busang pada tahun 2016 sampai dengan 2019. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Busang pada tahun 2019 sampai dengan 2022. Pada tahun 2022 melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Pelita pada tahun 2025, dengan dosen pembimbing lapangan Bapak Sulung Alfianto Akbar, S.Kom., M.M.Si.

Pendidikan merupakan proses panjang yang membutuhkan kesungguhan, disiplin, dan tanggung jawab. Setiap ilmu yang dipelajari hari ini merupakan bekal berharga untuk menghadapi tantangan di masa depan, sehingga setiap langkah dalam menuntut ilmu harus dijalani dengan penuh semangat, keikhlasan, dan rasa syukur.

Salam Hormat,
Agus Samuel Ngau

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, kasih karunia, dan penyertaan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun berdasarkan hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Yorten Ngau dan Ibunda Sulau Uluk, yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan moral maupun material, serta motivasi yang tiada henti kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Segala pengorbanan, perhatian, dan kasih sayang yang diberikan menjadi sumber semangat dan kekuatan terbesar bagi penulis.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh banyak bimbingan, arahan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I, dan Ibu Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., M.M., selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan perhatian telah memberikan bimbingan, arahan, saran, serta motivasi kepada penulis sejak awal hingga selesainya penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan bimbingan selama penulis menempuh pendidikan.
6. Seluruh staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan pelayanan dan bantuan dalam proses administrasi selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
7. Bapak Juga Ncuk, S.E., selaku Ketua KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa, beserta seluruh karyawan KUD Nengayetna yang telah memberikan izin, bantuan, serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh keluarga, sahabat, serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan doa, semangat, bantuan, dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, menambah wawasan, serta menjadi referensi yang berguna bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Samarinda, 2026

Penulis,

Agus Samuel Ngau

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI	iv
BERITA ACARA UJIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Batasan Masalah	10
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Tinjauan Teori	12
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2 Kinerja Karyawan (Y)	13
2.2.3 Motivasi Kerja (X1)	16
2.2.4 Disiplin Kerja (X2)	18
2.2.5 Lingkungan Kerja (X3)	20
2.3 Kerangka Konseptual	22
2.4 Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22

3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	22
3.3 Definisi Variabel Operasional	23
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.4.1 Populasi	24
3.4.2 Sampel	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5.1 Observasi	25
3.5.2 Dokumentasi	25
3.5.3 Teknik pengumpulan data	26
3.6 Metode Analisis Data	26
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	26
3.6.2. Uji Validitas	27
3.6.3 Uji Reliabilitas	27
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	27
3.6.5 Uji Normalitas	27
3.6.6 Uji Multikolinearitas	27
3.6.7 Uji Heteroskedastisitas	27
3.6.8 Koefisien Korelasi (R)	28
3.6.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	28
3.6.8 Analisis Regresi Linear Berganda	28
3.7 Pengujian Hipotesis	29
3.7.1 Uji t (Parsial)	29
3.7.2 Uji f (Stimulan)	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
4.1. Gambaran Umum KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa	27
4.1.2 Gambaran Objek yang Diteliti	27
4.2. Deskripsi Data	28
4.2.1. Desain Penelitian	28
4.2.2. Karakteristik Responden	29
4.2.2.1. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	29
4.2.2.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	29

4.2.3 Deskripsi Variabel	31
4.2.3.1 Motivasi(X1)	31
4.2.3.2 Disiplin Kerja (X2)	32
4.2.3.3 Lingkungan Kerja (X3)	33
4.2.3.4 Kinerja (Y)	33
4.3 Analisis Data	47
4.3.1 Uji Kualitas Data	41
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reliabilitas	43
4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	44
1. Uji Normalitas	44
2. Uji Multikolinearitas	45
3. Uji Heteroskedastisitas	46
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	47
4.3.4 Koefisien Korelasi	48
4.3.5 Koefisien determinasi	49
4.3.6 Uji Hipotesis	50
4.4 Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

	Hal.
1.1 Tabel komposisi karyawan KUD Nengayetna	3
1.2 Tabel Rekapitulasi Absensi Karyawan Per Devisi 2025	3
1.3 Tabel Kondisi Alat kerja Utama di KUD Nengayetna (Desember 2025)	5
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	10
3.1 Tabel Definisi Oprasionel Variabel	20
3.4.2 Tabel Daftar Jumlah Karyawan KUD Nengayetna	21
Tabel 4.1 Komposisi Karyawan KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa	28
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	29
Tabel 4.3 Usia Responden	29
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	30
Tabel 4.5 Motivasi (X1)	34
Tabel 4.6 Disiplin Kerja (X2	36
Tabel 4.7 Lingkungan Kerja (X3)	38
Tabel 4.8 Kinerja (Y)	39
Tabel 4.9 Uji Validitas	42
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.11 Uji Normallitas	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.13 Uji heteroskedastisitas	46
Tabel berikut: 4.14 Analisis regresi linear berganda	47
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi	48
Tabel 4.15 koefisien determinasi	49
Tabel 4.17 Uji T	51
Tabel 4.18 Uji F (Stimulan)	52

DAFTAR GAMBAR

Gambaran 2.1 Kerangka konseptual	Hal. 18
----------------------------------	------------

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal.
Lampiran 1. Lampiran Foto tabel distribusi	63
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner	65
Lampiran 3. Uji Pada SPSS	66
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian	71
Lampiran 5, Struktur Organisasi	72
Lampiran 6, Dokumentasi Kantor Koperasi KUD Nengayetna	72
Lampiran 7. Pemeriksaan Fasilitas Alat Kerja berserta kehadiran Karyawan	73
Lampiran 8. Table Kuesioner	74
Lampiran 9. Tabulasi Data Kuesioner	75

ABSTRAK

Agus Samuel Ngau; Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur. Dosen Pembimbing I Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M. dan Dosen Pembimbing II Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., M.M. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 76 karyawan KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 76 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert yang mengukur variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan).

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,095 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,061 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,466 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,772 menunjukkan bahwa sebesar 77,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, memperkuat disiplin kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : motivasi kerja , disiplin kerja , lingkungan kerja , kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi, baik yang bergerak di bidang jasa, perdagangan, maupun perkebunan, memiliki tujuan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi karena berperan sebagai pelaksana seluruh aktivitas operasional. Menurut Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin besar pula peluang organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2017), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berusaha mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan semangat kerja, inisiatif, ketekunan, serta berusaha mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kere-laan seseorang untuk menaati serta mematuhi norma-norma dan peraturan yang ber-laku dalam organisasi.

Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan memanfaatkan waktu kerja secara efektif, mematuhi prosedur kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah seluruh alat, bahan, metode kerja, serta lingkungan di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai akan mendukung kelancaran aktivitas karyawan sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

KUD Nengayetna merupakan salah satu koperasi yang beroperasi di Kabupaten Kutai Timur dengan fokus pada usaha perkebunan plasma. Berada di Desa Rantau Sentosa, Kecamatan Busang, koperasi ini mengelola lahan seluas 12.800 hektare. Se-bagai koperasi perkebunan, KUD Nengayetna memiliki peran strategis dalam mengelola usaha pertanian serta meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat sekitar. Untuk mewujudkan peran tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kinerja tinggi, tetapi juga komitmen kerja yang konsisten.

Berdasarkan data perusahaan, pelaksanaan operasional KUD Nengayetna secara umum telah berjalan dengan baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa kondisi yang perlu mendapat perhatian, seperti belum tercapainya target panen pada beberapa periode kerja, adanya keterlambatan kehadiran pada beberapa divisi, serta beberapa fasilitas kerja yang memerlukan perbaikan maupun penggantian agar dapat men-dukung kelancaran pekerjaan secara optimal. Kondisi tersebut merupakan fenomena yang perlu dievaluasi sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.

Fenomena tersebut belum dapat dijadikan dasar untuk menyimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, maupun lingkungan kerja karyawan berada

pada kondisi yang rendah. Sebaliknya, kondisi tersebut memerlukan pembuktian melalui penelitian yang menggunakan data empiris sehingga dapat diketahui bagaimana kondisi sebenarnya serta sejauh mana motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini penting dilakukan karena hasilnya diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen dalam mempertahankan kondisi kerja yang telah baik serta menyusun kebijakan yang lebih tepat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur."

Timur Tabel 1.1. Komposisi Karyawan KUD Nengayetna (2025)

No.	Jabatan / Posisi	Jumlah Karyawan	Lama Kerja Rata-rata
1	Karyawan Panen	37	4,2 tahun
2	Karyawan Rawat	25	3,8 tahun
3	Supervisi	6	6,5 tahun
4	Peloding	5	3,5 tahun
5	Sopir	2	5,0 tahun
6	TPA (Tenaga Pengawas Alat)	1	7,0 tahun
	Total	76	Rata-rata : 4,8 tahun

Sumber: Data Kepegawaian KUD Nengayetna, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa KUD Nengayetna memiliki 76 orang karyawan yang terdiri atas karyawan panen, karyawan rawat, supervisi, peloding, sopir, dan Tenaga Pengawas Alat (TPA). Rata-rata masa kerja karyawan adalah 4,8 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam mendukung pelaksanaan operasional koperasi. Pengalaman kerja tersebut diharapkan dapat menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak manajemen KUD Nengayetna, secara umum kegiatan operasional koperasi telah berjalan dengan baik. Namun demikian, dalam pelaksanaan pekerjaan masih dijumpai beberapa kondisi operasional yang memerlukan perhatian, seperti adanya variasi semangat kerja pada situasi tertentu, keterlambatan kehadiran pada beberapa kesempatan, serta belum tercapainya target pekerjaan pada beberapa periode operasional. Kondisi tersebut merupakan fenomena operasional yang perlu dievaluasi sebagai bagian dari upaya peningkatan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Akan tetapi, fenomena tersebut belum dapat dijadikan dasar untuk menyimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, maupun lingkungan kerja karyawan berada pada kondisi yang rendah, sehingga diperlukan penelitian yang didukung oleh data empiris untuk memperoleh gambaran kondisi yang sebenarnya.

Berdasarkan data absensi KUD Nengayetna, tingkat kehadiran karyawan secara umum menunjukkan kondisi yang cukup baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kasus keterlambatan dan izin kerja pada divisi tertentu dalam periode pengamatan. Kondisi tersebut hanya menggambarkan pelaksanaan operasional pada waktu tertentu dan belum dapat mencerminkan tingkat disiplin kerja seluruh karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menggunakan instrumen penelitian yang terukur untuk mengetahui kondisi disiplin kerja karyawan secara lebih objektif.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi terhadap lingkungan kerja, sebagian besar fasilitas dan alat kerja yang digunakan dalam kegiatan operasional KUD Nengayetna berada dalam kondisi baik dan dapat digunakan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Namun demikian, masih terdapat beberapa fasilitas dan alat kerja yang memerlukan perawatan maupun penggantian agar dapat mendukung kelancaran aktivitas operasional secara optimal. Kondisi tersebut menjadi salah satu pertimbangan dalam mengkaji lingkungan kerja sebagai faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai fenomena operasional tersebut, diperlukan penelitian untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang objektif mengenai kondisi ketiga variabel tersebut

berdasarkan persepsi karyawan, serta menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan per Divisi Triwulan IV Tahun 2025

No.	Divisi / Posisi	Rata-rata Kehadiran (%)	Rata-rata Keterlambatan (hari/bulan)	Rata-rata Izin (hari/bulan)
1	Karyawan Panen	89,5%	3,2	1,5
2	Karyawan Rawat	91,0%	2,8	1,2
3	Supervisi	96,7%	0,8	0,5
4	Peloding	90,2%	2,5	1,8
5	Sopir	88,9%	3,5	2,0
6	TPA	95,0%	1,0	0,5
	Rata-Rata	91,9%	2,3	1,2

Sumber: Data Absensi KUD Nengayetna, Triwulan IV 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, tingkat kehadiran karyawan KUD Nengayetna secara umum menunjukkan kondisi yang baik dengan rata-rata kehadiran sebesar 91,9%. Meskipun demikian, masih terdapat rata-rata keterlambatan sebesar 2,3 hari per bulan dan rata-rata izin kerja sebesar 1,2 hari per bulan pada beberapa divisi selama periode pengamatan. Kondisi tersebut merupakan bagian dari dinamika operasional yang dapat terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan dan menjadi salah satu fenomena yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Akan tetapi, data absensi hanya menggambarkan aspek kehadiran karyawan dan belum dapat mencerminkan tingkat disiplin kerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menggunakan instrumen kuesioner untuk memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai disiplin kerja karyawan.

Selain aspek disiplin kerja, berdasarkan hasil observasi awal juga ditemukan bahwa sebagian besar fasilitas dan alat kerja telah mendukung pelaksanaan kegiatan operasional di KUD Nengayetna. Namun demikian, masih terdapat beberapa fasilitas dan alat kerja yang memerlukan perawatan maupun penggantian agar dapat menunjang kelancaran pekerjaan secara optimal. Kondisi tersebut merupakan salah satu fenomena yang menjadi dasar dalam mengkaji lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan.

Di samping itu, motivasi kerja juga menjadi faktor yang penting untuk dikaji karena berhubungan dengan semangat dan dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun secara operasional terdapat variasi semangat kerja pada situasi tertentu, kondisi tersebut belum dapat dijadikan dasar untuk menyimpulkan tingkat motivasi kerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi responden melalui penyebaran kuesioner.

Tabel 1.4. Kondisi Alat Kerja Utama di KUD Nengayetna(Desember 2025)

No.	Jenis Alat / APD	Jumlah	Baik	Cukup	Rusak
1	Dodos (Pisau Panen)	45	30	10	5
2	Egrek (Galah Panen)	20	12	5	3
3	Tojok Peloding (Alat Angkat ke Truk)	37	25	8	4
4	Penggaruk Brondolan	20	12	5	3
5	Sepatu Boot	70	50	15	5
6	Helm Safety	76	60	10	6
7	Sarung Tangan	80	55	20	5
8	Alat Penyemprot Pestisida	12	8	3	1
9	Truk Plasma	2	2	0	0
Rata-Rata		100%	70,01%	21,0%	8,9%

Sumber :Oberservai Lapangan Dan Laporan Logistik KUD Nengayetna, Desember 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, sebagian besar fasilitas dan alat kerja yang digunakan dalam kegiatan operasional KUD Nengayetna berada dalam kondisi baik.

Namun demikian, masih terdapat beberapa alat kerja yang berada pada kondisi cukup dan rusak sehingga memerlukan perawatan maupun penggantian secara bertahap agar tetap dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut merupakan salah satu fenomena operasional yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen dalam upaya menjaga efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Meskipun demikian, kondisi tersebut belum dapat dijadikan dasar untuk menyimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan berada pada kondisi yang kurang baik, karena penilaian terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan perlu dibuktikan melalui penelitian berdasarkan persepsi responden.

Sistem pemanenan di KUD Nengayetna mengandalkan teknik ayunan dengan egrek panjang tanpa memerlukan pemanjat pohon.

Namun, proses loading buah ke truk yang masih sangat mengandalkan tenaga manual dengan alat bantu terbatas meningkatkan beban fisik terhadap karyawan. Kemudian Alat penyemprot pestisida untuk perawatan tanaman juga belum sepenuhnya siap pakai, hal ini berpotensi dapat mengganggu jadwal penyemprotan rutin yang vital untuk kesehatan tanaman.

Selain aspek fisik, hubungan antara pimpinan dan karyawan masih perlu ditingkatkan lagi guna untuk menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan mendukung produktivitas. Jarak antar blok kebun yang cukup jauh tanpa alat transportasi internal yang memadai juga menambah kompleksitas lingkungan kerja.

Fenomena-fenomena ini menggambarkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi serta disiplin dalam bekerja akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Namun, lingkungan kerja yang masih kurang mendukung, seperti alat kerja yang belum optimal, proses manual yang melelahkan, dan fasilitas yang terbatas, dapat menjadi penghambat pencapaian kinerja maksimal.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia, terutama mengenai pengaruh Motivasi Disiplin kerja Dan Lingkungna Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan Memberi masukan dan bahan pertimbangan bagi pengambil keputusan di KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa mengenai pentingnya peningkatan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

a. KUD Nengayetna

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan peningkatan motivasi dan kedisiplinan karyawan guna mencapai kinerja yang lebih optimal.

b. Bagi Karyawan

Sebagai pemahaman tentang pentingnya motivasi dan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja.

c. Manfaat Akademis

Sebagai referensi tambahan bagi mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang ingin meneliti topik sejenis di masa mendatang.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari tujuan, maka penulis memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada 76 karyawan KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur sebagai objek penelitian.
2. Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).
3. Penelitian ini hanya membahas pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, tanpa melibatkan faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem kompensasi.
4. Data penelitian didapat dan diolah melalui penyebaran kuesioner kepada 76 responden, yang merupakan seluruh karyawan KUD Nengayetna (menggunakan teknik sampling jenuh).

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman, penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori, berisi teori-teori yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, serta penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian, menjelaskan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang telah diteliti sebelumnya dan memperkuat dasar teori dalam penelitian ini. Beberapa penelitian yang relevan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Persamaan dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan Penelitian Ini
1	Gorang, A., Hermayanti, H., Peny, TL, & Awang, M. (2022).	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Objek penelitian berbeda, penelitian Gorong et al. dilakukan pada kantor kecamatan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada koperasi.
2	Erlian Kusuma Dwi Susanti (2023)	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta kinerja sebagai variabel dependen.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, karakteristik organisasi, dan jumlah responden.
3	Agustian, A. R., & Sudarso, E. (2026)	Motivasi Kerja, (X1) Disiplin Kerja, (X2) Karyawan (Y)	Sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, objek sama-sama koperasi, menggunakan metode kuantitatif dan sampling jenuh.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja, lokasi penelitian berbeda (Jakarta Utara vs Kutai Timur), jenis koperasi berbeda (simpan pinjam vs perkoperasian).
4	Syawqy, Widagdo & Novianti (2024)	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Persamaan penelitian ini dengan Penelitian yang dilakukan terletak pada penggunaan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait serta pendekatan penelitian kuantitatif dalam menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.	Perbedaan Penelitian ini terletak pada Variabel bebas yang digunakan penelitian Syawqy dkk 2024 menggunakan Kompetensi dan Lingkungan kerja sedangkan penelitiann yang dilakukan penulis menggunakan motivasi disiplin kerja dan lingkungan kerja. dengan objek penelitian yang berbeda

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, terdapat perbedaan objek, karakteristik responden, dan lokasi penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa, Kabupaten Kutai Timur.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi penting dalam sebuah organisasi yang bertujuan mengelola karyawan agar tujuan organisasi tercapai dengan baik dan hemat . Menurut Hasibuan (2019) MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran karyawan agar dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat secara efektif dan efisien. (hal 10)

Sementara itu, Sedarmayanti (2017) mengartikan MSDM sebagai kebijakan dan tindakan yang mengatur hal-hal terkait manusia atau sumber daya manusia dalam manajemen , seperti merekrut, menyaring , melatih , memberi penghargaan, serta mengaktifkan kinerja. MSDM tidak hanya fokus pada kebutuhan organisasi, tetapi juga berkaitan dengan pengembangan dan kesejahteraan karyawan (hal 6)

Dessler (2020) menekankan bahwa MSDM adalah pendekatan strategi dalam mengelola manusia di dalam organisasi .MSDM mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karyawan, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendorong peningkatan produktivitas serta kepuasan kerja. (hal 4)

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mengelola individu dalam organisasi melalui serangkaian fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pemeliharaan guna mendayagunakan potensi manusia secara optimal guna mencapai tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian utama setiap organisasi agar produktivitas kerja dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Sementara itu, menurut Hasibuan (2019:94), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil akhir dari pelaksanaan pekerjaan yang dipengaruhi oleh kemampuan individu maupun faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan

bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas organisasi.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dipandang sebagai variabel yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut diduga memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, serta melaksanakan tugas secara bertanggung jawab. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa Kabupaten Kutai Timur.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan (Ability), yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang baik kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Motivasi (Motivation), yaitu dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang memengaruhi semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain kedua faktor tersebut, dalam praktik organisasi kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, serta faktor-faktor lain yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pembahasan pada tiga faktor, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, karena ketiga variabel tersebut diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja karyawan meliputi:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada seberapa baik hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi . Hal ini menunjukkan seberapa akurat , rapi , dan tepat seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. karyawan dengan kualitas kerja yang baik dan mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar operasional dan meminimalkan kesalahan selama menjalankan tugas.

b. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini mencerminkan kemampuan karyawan untuk memenuhi target kerja yang ditetapkan oleh organisasi . Semakin tinggi kemampuan karyawan untuk memenuhi atau melampaui target tersebut , semakin baik pula tingkat kuantitas kerja mereka .

c. Kinerja Tepat Waktu

tepat waktu mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan .Hal ini mencerminkan seberapa efektif seorang karyawan menggunakan waktu kerjanya dan kedisiplinannya dalam melaksanakan tugas .Karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu menunjukkan kinerja yang baik dan mendukung kelancaran operasional organisasi

d. Tanggung jawab

menunjukkan kesadaran dan komitmen karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan serta kesediaan mereka untuk bertanggung jawab atas

hasil kerja mereka .Karyawan dengan tingkat tanggung jawab tinggi akan menyelesaikan tugas mereka dengan serius tanpa memerlukan pengawasan terus-menerus dari atasan mereka .

e. Kerja Tim

Kerja tim mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan untuk mencapai tujuan organisasi .

Kerja tim yang baik ditunjukkan melalui kemauan untuk membantu orang lain ,komunikasi yang efektif , dan kemampuan untuk beradaptasi dalam tim. Kerja tim yang optimal mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.2.3 Motivasi Kerja (X1)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal yang memengaruhi semangat, kemauan, dan kesungguhan dalam bekerja. Oleh karena itu, motivasi dipandang sebagai salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017, hlm. 93), motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara itu, Hasibuan (2016, hlm. 145) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi perilaku dan semangat kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016, hal.145), *Robbins & Judge* (2017) juga

menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor psikologis yang membimbing seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Indikator yang relevan berdasarkan teori:

a. Semangat kerja

Semangat kerja Merupakan motivasi internal yang membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, semangat kerja yang tinggi tercermin dari produktivitas dan kualitas kaerja yang baik.

b Inisiatif

Inisiatif adalah di mana kemampuan untuk mengambil tindakan proaktif tanpa menunggu perintah,dan inisiatif untuk memperbaiki alat kebun yang rusak atau merapihkan area kerja.

c. Ketekunan

Ketekunan sangat penting dalam menyelesaikan tugas hingga tuntas dan konsistensi dalam merawat tanaman dari persemaian hingga panen meski menghadapi tantangan cuaca.dan ketelitian dalam menerapkan prosedur perawatan tanaman secara rutin.

d. Pencapaian target

Pencapaian target artinya karyawan mampu memenuhi target produksi panen yang sesuai dan pencapaian standar kualitas hasil kebun (ukuran ,kesegaran, kebersihan)

teori : Mangkunegara (2017, hal.93)

Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.4 Disiplin Kerja (X2)

Menurut Hasibuan (2016, hal. 193), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin berperan penting dalam membentuk perilaku pegawai agar senantiasa patuh terhadap ketentuann, prosedur, dan kebijakan organisasi demi tercapainya kinerja yang optimal. Sementara itu,

Sedarmayanti (2017, hal. 89) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan memperkuat tingkah laku serta sikap karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Setiap instansi, termasuk KUD Nengayetna, memerlukan tingkat kedisiplinan yang tinggi agar kegiatan operasional dapat berjalan secara efektif dan efisien. Disiplin kerja tidak hanya berhubungan dengan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan sikap tanggung jawab dan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Farida dan Hartono (2016:41), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Artinya, tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan berbanding lurus dengan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya. Di lingkungan KUD Nengayetna, karyawan yang disiplin akan mampu menjaga ritme kerja yang baik, datang tepat waktu, serta menyelesaikan pekerjaannya sesuai target.

Dari berbagai pendapat di atas dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan yang selalu menunjukkan kesadaran, kepatuhan, serta tanggung jawab terhadap peraturan dan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kedisiplinan karyawan di KUD Nengayetna menjadi kunci penting dalam menjaga produktivitas dan efektivitas kerja

agar tujuan koperasi dapat tercapai secara optimal.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019,94), indikator-indikator disiplin kerja mencakup:

a. Ketepatan waktu,

Menetapkan waktu yang jelas untuk kedatangan, pulang, dan istirahat karyawan.

b. Ketaatan pada prosedur kerja .

Mengatur tata cara berpakaian dan perilaku yang sesuai selama bekerja

c. Peraturan Cara Melakukan Pekerjaan

Menetapkan prosedur dan metode yang harus diikuti karyawan dalam melaksanakan tugas serta berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Kepatuhan terhadap larangan dan kewajiban.

Mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh Karyawan selama berada di instansi.

2.2.5 Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara efektif. Oleh karena itu, lingkungan kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017, hlm. 25), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu, Nitisemito (2018, hlm. 183) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu

yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kenyamanan, kelancaran, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

a. Kondisi Fisik Tempat kerja

Suasana kerja merujuk pada kondisi fisik. pada saat karyawan melaksanakan pekerjaan Suasana yang baik dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dengan positif.

b. Hubungan Kerja dalam Organisasi

Mencakup hubungan antara bawahan dengan pimpinan serta interaksi antara karyawan dalam melaksanakan tugas

c. Ketersediaan dan kondisi Fasilitas/peralatan kerja

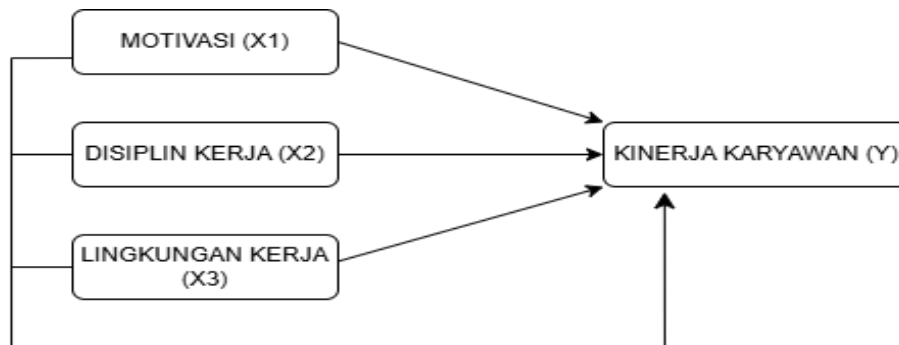
Fasilitas kerja mencakup peralatan yang diperlukan untuk mendukung kelancaran pekerjaan, termasuk alat panen (dodos, egrek), alat bantu loading (tojok), alat pelindung diri (APD), dan alat perawatan tanaman. Tersedianya fasilitas yang lengkap dan dalam kondisi baik merupakan penunjang penting dalam proses bekerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan temuan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, dapat dirumuskan suatu kerangka pemikiran yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor kunci, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Dalam konstruk penelitian ini, ketiga variabel independen tersebut diduga memberikan pengaruh yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan, baik secara individual (parsial) maupun secara kolektif (simultan). Dengan demikian,

kerangka konseptual ini menjadi landasan analitis untuk menguji sejauh mana motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di KUD Nengayetna

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Nengayetna.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Nengayetna.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Nengayetna.

H4: Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Nengayetna

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis pengaruh tiga variabel bebas, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, terhadap satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Data yang digunakan berbentuk numerik dan dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada pendekatan positivisme, dilakukan dengan meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, serta menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada KUD Nengayetna yang berlokasi di Desa Rantau Sentosa, Kecamatan Busang Kabupaten Kutai Timur. Penentuan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa KUD Nengayetna merupakan organisasi yang bergerak di bidang ekonomi kerakyatan dan memiliki sejumlah karyawan yang dapat dijadikan sebagai responden untuk menguji variabel yang diteliti.

Adapun waktu penelitian direncanakan akan dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, mulai dari Oktober 2025 hingga Januari 2026. Periode tersebut mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

3.3 Definisi Variabel Operasional

Definisi operasional variabel merupakan penjabaran variabel penelitian yang digunakan untuk mempermudah proses pengukuran dan pengujian. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat seperti

yang dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 3.1. Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi Kerja (X1)	Dorongan psikologi yang mempengaruhi perilaku karyawan organisasi	1. Semangat kerja 2. Inisiatif dalam bekerja 3. Ketekunan menyelesaikan tugas kerja 4. Pencapaian target kerja
Disiplin Kerja (X2)	Kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan dan organisasi norma sosial	1. Ketepatan waktu 2. Ketaatan pada prosedur 3. Penggunaan alat kerja 4. Peraturan tentang larangan dan Kewajiban
Lingkungan Kerja (X3)	Segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas	1. kondisi fisik di tempat kerja 2. Hubungan Kerja Dalam organisasi 3. Tersediaanya Fasilitas kerja
Kinerja Karyawan (Y)	hasil Kerja yang di capai oleh karywan dalam melaksanakan tugas sesuai kewajiban Karyawan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab 5. Kerja sama

Sumber : Diadaptasi dari teori Mangkunegara (2017), Hasibuan (2016), dan Sedarmayanti (2017).

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 4 (empat) tingkat pilihan jawaban tanpa menyediakan pilihan 'Netral' atau 'Ragu-ragu'. Hal ini bertujuan untuk menghindari kecenderungan responden memilih nilai tengah (*central tendency bias*). Menurut Sugiyono (2019, hlm. 142), penghilangan kategori tengah dapat memaksa responden untuk memberikan jawaban yang lebih tegas, apakah mereka cenderung setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan, sehingga data yang dihasilkan lebih akurat dan memiliki variansi yang baik."

3.4. Populasi dan Sampel

Ada pun populasi dan sampel dari penelitian ini adalah sebagai berikut

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa, Kabupaten Kutai Timur, yang berjumlah 76 orang. Seluruh karyawan tersebut terdiri dari beberapa jenis pekerjaan, seperti karyawan panen, karyawan rawat, peloadng, sopir, tenaga pengawas alat (TPA), dan supervisi. Populasi ini dipilih karena seluruh karyawan terlibat langsung dalam kegiatan operasional koperasi serta mengalami kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagaimana yang dijelaskan dalam latar belakang peneliti.

3.4.2 Sampel

Mengingat populasi yang relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Teknik ini dipilih agar data yang terkumpul mampu merepresentasikan kondisi karyawan secara utuh dan akurat sesuai situasi lapangan. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden, sesuai dengan jumlah populasi yang ada

Tabel 3.4.2. Daftar Jumlah Karyawan KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa di Kutai Timur

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah responden
1	Karyawan Panen	37
2	Karyawan Rawat	25
3	Sopir	2
4	TPA	1
5	Supervisi	6
6	Pelodng	5
	Total	76

Sumber KUD Nengayetna di desa Rantau Sentosa (2025)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Pemilihan teknik yang tepat bertujuan agar data yang diperoleh akurat, relevan, dan dapat digunakan dalam proses analisis.

3.5.1 Observasi

dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas yang berlangsung di lingkungan KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa. Melalui observasi ini, peneliti memperoleh gambaran nyata mengenai perilaku karyawan, kondisi lingkungan kerja, serta proses kerja yang berkaitan dengan variabel penelitian. Hasil observasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat analisis penelitian.

3.5.2 Dokumentasi

yaitu pengumpulan data sekunder berupa data jumlah karyawan, struktur organisasi, dan profil koperasi yang diperoleh dari pihak manajemen KUD Nengayetna.

3.5.3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat utama untuk memperoleh data dari responden. Kuesioner berisi sejumlah pernyataan yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2019:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini, kuesioner disusun menggunakan skala Likert empat poin untuk mengukur sikap dan persepsi responden. Penggunaan skala ini bertujuan agar responden memberikan jawaban yang lebih tegas tanpa memilih jawaban netral. Menurut Sugiyono (2019:93), skala Likert

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu fenomena sosial.

Adapun skor penilaian dalam skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likart

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Kuesioner ini terdiri dari pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel **motivasi (X1)**, **disiplin kerja (X2)**, **lingkungan kerja (X3)**, dan **kinerja karyawan (Y)**. Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui kelayakan alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi syarat valid dan reliabel agar data yang dihasilkan dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2019:121), instrumen yang valid mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrumen yang reliabel menunjukkan konsistensi hasil pengukuran.

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dimana item dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, dengan kriteria nilai lebih dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen reliabel (Imam Ghazali, 2018:47).

1. Uji Validitas: Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018, hlm. 51).

Kriteria yang digunakan adalah:

Item dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 0,05.

2. Uji Reliabilitas: Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018, hlm. 45). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur(kuesioner). Kriteria yang digunakan adalah:

Variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi

1. Uji Normalitas: Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018, hal. 161). Untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi $>$ 0,05.
2. Uji Multikolinearitas: Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2018, hal. 107). Untuk menguji apakah terdapat hubungan antar variabel bebas. Dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF $<$ 10 dan Tolerance $>$ 0,10.
3. Uji Heteroskedastisitas: Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain (Ghozali, 2018, hal. 137). 3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05.

4. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk hubungan antara variabel bebas Daya Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) serta Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel terkait Kinerja Karyawan (Y). Hal ini untuk mengetahui secara dini apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018, hal. 97). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan data dengan baik

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/diubah-ubah atau dinaik-turunkan (Ghozali, 2018, hal. 96) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:
matematikanya adalah :

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

3.7 Uji Hipotesis

Ghozali (2021) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang nol hingga satu. Nilai (R^2) yang relatif rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen masih terbatas (hal.147)

1. Uji Parsial

(Uji t): Menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel

Penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018, hal. 98).

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan

(Uji F): Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018, hal. 98).

Kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa

Koperasi Unit Desa (KUD) Nengayetna merupakan koperasi yang berlokasi di Desa Rantau Sentosa, Kecamatan Busang, Kabupaten Kutai Timur. Desa Rantau Sentosa berada di wilayah hulu Sungai Atan dan mayoritas penduduknya berasal dari sub etnis Dayak Kenyah, yaitu Lepoq Jalan. Pada awalnya, mata pencaharian utama masyarakat adalah di bidang pertanian dengan komoditas seperti kakao, kopi, dan karet.

Seiring perkembangan waktu, khususnya sejak tahun 2006, terjadi peralihan komoditas perkebunan dari kakao dan kopi menuju kelapa sawit. Perubahan ini didorong oleh masuknya perusahaan-perusahaan besar di bidang perkebunan kelapa sawit di wilayah tersebut.

KUD Nengayetna kemudian didirikan sebagai wadah bagi masyarakat dan petani lokal untuk menjalin kemitraan dengan perusahaan inti, seperti PT Subur Abadi Wana Agung (SAWA) dan PT Hamparan Perkasa Mandiri (HPM). Koperasi ini mengelola lahan perkebunan plasma seluas kurang lebih 12.800 hektare.

Dalam operasionalnya, KUD Nengayetna memiliki peran strategis dalam mengelola usaha perkebunan, meningkatkan kesejahteraan anggota, serta menyerap tenaga kerja lokal. Keberadaan koperasi ini juga menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung perekonomian masyarakat di Desa Rantau Sentosa.

4.1.2 Gambaran Objek yang Diteliti

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Nengayetna yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional perkebunan. Berdasarkan data kepegawaian, jumlah seluruh karyawan KUD Nengayetna adalah 76 orang, yang terdiri dari beberapa divisi dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kompo-

sisi karyawan ini menjadi populasi sekaligus sampel dalam penelitian karena menggunakan teknik sensus (sampling jenuh).

Tabel 4.1 Komposisi Karyawan KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1	Karyawan Panen	37
2	Karyawan Rawat	25
3	Sopir	2
4	TPA (Tenaga Pengawas Alat)	1
5	Supervisi	6
6	Peloading	5
	Total	76

Sumber: Data Kepegawaian KUD Nengayetna, 2025

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak berasal dari bagian karyawan panen yaitu sebanyak 37 orang. Selanjutnya diikuti oleh karyawan rawat sebanyak 25 orang.

Kemudian responden pada bagian supervisi berjumlah 6 orang dan peloading sebanyak 5 orang. Sementara itu, jumlah responden paling sedikit yaitu pada bagian sopir sebanyak 2 orang dan TPA Hanya 1 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di KUD Nengayetna berada pada bagian operasional lapangan, khususnya pada kegiatan panen dan perawatan.

4.2. Deskripsi Data

4.2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 76 responden yang merupakan seluruh karyawan KUD Nengayetna. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 76 dan seluruhnya kembali dan layak untuk dianalisis (tingkat pengembalian 100%).

4.2.2. Karakteristik Responden

4.2.2.1. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil kuesioner, diperoleh distribusi jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	51	67,1%
2	Perempuan	25	32,9%
Jumlah		76	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang atau sebesar (67,1%), sedangkan responden perempuan sebanyak 25 orang atau sebesar (32,9%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada KUD Nengayetna didominasi oleh laki-laki. Hal ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan di perkebunan kelapa sawit yang banyak membutuhkan tenaga fisik.

4.2.2.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	25>30 Tahun	42	55,3%
2	31-40 Tahun	34	44,7%
Jumlah			100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel di 4.3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 25–30 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 55,3%. Sedangkan responden dengan usia di atas 30 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 44,7%.WG

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KUD Nengayetna berada pada usia produktif, sehingga memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	0	0%
2	1 – 3 Tahun	28	36,8%
3	4 – 6 Tahun	37	48,7%
4	> 6 Tahun	11	14,5%
	Total	76	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa dari total 76 responden, mayoritas karyawan berada pada kelompok masa kerja 4–6 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 48,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan di KUD Nengayetna telah memiliki pengalaman kerja yang cukup matang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Karyawan dengan masa kerja 4–6 tahun umumnya telah melewati fase adaptasi dan pembelajaran, sehingga memiliki pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja, sistem organisasi, serta lingkungan kerja. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang lebih tinggi.

Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1–3 tahun berjumlah 28 orang atau sebesar 36,8%. Kelompok ini dapat dikategorikan sebagai karyawan dengan pengalaman kerja menengah, di mana mereka telah memiliki pemahaman dasar mengenai pekerjaan, namun masih berada dalam tahap pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja.

Sementara itu, responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 14,5%. Meskipun jumlahnya lebih sedikit, karyawan dalam kategori ini umumnya memiliki tingkat pengalaman yang tinggi, serta berpotensi menjadi sumber pengetahuan dan panutan bagi karyawan lain, khususnya dalam hal penyelesaian pekerjaan dan pemahaman terhadap budaya kerja organisasi.

Di sisi lain, tidak terdapat responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini telah memiliki pengalaman kerja minimal lebih dari satu tahun, sehingga dapat diasumsikan telah memahami lingkungan kerja dan mampu menjalankan tugas dengan baik.

Secara keseluruhan, distribusi masa kerja ini menunjukkan bahwa karyawan di KUD Nengayetna didominasi oleh tenaga kerja yang berpengalaman. Kondisi ini menjadi indikator positif karena pengalaman kerja yang cukup lama dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan serta efektivitas operasional organisasi. Namun demikian, perusahaan juga perlu memperhatikan keseimbangan antara karyawan berpengalaman dan karyawan baru guna mendukung regenerasi serta keberlanjutan organisasi di masa mendatang.

4.2.3 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti, yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja (Y). Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 76 responden, kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase.

4.2.3.1 Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 76 responden, dapat diketahui bahwa secara umum variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator motivasi kerja yang diajukan dalam penelitian. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KUD Nengayetna memiliki tingkat motivasi kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pertama, pada aspek semangat kerja, sebanyak 84,21% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka bekerja dengan penuh semangat setiap hari. Selain itu, sebesar 96,05% responden menyatakan tetap bersemangat meskipun menghadapi pekerjaan yang sulit. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki daya tahan kerja yang tinggi dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Kedua, pada aspek inisiatif kerja, sebanyak 82,90% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mampu mencari solusi tanpa menunggu perintah dari atasan. Selain itu, sebesar 96,05% responden menyatakan bahwa mereka langsung mengambil tindakan ketika melihat adanya masalah dalam pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat inisiatif yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Ketiga, pada aspek ketekunan dan tanggung jawab kerja, sebesar 80,27% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka menyelesaikan tugas sampai tuntas. Selain itu, sebesar 97,37% responden menyatakan tetap bekerja meskipun tugas yang diberikan terasa sulit. Hal

ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan.

Keempat, pada aspek pencapaian target kerja, sebesar 82,90% responden menyatakan berusaha keras untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, sebesar 96,05% responden menyatakan mampu memenuhi target kerja secara konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki orientasi kerja yang baik terhadap pencapaian hasil.

Meskipun demikian, masih terdapat sekitar 3% hingga 19,74% responden yang menyatakan tidak setuju pada beberapa indikator, terutama pada aspek menyelesaikan tugas sampai tuntas dan mencari solusi secara mandiri. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian kecil karyawan yang tingkat motivasinya belum optimal, sehingga perlu adanya perhatian dari pihak manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, insentif, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berada dalam kategori tinggi. Mayoritas responden menunjukkan semangat kerja, inisiatif, ketekunan, dan orientasi pencapaian yang baik dalam menjalankan tugasnya, sehingga motivasi kerja karyawan dinilai mampu mendukung peningkatan kinerja di KUD Nengayetna. Selanjutnya akan dibahas mengenai variabel Disiplin Kerja (X2).

4.2.3.2 Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 76 responden, dapat diketahui bahwa secara umum variabel disiplin kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator yang diajukan.

Pertama, pada aspek ketepatan waktu, sebanyak 78,95% responden menyatakan datang tepat waktu, dan 97,37% menyatakan menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu. Hal ini menunjukkan kesadaran tinggi karyawan terhadap pentingnya waktu dalam bekerja.

Kedua, pada aspek kepatuhan prosedur kerja, sebanyak 77,63% responden mengikuti prosedur kerja dan 94,74% bekerja sesuai aturan. Ini mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap tata tertib koperasi.

Ketiga, pada aspek penggunaan dan pemeliharaan alat kerja, sebanyak 84,21% responden menggunakan alat kerja dengan benar dan 97,37% menjaga alat kerja dengan baik, menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap fasilitas kerja.

Keempat, pada aspek kepatuhan aturan dan etika kerja, sebanyak 85,53% responden mematuhi aturan kerja dan 98,69% menghindari tindakan yang dilarang, mencerminkan kesadaran tinggi terhadap norma kerja.

Meskipun demikian, masih terdapat 21,05% hingga 22,37% responden yang menyatakan tidak setuju pada aspek datang tepat waktu dan mengikuti prosedur kerja. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian manajemen dalam meningkatkan kedisiplinan melalui pengawasan dan pembinaan secara berkala.

Secara keseluruhan, disiplin kerja karyawan KUD Nengayetna berada dalam kategori tinggi dan dinilai mampu mendukung peningkatan kinerja. Selanjutnya akan dibahas mengenai variabel Lingkungan Kerja (X3)."

4.2.3.3 Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 76 responden, dapat diketahui bahwa secara umum variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator lingkungan kerja yang diajukan dalam penelitian. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KUD Nengayetna menilai lingkungan kerja mereka sudah cukup mendukung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Pertama, pada aspek kondisi fisik tempat kerja, sebanyak 78,94% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa kebersihan tempat kerja sudah terjaga dengan baik. Selain itu, sebesar 96,05% responden menyatakan merasa nyaman dengan kondisi fisik tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja di KUD Nengayetna sudah cukup mendukung kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja karyawan.

Kedua, pada aspek hubungan kerja antar karyawan, sebanyak 84,21% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa hubungan antar karyawan berjalan dengan baik dan harmonis. Selain itu, sebesar 96,05% responden menyatakan bahwa komunikasi kerja di lingkungan kerja juga berlangsung dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sosial yang positif dan suasana kerja yang kondusif di antara para karyawan.

Ketiga, pada aspek ketersediaan dan kondisi fasilitas kerja, sebanyak 82,90% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa fasilitas kerja telah tersedia dengan baik. Selain itu, sebesar 94,73% responden menyatakan bahwa fasilitas kerja yang tersedia mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana kerja yang cukup memadai untuk menunjang aktivitas kerja karyawan.

Meskipun demikian, masih terdapat sekitar 3,95% hingga 21,05% responden yang memberikan jawaban tidak setuju, terutama pada aspek kebersihan tempat kerja dan ketersediaan fasilitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal menjaga kebersihan dan melengkapi fasilitas kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berada dalam kategori baik. Mayoritas responden menilai kondisi

si fisik tempat kerja, hubungan antar karyawan, komunikasi kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja sudah cukup mendukung, sehingga lingkungan kerja dinilai mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di KUD Nengayetna. Selanjutnya akan dibahas mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y)

4.2.3.4 Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 76 responden, dapat diketahui bahwa secara umum variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator kinerja karyawan yang diajukan dalam penelitian. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KUD Nengayetna mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Pertama, pada aspek kualitas kerja, sebanyak 81,58% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Selain itu, sebesar 94,74% responden menyatakan bahwa hasil kerja mereka telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan memenuhi standar operasional yang berlaku.

Kedua, pada aspek kuantitas dan pencapaian target kerja, sebanyak 76,31% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan dengan baik. Selain itu, sebesar 97,37% responden menyatakan mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik dan mampu memenuhi tuntutan kuantitas pekerjaan.

Ketiga, pada aspek ketepatan waktu, sebanyak 85,53% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu. Selain itu, sebesar 94,73% responden menyatakan bahwa mereka tidak menunda pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki manajemen waktu yang baik dan mampu bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Keempat, pada aspek tanggung jawab kerja, sebanyak 76,31% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan. Selain itu, sebesar 94,74% responden menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Meskipun demikian, masih terdapat sekitar 2,63% hingga 23,68% responden yang memberikan jawaban tidak setuju pada beberapa indikator, terutama pada aspek menyelesaikan banyak pekerjaan dan tanggung jawab kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya belum optimal, sehingga perlu adanya perhatian dari pihak manajemen untuk terus mendorong peningkatan kinerja melalui evaluasi berkala, pelatihan, dan pemberian motivasi yang tepat.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) berada dalam kategori tinggi. Mayoritas responden menunjukkan kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan KUD Nengayetna secara umum telah mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 4.5 Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil kuesioner, variabel kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju.

No	Pernyataan	TS	S	SS
1	Apakah Anda Bekerja dengan penuh semangat setiap hari?	12	39	25
		15,79%	51,32%	32,89%
2	Apakah Anda Tetap bersemangat saat menghadapi pekerjaan sulit?	3	35	38
		3,95%	46,05%	50,00%
3	Apakah Anda Mencari solusi tanpa menunggu perintah?	13	32	31
		17,11%	42,11%	40,79%
4	Apakah Anda Mengambil tindakan saat melihat masalah?	3	42	31
		3,95%	55,26%	40,79%
5	Apakah Anda Menyelesaikan tugas sampai selesai?	15	41	20
		19,74%	53,95%	26,32%
6	Apakah Anda Tetap bekerja meskipun tugas sulit?	2	41	33
		2,63%	53,95%	43,42%
7	Apakah Anda Berusaha mencapai target kerja?	13	36	27
		17,11%	47,37%	35,53%
8	Apakah Anda Memenuhi target kerja?	3	47	26
		3,95%	61,84%	34,21%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner ,2026

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 76 responden, dapat diketahui bahwa secara umum variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator motivasi kerja.

Pada aspek semangat kerja, mayoritas responden menunjukkan tingkat motivasi yang baik. Sebanyak 84,21% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka bekerja dengan penuh semangat setiap hari. Selain itu, pada indikator tetap bersemangat dalam menghadapi pekerjaan

jaan sulit, sebesar 96,05% responden memberikan jawaban positif. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki daya tahan kerja yang tinggi dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Selanjutnya, pada aspek inisiatif kerja, sebanyak 82,90% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mampu mencari solusi tanpa menunggu perintah. Selain itu, sebesar 96,05% responden juga menyatakan bahwa mereka langsung mengambil tindakan ketika melihat adanya masalah dalam pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat inisiatif yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Pada aspek tanggung jawab kerja, sebesar 80,27% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka menyelesaikan tugas sampai selesai, serta 97,37% responden tetap bekerja meskipun tugas yang diberikan terasa sulit. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan.

Pada aspek pencapaian target kerja, sebesar 82,90% responden menyatakan berusaha mencapai target kerja, dan bahkan 96,05% responden menyatakan mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki orientasi kerja yang baik terhadap pencapaian hasil kerja.

Meskipun demikian, masih terdapat sekitar 3% hingga 19% responden yang menyatakan tidak setuju pada beberapa indikator, seperti dalam hal menyelesaikan tugas dan inisiatif kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian kecil karyawan yang tingkat motivasinya belum optimal, sehingga perlu adanya perhatian dari pihak manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian dorongan, penghargaan, maupun lingkungan kerja yang mendukung.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berada dalam kategori tinggi. Mayoritas responden menunjukkan semangat kerja, inisiatif, tanggung jawab, dan orientasi pencapaian yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 4.6 Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	TS	S	SS
1	Apakah Anda Datang tepat waktu?	16 21,05%	31 40,79%	29 38,16%
2	Apakah Anda Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?	2 2,63%	37 48,68%	37 48,68%
3	Apakah Anda Mengikuti prosedur kerja?	17 22,37%	29 38,16%	30 39,47%
4	Apakah Anda Bekerja sesuai aturan?	4 5,26%	33 43,42%	39 51,32%
5	Apakah Anda Menggunakan alat kerja dengan benar?	12 15,79%	40 52,63%	24 31,58%
6	Apakah Anda Menjaga alat kerja	2 2,63%	36 47,37%	38 50,00%
7	Apakah Anda Mematuhi aturan kerja	11 14,47%	43 56,58%	22 28,95%
8	Apakah Anda Menghindari tindakan yang dilarang	1 1,32%	41 53,95%	34 44,74%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner terhadap 76 responden, dapat diketahui bahwa secara umum disiplin kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator disiplin kerja.

Pada aspek ketepatan waktu, sebesar 78,95% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka datang tepat waktu. Selain itu, pada indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 97,36% responden memberikan jawaban positif. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya ketepatan waktu dalam bekerja.

Pada aspek kepatuhan terhadap prosedur kerja, sebanyak 77,63% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, sebesar 94,74% responden juga menyatakan bahwa mereka bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja sudah cukup baik.

Pada aspek penggunaan dan pemeliharaan alat kerja, sebesar 84,21% responden menyatakan menggunakan alat kerja dengan benar, serta 97,37% responden menyatakan menjaga alat kerja dengan baik. Hal ini menunjukkan adanya tanggung jawab karyawan terhadap fasilitas kerja yang digunakan.

Pada aspek kepatuhan terhadap aturan dan etika kerja, sebesar 85,53% responden menyatakan mematuhi aturan kerja, dan 98,69% responden menyatakan menghindari tindakan yang dilarang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap norma dan aturan yang berlaku di lingkungan kerja.

Meskipun demikian, masih terdapat sekitar 1% hingga 22% responden yang menyatakan tidak setuju pada beberapa indikator, seperti dalam hal mengikuti prosedur kerja dan datang tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian kecil karyawan yang tingkat disiplinnya belum optimal.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan berada dalam kategori tinggi dan telah berjalan dengan baik.

Tabel 4.7 Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	TS	S	SS
1	Apakah Tempat Kerja Anda bersihan?	16 21,05%	35 46,05%	25 32,89%
2	Apakah tempat Kerja Anda Nyaman?	3 3,95%	36 47,37%	37 48,68%
3	Apakah Anda memiliki Hubungan Baik Dengan antar karyawan Kerja?	12	33	31

No	Pernyataan	TS	S	SS
		15,79%	43,42%	40,79%
4	Apakah Anda berkomunikasi dengan baik di tempat kerja?	3	40	33
		3,95%	52,63%	43,42%
5	Apakah fasilitas kerja tersedia dengan baik?	13	41	22
		17,11%	53,95%	28,95%
6	Apakah fasilitas kerja mendukung pekerjaan Anda?	4	42	30
		5,26%	55,26%	39,47%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator.

Pada aspek kondisi fisik lingkungan kerja, sebesar 78,94% responden menyatakan bahwa kebersihan tempat kerja terjaga, dan 96,05% responden merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik sudah cukup mendukung aktivitas kerja karyawan.

Pada aspek hubungan kerja, sebesar 84,21% responden menyatakan bahwa hubungan antar karyawan berjalan dengan baik, dan 96,05% responden menyatakan komunikasi kerja berlangsung dengan baik. Hal ini menunjukkan adanya hubungan sosial yang harmonis di lingkungan kerja.

Pada aspek fasilitas kerja, sebesar 82,90% responden menyatakan bahwa fasilitas kerja telah tersedia, dan 94,73% responden menyatakan bahwa fasilitas tersebut mendukung pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan sarana kerja yang cukup memadai.

Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang menyatakan tidak setuju, khususnya pada indikator kebersihan dan fasilitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja berada pada kategori baik dan cukup mendukung kinerja karyawan.

Tabel 4.8 Kinerja (Y)

No	Pernyataan	TS	S	SS
1	Apakah Anda menghasilkan pekerjaan yang berkualitas?	14 18,42%	40 52,63%	22 28,95%
2	Apakah Hasil kerja Anda sesuai standar?	4 5,26%	27 35,53%	45 59,21%
3	Apakah Anda menyelesaikan banyak pekerjaan?	18 23,68%	33 43,42%	25 32,89%
4	Apakah Anda memenuhi jumlah pekerjaan yang ditargetkan?	2 2,63%	38 50,00%	36 47,37%
5	Apakah Anda menyelesaikan Pekerjaan Ketepatan waktu?	11 14,47%	43 56,58%	22 28,95%
6	Apakah Anda Tidak menunda pekerjaan	4 5,26%	35 46,05%	37 48,68%
7	Apakah Anda Bertanggung jawab atas pekerjaan Anda?	18 23,68%	33 43,42%	25 32,89%
8	Apakah Anda Menyelesaikan tugas Yang diberikan	4 5,26%	40 52,63%	32 42,11%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2026

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator kinerja.

Pada aspek kualitas kerja, sebesar 81,58% responden menyatakan bahwa mereka mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Selain itu, sebesar 94,74% responden menyatakan bahwa hasil kerja mereka telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pada aspek kuantitas dan pencapaian target, sebesar 76,31% responden menyatakan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan dengan baik, dan 97,37% responden menyatakan mampu memenuhi target kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik.

Pada aspek ketepatan waktu, sebesar 85,53% responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta 94,73% respond-

en menyatakan tidak menunda pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki manajemen waktu yang baik.

Pada aspek tanggung jawab kerja, sebesar 76,31% responden menyatakan memiliki tanggung jawab kerja yang tinggi, dan 94,74% responden menyatakan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Namun demikian, masih terdapat sekitar 5% hingga 23% responden yang menyatakan tidak setuju pada beberapa indikator, terutama terkait jumlah pekerjaan dan tanggung jawab kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang perlu meningkatkan kinerjanya.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi.

4.3 Analisis Data

Bab ini menyajikan analisis data penelitian yang diperoleh dari proses pengumpulan data yang telah dilakukan sebelumnya. Data-data tersebut selanjutnya diolah dan dianalisis secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis yang sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan.

Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai temuan penelitian serta untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil analisis data dalam bab ini juga digunakan sebagai dasar dalam melakukan pembahasan lebih lanjut dan penarikan kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian.

4.3.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini layak digunakan dalam analisis serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pengujian ini sangat penting karena kualitas data akan mempengaruhi hasil penelitian secara keseluruhan. Uji kualitas data meliputi uji

validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk menjamin ketepatan serta konsistensi instrumen penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:121), uji kualitas data digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat valid dan reliabel sehingga dapat menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen yang valid berarti mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian.

Menurut Ghazali (2018:51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, di mana suatu item dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor item dengan skor total (Corrected Item-Total Correlation).

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

Apabila nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka item dinyatakan valid.

Sebaliknya, apabila r hitung $< r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.9 Uji Validitas

NO	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	MOTIVASI	P1	0,607	0,225	Valid
		P2	0,436	0,225	Valid
		P3	0,731	0,225	Valid
		P4	0,299	0,225	Valid
		P5	0,689	0,225	Valid
		p6	0,406	0,225	Valid
		P7	0,718	0,252	Valid
		P8	0,475	0,225	Valid
2	DISIPLIN KERJA (X2)	P1	0,733	0,225	Valid
		P2	0,459	0,225	Valid
		P3	0,740	0,225	Valid
		P4	0,345	0,225	Valid
		P5	0,700	0,225	Valid
		P6	0,437	0,225	Valid
		P7	0,560	0,225	Valid
		P8	0,385	0,225	Valid
3	LINGKUNGAN KERJA (X3)	P1	0,724	0,225	Valid
		P2	0,548	0,225	Valid
		P3	0,710	0,225	Valid
		P4	0,398	0,225	Valid
		P5	0,665	0,225	Valid
		P6	0,468	0,225	Valid
		P1	0,646	0,225	Valid
		P2	0,488	0,225	Valid
4	KINERJA (Y)	P3	0,685	0,225	Valid
		P4	0,519	0,225	Valid
		P5	0,659	0,225	Valid
		P6	0,481	0,225	Valid
		P7	0,736	0,225	Valid
		P8	0,585	0,225	Valid

Sumber : Diolah Penulis SPSS 25,2026

Berdasarkan Tabel 3.4 diperoleh bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,224. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen

penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat, sehingga instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Cronbach Alpha.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's pha	AI-Nilai Batas	Hasil Uji Realibilitas
1	MOTIVASI X1	0,684	0,6	Reliabel
2	DISIPLIN KERJA X2	0,685	0,6	Reliabel
3	LINGKUNGAN KERJA X3	0,634	0,6	Reliabel
4	KINERJA Y	0,752	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah Penulis SPSS 25,2026

Berdasarkan Tabel 4.3.2 uji reliabilitas yang dilakukan, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yaitu Motivasi (X1) sebesar 0,684, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,685, Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,634, dan Kinerja (Y) sebesar 0,752. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari nilai batas minimum yang ditetapkan yaitu 0,6.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur setiap variabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

4.3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 4.11 Uji Normallitas		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,47041697
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,033
	Negative	-,046
Test Statistic		,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Diolah Penulis SPSS 25,2026

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Selain itu, nilai mean residual sebesar 0,0000000 juga menunjukkan bahwa penyebaran data residual berada di sekitar nilai nol, yang semakin memperkuat bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas dengan baik.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	,363	2,752
	DISIPLIN KERJA	,431	2,320
	LINGKUNGAN KERJA	,485	2,063

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah Penulis SPSS 25,2026

Berdasarkan Tabel....hasil uji multikolinearitas, interpretasi dilakukan dengan menggunakan kriteria tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut:

Pertama, variabel Motivasi (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,363 yang berada di atas 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,752 yang masih jauh di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi tidak memiliki hubungan linear yang tinggi dengan variabel independen lainnya, sehingga tidak menimbulkan gejala multikolinearitas dalam model.

Kedua, variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,431 dan VIF sebesar 2,320. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja tidak mengalami masalah multikolinearitas dan tetap memberikan kontribusi yang independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Ketiga, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,485 dan VIF sebesar 2,063. Nilai ini merupakan yang paling mendekati kondisi ideal dibandingkan variabel lainnya, yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki tingkat korelasi yang paling rendah dengan variabel independen lainnya.

Secara keseluruhan, seluruh variabel independen dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Uji heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1,891	1,022		1,849
	MOTIVASI	,035	,059	,114	,588
	DISIPLIN KERJA	-,046	,053	-,155	-,871
	LINGKUNGAN KERJA	-,020	,063	-,052	-,311
					Sig.
					,068
					,558
					,387
					,756

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Diolah Penulis SPSS 25,2026

Berdasarkan Tabel hasil uji Glejser, pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residual (ABS_RES). Adapun kriteria yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pertama, variabel Motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,558, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel ini.

Kedua, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,387, yang juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, variabel Disiplin Kerja tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas dalam model.

Ketiga, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,756, yang jauh di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi varians residual, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Secara keseluruhan, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada

Tabel berikut: 4.14 Analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-2,023	1,771
	MOTIVASI	,418	,102
	DISIPLIN KERJA	,374	,092
	LINGKUNGAN KERJA	,376	,108

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah Penulis SPSS 25,2026

$$Y = -2,023 + 0,418X_1 + 0,374X_2 + 0,376X_3$$

Konstanta sebesar -2,023 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen dianggap bernilai nol, maka nilai Kinerja (Y) sebesar -2,031. Nilai ini

menggambarkan kondisi dasar sebelum adanya pengaruh dari variabel independen. Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,418 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,418, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,374 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,379, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini berarti Disiplin Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,376 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,371, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja, sehingga peningkatan pada masing-masing variabel akan diikuti dengan peningkatan Kinerja.

4.3.6 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Koefisien Korelasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,884 ^a	,781	,772

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Diolah Penulis SPSS 25,2026

Berdasarkan Tabel....hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,884. Nilai ini berada pada rentang 0,80 – 1,00 yang termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel independen yang terdiri dari Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Koefisien korelasi yang tinggi ini mengindikasikan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel-variabel independen cenderung diikuti oleh perubahan yang signifikan pada variabel dependen. Dengan kata lain, semakin baik tingkat motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Selain itu, kuatnya hubungan ini juga mencerminkan bahwa ketiga variabel independen memiliki keterkaitan yang solid dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan secara bersama-sama. Hubungan yang sangat kuat ini memperlihatkan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki tingkat keterhubungan yang baik dan mampu merepresentasikan kondisi yang terjadi di lapangan.

4.3.7 Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.15 koefisien determinasi (R^2)

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.884 ^a	.781	.772

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Sumber : Diolah Penulis SPSS 25,2026

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,781. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 78% variasi pada variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen tergolong kuat. Artinya, model yang digunakan mampu memberikan penjelasan yang tinggi terhadap variasi yang terjadi pada Kinerja. Sementara itu, sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

4.3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi sebesar 0,05 serta nilai t hitung dengan t tabel dan nilai F hi-

tung dengan F tabel. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis penelitian diterima. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.17 Uji T

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-2,023	1,771		-1,142
	Motivasi	,418	,102	,375	4,095
	Disiplin Kerja	,374	,092	,341	4,061
	Lingkungan Kerja	,376	,108	,274	3,466

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah Penulis SPSS 25,2026

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji t pada tabel Coefficients, diketahui nilai t tabel sebesar 1,99. Kriteria pengujian adalah jika t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. variabel Motivasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,095 yang lebih besar dari t tabel (1,99) dengan nilai signifikansi 0,000(<0,05).. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,061 yang juga lebih besar dari t tabel (1,99) dengan nilai signifikansi 0,000(0,05). Dengan demikian, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
3. variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,466 yang lebih besar dari t tabel (1,99) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (<

0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 4.18 Uji F (Stimulan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579,038	3	193,013	85,699	,000 ^b
	Residual	162,159	72	2,252		
	Total	741,197	75			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Diolah Penulis SPSS 25,2026

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 85,699 dengan tingkat signifikansi $< 0,000$, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,72. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($85,699 > 2,72$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dinyatakan signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Artinya, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, karakteristik responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67,1%, sedangkan perempuan sebanyak 32,9%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan pada KUD Nengayetna yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit lebih banyak melibatkan tenaga kerja laki-laki karena sebagian besar aktivitas operasional dilakukan di lapangan dan memerlukan kemampuan fisik yang cukup baik.

Berdasarkan usia responden, mayoritas karyawan berada pada rentang usia 25–30 tahun sebesar 55,3%, sedangkan usia 31–40 tahun sebesar 44,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif sehingga

memiliki kemampuan fisik dan pengalaman yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Selanjutnya, berdasarkan masa kerja diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 4–6 tahun sebesar 48,7%, diikuti masa kerja 1–3 tahun sebesar 36,8%, dan lebih dari 6 tahun sebesar 14,5%. Tidak adanya responden dengan masa kerja kurang dari satu tahun menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, maupun kinerja yang mereka rasakan selama bekerja di KUD Nengayetna.

Karakteristik responden tersebut memberikan gambaran bahwa data penelitian diperoleh dari responden yang telah memahami kondisi kerja di KUD Nengayetna sehingga hasil penelitian diharapkan mampu mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,224. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya dalam mengukur variabel penelitian

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,05$), sehingga data residual berdistribusi normal dan memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linear berganda.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10.

Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen sehingga masing-masing variabel mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen secara baik.

Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Pembahasan Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki koefisien regresi bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,418, disiplin kerja sebesar 0,374, dan lingkungan kerja sebesar 0,376. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, maupun lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada KUD Nengayetna.

Berdasarkan hasil uji t , diketahui bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung masing-masing variabel yang lebih besar daripada t tabel (1,99) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang baik juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui kepatuhan terhadap aturan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku. Selain itu, lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil deskriptif kuesioner yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik terhadap motivasi ker-

ja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Meskipun pada observasi awal masih ditemukan beberapa fenomena operasional seperti keterlambatan kehadiran pada beberapa kesempatan dan beberapa fasilitas kerja yang memerlukan perawatan, kondisi tersebut tidak menyebabkan responden menilai ketiga variabel tersebut berada pada kategori kurang baik. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di KUD Nengayetna telah mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 85,699 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,72 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang saling mendukung. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan pada KUD Nengayetna.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,884 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,781 menunjukkan bahwa 78,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Adapun sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, komunikasi, maupun faktor organisasi lainnya.

Keterkaitan dengan Teori dan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa. Temuan ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan. Selain itu, teori Robbins dan Judge (2017) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Gorang et al. (2022), Erlan Kusuma Dwi Susanti (2023), Agustian dan Sudarso (2026), serta Syawqy, Widagdo, dan Novianti (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun terdapat perbedaan objek dan lokasi penelitian, hasil yang diperoleh menunjukkan konsistensi bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan pada KUD Nengayetna. Oleh karena itu, upaya mempertahankan motivasi kerja, meningkatkan kedisiplinan, serta menjaga kondisi lingkungan kerja yang baik perlu terus dilakukan agar kinerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka terjawabnya rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, kedisiplinan, serta lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan di KUD Nengayetna.

2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi, seperti adanya dorongan untuk mencapai tujuan, penghargaan, dan kebutuhan kerja, mampu meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja, sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu mendukung aktivitas kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari perilaku kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti mo-

tivasi dan disiplin, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 76 responden, diketahui bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

1. Motivasi Kerja

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa karyawan yang kurang termotivasi. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, insentif, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar semangat kerja semakin meningkat.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan dinilai cukup baik, namun masih terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya disiplin. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan, mempertegas aturan, serta memberikan sanksi yang tegas agar kedisiplinan karyawan semakin baik.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan, terutama dalam menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki fasilitas kerja serta menjaga hubungan kerja yang harmonis antar karyawan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berada dalam kategori baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan

evaluasi secara berkala, meningkatkan kualitas kerja, serta mendorong tanggung jawab karyawan agar kinerja semakin optimal.

5. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih lengkap dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Agustian, A. R., & Sudarso, E. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara. *JIEM (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen)*, 4(1), 1-12.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. England: Pearson Education. (Halaman 331).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ananda, S., & Eriza, F. (2023). *The influence of teamwork, work motivation and job satisfaction on employee performance (Study at J&T Sibuhuan-Sosa Office)*. Current Advanced Research on Sharia Finance and Economic Worldwide (CASHFLOW), 2(4), 1339–1348.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 112–124.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syawqy, I. S., Widagdo, B., & Novianti, K. R. (2024). The influence of compensation and work environment on employee performance. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*, 4(3), 312–321.
- Ggozali, Iman . (2018). *Aplikasi Analisis Multivarite denagn Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glejser, H. (1969). A New Test for Heteroskedasticity. *Journal of the American Statistical Association*, 64(325), 316-323.
- Gujarati, D.N. (2015). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.
- Gujarati, D.N. (2015). *Basic Econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill. New York.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN

Lampiran1 Foto tabel distribusi
Uji valditas

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

Uji t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096

Uji f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79

Lampiran 5 Uji Pada SPSS

X1 Motivasi

Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	LINGKUNGAN KERJA
X3.1	Pearson Correlation	1	,222	,633**	,047	,514**	-,034	,724**
	Sig. (2-tailed)		,054	,000	,689	,000	,770	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X3.2	Pearson Correlation	,222	1	,146	,146	,206	,335**	,548**
	Sig. (2-tailed)	,054		,208	,207	,074	,003	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X3.3	Pearson Correlation	,633**	,146	1	,016	,465**	,081	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,208		,888	,000	,488	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X3.4	Pearson Correlation	,047	,146	,016	1	-,019	,395**	,398**
	Sig. (2-tailed)	,689	,207	,888		,869	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X3.5	Pearson Correlation	,514**	,206	,465**	-,019	1	,066	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,074	,000	,869		,572	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X3.6	Pearson Correlation	-,034	,335**	,081	,395**	,066	1	,468**
	Sig. (2-tailed)	,770	,003	,488	,000	,572		,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	,724**	,548**	,710**	,398**	,665**	,468**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76	76

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,684	8

(X2) Disiplin Kerja

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
X2.1	Pearson Correlation	1	,064	,566**	,030	,548**	,186	,467**	,146
	Sig. (2-tailed)		,581	,000	,798	,000	,107	,000	,207
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.2	Pearson Correlation	,064	1	,125	,237*	,160	,455**	-,040	,267*
	Sig. (2-tailed)	,581		,281	,039	,167	,000	,733	,020
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.3	Pearson Correlation	,566**	,125	1	,087	,587**	,151	,456**	,045
	Sig. (2-tailed)	,000	,281		,456	,000	,193	,000	,702
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.4	Pearson Correlation	,030	,237*	,087	1	,049	,138	-,071	,204
	Sig. (2-tailed)	,798	,039	,456		,676	,235	,542	,078
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.5	Pearson Correlation	,548**	,160	,587**	,049	1	,047	,405**	,105
	Sig. (2-tailed)	,000	,167	,000	,676		,687	,000	,366
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.6	Pearson Correlation	,186	,455**	,151	,138	,047	1	,029	,109
	Sig. (2-tailed)	,107	,000	,193	,235	,687		,801	,350
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.7	Pearson Correlation	,467**	-,040	,456**	-,071	,405**	,029	1	,048
	Sig. (2-tailed)	,000	,733	,000	,542	,000	,801		,680
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.8	Pearson Correlation	,146	,267*	,045	,204	,105	,109	,048	1
	Sig. (2-tailed)	,207	,020	,702	,078	,366	,350	,680	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	,733**	,459**	,740**	,345**	,700**	,437**	,560**	,385**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,001
	N	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	8

(X3) Lingkungan Kerja

Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	LINGKUNGAN KERJA
X3.1	Pearson Correlation	1	,222	,633**	,047	,514**	-,034	,724**
	Sig. (2-tailed)		,054	,000	,689	,000	,770	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X3.2	Pearson Correlation	,222	1	,146	,146	,206	,335**	,548**
	Sig. (2-tailed)	,054		,208	,207	,074	,003	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X3.3	Pearson Correlation	,633**	,146	1	,016	,465**	,081	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,208		,888	,000	,488	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X3.4	Pearson Correlation	,047	,146	,016	1	-,019	,395**	,398**
	Sig. (2-tailed)	,689	,207	,888		,869	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X3.5	Pearson Correlation	,514**	,206	,465**	-,019	1	,066	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,074	,000	,869		,572	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X3.6	Pearson Correlation	-,034	,335**	,081	,395**	,066	1	,468**
	Sig. (2-tailed)	,770	,003	,488	,000	,572		,000
	N	76	76	76	76	76	76	76
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	,724**	,548**	,710**	,398**	,665**	,468**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76	76

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,634	6

(Y) Kinerja Karyawan

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	KINERJA
Y.1	Pearson Correlation	1	,087	,551**	,156	,537**	-,048	,447**	,235*	,646**
	Sig. (2-tailed)		,453	,000	,178	,000	,680	,000	,041	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.2	Pearson Correlation	,087	1	,184	,390**	,037	,456**	,184	,148	,488**
	Sig. (2-tailed)	,453		,111	,000	,753	,000	,111	,201	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.3	Pearson Correlation	,551**	,184	1	,125	,438**	,088	,528**	,195	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,111		,284	,000	,449	,000	,092	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.4	Pearson Correlation	,156	,390**	,125	1	,115	,415**	,157	,350**	,519**
	Sig. (2-tailed)	,178	,000	,284		,322	,000	,176	,002	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.5	Pearson Correlation	,537**	,037	,438**	,115	1	,077	,548**	,315**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000	,753	,000	,322		,509	,000	,006	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.6	Pearson Correlation	-,048	,456**	,088	,415**	,077	1	,177	,338**	,481**
	Sig. (2-tailed)	,680	,000	,449	,000	,509		,125	,003	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.7	Pearson Correlation	,447**	,184	,528**	,157	,548**	,177	1	,346**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,111	,000	,176	,000	,125		,002	,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.8	Pearson Correlation	,235*	,148	,195	,350**	,315**	,338**	,346**	1	,585**
	Sig. (2-tailed)	,041	,201	,092	,002	,006	,003	,002		,000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KINERJA	Pearson Correlation	,646**	,488**	,685**	,519**	,659**	,481**	,736**	,585**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	8

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,47041697
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,033
	Negative	-,046
Test Statistic		,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,891	1,022		1,849	,068
	MOTIVASI	,035	,059	,114	,588	,558
	DISIPLIN KERJA	-,046	,053	-,155	-,871	,387
	LINGKUNGAN KERJA	-,020	,063	-,052	-,311	,756

a. Dependent Variable: Abs_Res

Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,023	1,771		-1,142	,257		
	MOTIVASI	,418	,102	,375	4,095	,000	,363	2,752
	DISIPLIN KERJA	,374	,092	,341	4,061	,000	,431	2,320
	LINGKUNGAN KERJA	,376	,108	,274	3,466	,001	,485	2,063

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Kofisien Determiasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,772	1,501

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Uji Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,023	1,771		-1,142	,257
	MOTIVASI	,418	,102	,375	4,095	,000
	DISIPLIN KERJA	,374	,092	,341	4,061	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,376	,108	,274	3,466	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 7. Tabulasi Data Kuesioner

No	Kode	JK	Usia	Jabatan	Lama Kerja
1	Syamsia	L	20-30	Karyawan Panen 4 tahun	
2	Sarpiu	L	20-30	Karyawan Panen 5 tahun	
3	ABDUL MALIK	L	31-40	Karyawan Panen 6 tahun	
4	ADDING	L	41-50	Karyawan Panen 8 tahun	
5	AHMAD 1	L	20-30	Karyawan Panen 2 tahun	
6	ALDI	L	31-40	Karyawan Panen 5 tahun	
7	FARDI	L	20-30	Karyawan Panen 3 tahun	
8	FERDINANDUS USBOKO	L	20-30	Karyawan Panen 4 tahun	
9	ILHAM SYAHAK	L	41-50	Karyawan Panen 9 tahun	
10	IWAN	L	20-30	Karyawan Panen 1 tahun	
11	JOHAN	L	31-40	Karyawan Panen 5 tahun	
12	JUMARDIN	L	20-30	Karyawan Panen 3 tahun	
13	NASRUN	L	20-30	Karyawan Panen 4 tahun	
14	OLLENG	L	31-40	Karyawan Panen 6 tahun	
15	SARIFUDDIN H	L	41-50	Karyawan Panen 10 tahun	
16	SAYUTI	L	20-30	Karyawan Panen 2 tahun	
17	SUPRIADI	L	31-40	Karyawan Panen 5 tahun	
18	UDDING	L	20-30	Karyawan Panen 3 tahun	
19	STEPANUS RANGGA MON	L	20-30	Karyawan Panen 4 tahun	
20	PETRUS PATI KEDU	L	41-50	Karyawan Panen 8 tahun	
21	OBET WORA KAKA	L	20-30	Karyawan Panen 2 tahun	
22	ABDUL RAHMAN	L	31-40	Karyawan Panen 5 tahun	
23	AGUSTINUS JAPPA KAKA	L	20-30	Karyawan Panen 3 tahun	
24	ARDI	L	20-30	Karyawan Panen 4 tahun	
25	ARDI SAPUTRA	L	31-40	Karyawan Panen 6 tahun	
26	DESEMION	L	41-50	Karyawan Panen 9 tahun	
27	FAJRIN NENTO	L	20-30	Karyawan Panen 2 tahun	
28	HENDRIKUS NAHAK	L	31-40	Karyawan Panen 5 tahun	
29	IWAN 2	L	20-30	Karyawan Panen 3 tahun	
30	JAHR	L	20-30	Karyawan Panen 4 tahun	
31	LOTA KAKA	L	31-40	Karyawan Panen 5 tahun	
32	JALUNG	L	41-50	Karyawan Panen 8 tahun	
33	PRIDI	L	20-30	Karyawan Panen 2 tahun	
34	RANDI	L	31-40	Karyawan Panen 5 tahun	
35	DANEL	L	20-30	Karyawan Panen 3 tahun	
36	UCUP	L	20-30	Karyawan Panen 4 tahun	
37	RJO	L	31-40	Karyawan Panen 6 tahun	
38	ANDRIANI	P	20-30	Karyawan Rawai 3 tahun	
39	ERNI WATI	P	20-30	Karyawan Rawai 4 tahun	
40	HELMAWATI	P	31-40	Karyawan Rawai 5 tahun	
41	ISNAWATI	P	20-30	Karyawan Rawai 2 tahun	
42	MARIA MA TILDIS HOAR	P	20-30	Karyawan Rawai 3 tahun	
43	MASKURIA	P	31-40	Karyawan Rawai 4 tahun	
44	MUHYI HERMANSYAH	P	41-50	Karyawan Rawai 6 tahun	
45	NANIK HARIYANI	P	20-30	Karyawan Rawai 2 tahun	
46	NASIA	P	20-30	Karyawan Rawai 3 tahun	
47	NIMRA	P	31-40	Karyawan Rawai 4 tahun	
48	NINING NENGSI	P	20-30	Karyawan Rawai 2 tahun	
49	NORMA ADA	P	20-30	Karyawan Rawai 3 tahun	
50	NURINTANG	P	31-40	Karyawan Rawai 5 tahun	
51	NURLELA	P	20-30	Karyawan Rawai 2 tahun	
52	NURMALA	P	20-30	Karyawan Rawai 3 tahun	
53	RISNA	P	41-50	Karyawan Rawai 6 tahun	
54	RISNA 2	P	20-30	Karyawan Rawai 2 tahun	
55	ROSDIATI	P	20-30	Karyawan Rawai 3 tahun	
56	SABI	P	31-40	Karyawan Rawai 4 tahun	
57	SIPA	P	20-30	Karyawan Rawai 2 tahun	
58	SURI	P	20-30	Karyawan Rawai 3 tahun	

59	SYAMSIA	P	31-40	Karyawan Rawai 4 tahun
60	SARIPA	P	41-50	Karyawan Rawai 7 tahun
61	ACO	P	20-30	Karyawan Rawai 2 tahun
62	IPUI	L	31-40	Karyawan Rawai 5 tahun
63	Noh Apui	L	31-40	Supervisi 6 tahun
64	Amiruddin	L	41-50	Supervisi 8 tahun
65	MAJI	L	31-40	Supervisi 5 tahun
66	Dahlan	L	31-40	Supervisi 7 tahun
67	Belareq	L	41-50	Supervisi 9 tahun
68	Apui Jan	L	31-40	Supervisi 6 tahun
69	Danie	L	20-30	Peloding 3 tahun
70	Fikri	L	31-40	Peloding 4 tahun
71	Nahor	L	20-30	Peloding 2 tahun
72	Luis	L	31-40	Peloding 4 tahun
73	Iban	L	41-50	Peloding 5 tahun
74	LIq	L	31-40	Sopir 5 tahun
75	Gani	L	41-50	Sopir 6 tahun
76	Yhon	L	41-50	TPA 7 tahun

Hasil Pengisian Kuesioner

	Lama Korpé	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTALX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTALX2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTALX3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTALY	
1	Karyawati Pemas 4 tahun	4	4	3	4	3	3	3	4	29	3	3	4	3	4	4	3	3	26	3	3	4	4	3	3	3	20	4	3	3	4	3	4	3	4	29
2	Karyawati Pemas 5 tahun	4	3	3	4	3	4	3	4	27	4	4	3	4	4	4	3	3	29	3	3	4	4	3	3	4	20	4	3	3	3	4	3	4	29	
3	Karyawati Pemas 6 tahun	4	3	3	3	4	4	3	3	27	3	4	4	4	3	4	3	29	4	4	3	3	3	3	3	20	3	4	4	4	3	3	4	3	28	
4	Karyawati Pemas 8 tahun	3	4	3	3	4	4	4	4	29	3	3	4	3	3	3	4	3	26	4	3	3	4	3	3	3	20	3	4	4	3	3	4	3	28	
5	Karyawati Pemas 2 tahun	3	3	3	4	3	4	3	3	27	4	3	3	3	4	3	3	4	27	4	3	3	3	4	4	4	22	3	4	3	3	4	3	3	28	
6	Karyawati Pemas 3 tahun	3	3	3	4	3	4	4	3	27	3	4	3	3	4	4	3	27	3	4	4	3	3	3	3	3	20	3	4	3	4	4	3	3	28	
7	Karyawati Pemas 4 tahun	3	3	3	4	3	3	3	3	26	3	4	3	3	3	4	4	3	27	3	4	4	3	3	3	3	20	3	4	3	4	4	3	3	28	
8	Karyawati Pemas 3 tahun	4	3	3	4	3	3	3	3	26	4	3	4	4	4	4	4	3	30	3	4	3	4	3	3	4	21	4	4	3	3	3	4	4	29	
9	Karyawati Pemas 4 tahun	3	4	4	4	3	4	3	3	28	3	3	4	4	4	3	4	4	29	4	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	4	3	3	3	27	
10	Karyawati Pemas 9 tahun	4	3	4	4	3	4	4	3	29	4	4	4	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	3	4	3	22	4	3	4	3	3	3	4	28	
11	Karyawati Pemas 1 tahun	4	3	4	3	4	4	3	3	28	4	4	4	3	3	4	3	4	29	4	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	3	4	3	3	28	
12	Karyawati Pemas 5 tahun	3	3	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	4	4	3	4	3	28	4	4	4	4	4	4	4	23	3	3	4	3	3	3	3	26	
13	Karyawati Pemas 3 tahun	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	3	4	3	4	3	4	3	27	4	3	4	4	3	4	3	22	3	4	3	4	3	4	4	28	
14	Karyawati Pemas 4 tahun	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3	4	3	3	4	4	4	4	29	4	4	3	3	3	3	3	20	3	3	4	3	4	3	3	27	
15	Karyawati Pemas 6 tahun	3	3	3	3	4	3	4	3	26	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	3	4	4	4	4	3	21	3	4	4	3	3	4	4	3	
16	Karyawati Pemas 10 tahun	4	4	3	3	3	4	4	4	29	4	4	4	3	3	4	3	4	29	4	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	3	3	3	3	25	
17	Karyawati Pemas 2 tahun	3	4	4	3	4	4	3	4	29	4	4	3																							

75	Sopir	5 tahun	3	2	3	3	3	2	2	3	11	2	3	2	2	2	3	3	3	20	3	3	3	2	3	3	17	2	2	3	3	2	2	2	3	19
76	Sopir	6 tahun	3	3	3	3	3	3	2	2	12	3	2	2	3	2	3	3	3	21	2	2	3	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	2	2	17
77	TPA	7 tahun	3	3	3	2	2	3	3	2	11	2	3	3	3	3	2	2	3	21	2	2	2	2	3	2	13	2	3	2	3	2	3	2	2	19

Lampiran (Surat Persetujuan Penelitian)



KUD. NENGAYETNA

RANTAU SENTOSA - KECAMATAN BUSANG

KABUPATEN KUTAI TIMUR

Alamat : Jln. Poros Sentosa 1 No. 011 RT. 04 Rantau Sentosa Busang

TELP/HP. 085247333583-085349848305-081349353581

Badan Hukum : Nomor 058/KWK-15/KPIS/3.1./XI/1984

SURAT PERSETUJUAN

Kepada Yth, Dekan Fakultas Ekonomi

Di-

Widya Gama Mahakam Samarinda.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Juga, S.E.
Jabatan : Ketua KUD Nengayetna
Alamat : Desa Rantau Sentosa RT. 04 Kecamatan Busang

Dengan ini memberikan persetujuan kepada :

Nama Mahasiswa : Agus Samuel Ngau
NIM : 22.61201.048
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Widya Gama Mahakam Samarinda

Untuk melakukan pencarian data/bahan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul sementara Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Nengayetna Desa Rantau Sentosa Kec. Busang Kabupaten Kutai Timur, kegiatan tersebut dapat di lakukan di instansi kami mulai surat persetujuan ini di terima. Demikian surat persetujuan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Rantau Sentosa, 5 November 2025

Ketua KUD Nengayetna

JUGA, S.E.

Lampiran 2 (Struktur Organisasi)



Lampiran 3 (foto bersama Ketua Koprasi KUD Nengayetna Juga Neuk S.E di Kantor Koprasi KUD Nengayetna Di Desa Rantau Sentosa Kec.Busang Kabupaten Kutai Timur)



Lampiran 3 Apel Pagi di Plasma KUD Nengayetna



Lampiran 4 Pemeriksaan Fasilitas Alat Kerja beserta kehadiran Karyawan



Lampiran 7

Table Kuesioner

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini secara jujur dan objektif. Data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas perhatian dan kerja sama yang diberikan, peneliti mengucapkan terima kasih.

Nama :

Jenis Kelamin :

☐ Laki Laki

☐ Perempuan

Usia :

☐ 25-30

☐ 30 >

Jabatan/Posisi :

☐ Karyawan Panen

☐ Karyawan Rawat

☐ Supervisor

☐ Peloding

☐ Sopir

☐ TPA(Tenaga Pengawas Alat)

Lama Berkerja di KUD Nengayetna :

- ☐ <1 tahun
- ☐ 1 - 3 Tahun
- ☐ 4 - 6 tahun
- ☐ 6 tahun

PERNYATAAN PENGISIAN :

1 = Sangat Tidak setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

A. Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Apakah Anda bekerja dengan penuh semangat setiap hari?	☐	☐	☐	☐
2	Apakah Anda tetap bersemangat saat menghadapi pekerjaan sulit?	☐	☐	☐	☐
3	Apakah Anda mencari solusi tanpa menunggu perintah?	☐	☐	☐	☐
4	Apakah Anda mengambil tindakan saat melihat masalah?	☐	☐	☐	☐
5	Apakah Anda menyelesaikan tugas sampai selesai?	☐	☐	☐	☐
6	Apakah Anda tetap bekerja meskipun tugas terasa sulit?	☐	☐	☐	☐
7	Apakah Anda berusaha mencapai target kerja?	☐	☐	☐	☐
8	Apakah Anda memenuhi target yang diberikan?	☐	☐	☐	☐

B. Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
9	Apakah Anda datang bekerja tepat waktu?	☐	☐	☐	☐
10	Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu?	☐	☐	☐	☐

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
11	Apakah Anda mengikuti prosedur kerja yang berlaku?	☐	☐	☐	☐
12	Apakah Anda bekerja sesuai aturan yang ditetapkan?	☐	☐	☐	☐
13	Apakah Anda menggunakan alat kerja dengan benar?	☐	☐	☐	☐
14	Apakah Anda menjaga alat kerja dengan baik?	☐	☐	☐	☐
15	Apakah Anda mematuhi aturan yang berlaku?	☐	☐	☐	☐
16	Apakah Anda menghindari tindakan yang dilarang?	☐	☐	☐	☐

C. Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
17	Apakah tempat kerja Anda bersih?	☐	☐	☐	☐
18	Apakah tempat kerja Anda nyaman?	☐	☐	☐	☐
19	Apakah Anda memiliki hubungan baik dengan rekan kerja?	☐	☐	☐	☐
20	Apakah Anda berkomunikasi dengan baik di tempat kerja?	☐	☐	☐	☐
21	Apakah fasilitas kerja tersedia dengan baik?	☐	☐	☐	☐
22	Apakah fasilitas kerja mendukung pekerjaan Anda?	☐	☐	☐	☐

D. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
23	Apakah Anda menghasilkan pekerjaan yang berkualitas?	☐	☐	☐	☐
24	Apakah hasil kerja Anda sesuai standar?	☐	☐	☐	☐
25	Apakah Anda menyelesaikan banyak pekerjaan?	☐	☐	☐	☐
26	Apakah Anda memenuhi jumlah pekerjaan yang ditargetkan?	☐	☐	☐	☐
27	Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?	☐	☐	☐	☐
28	Apakah Anda tidak menunda pekerjaan?	☐	☐	☐	☐
29	Apakah Anda bertanggung jawab atas pekerjaan Anda?	☐	☐	☐	☐
30	Apakah Anda menyelesaikan tugas yang diberikan?	☐	☐	☐	☐

