

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
*BRANCH OF JUTURNA PTE. LTD.***

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : **Ani Listiani**
NIM : **21131052**
Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**
Pembimbing : **Mudayat, S.Pd, M.M**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2025**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Ani Listiani

NIM : 21131052

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Branch Of Juturna Pte. Ltd.*

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

Materai Rp 10.000

Ani Listiani
NIM 21131052

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRANCH OF
JUTURNA PTE, LTD**

DISUSUN OLEH :

**NAMA : ANILISTIANI
NIM : 21131052**

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari/Tanggal :

DEWAN PENGUJI

**KETUA : JULI PRASTYORINI, S.Sos., M.M
NIDN : 0708067104**



**SEKRETARIS : MEYTI HANNA ESTER KALANGI, S.Sos., M.M
NIDN : 0705056701**



Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA



Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN: 078116501

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRANCH OF
JUTURNA PTE, LTD**

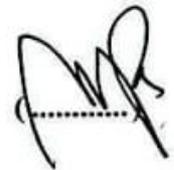
DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : ANI LISTIANI
NIM : 21131052**

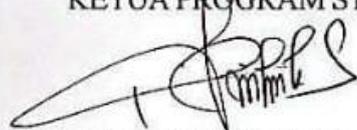
TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : MUDAYAT, S.Pd., M.M
NIDN : 0722017004**



Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI



JULI PRASTYORINI, S.SOS., MM
NIDN: 0708067104

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA



Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDK: 078116501

ABSTRAK

ANI LISTIANI, 21131052

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *BRANCH OF JUTURNA PTE. LTD.*

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2025
Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*”. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kausal dengan metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian yaitu 150 karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.* Menggunakan teknik random sample dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan pada Branch of Juturna Pte. Ltd. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan pada Uji Parsial (Uji T) sebesar $3,137 > 2,001$ serta nilai Sig. $0,003 < 0,05$; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan pada Uji Parsial (Uji T) sebesar $2,368 > 2,001$ serta nilai Sig. $0,021 < 0,005$; (3) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan pada Uji Parsial (Uji T) sebesar $0,454 < 2,001$ serta nilai Sig. $0,652 > 0,05$; (4) motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan pada Uji Simultan (Uji F) sebesar $18,322 > 2,769$ serta Sig. $0,000 < 0,005$.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*** “. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Gugus Wijonarko, MM., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Juli Prastyorini S.Sos., MM., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Mudayat, S.Pd., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang selalu membimbing saya dalam membuat laporan penelitian skripsi ini;
4. Juli Prastyorini, S.Sos., M.M, selaku Dosen Penguji 1 yang telah menguji laporan penelitian skripsi ini;
5. Meyti Hanna Ester Kalangi, S.Sos., M.M, selaku Dosen Penguji 2 yang telah menguji laporan penelitian skripsi ini;
6. Seluruh Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya yang telah memberikan pengalaman serta ilmu kepada saya;
7. Pimpinan dan seluruh staff *Branch of Juturna Pte. Ltd.*;
8. Jahidin dan Wastirah, selaku kedua orang tua saya yang selalu memberikan semangat kepada saya untuk menyelesaikan masa perkuliahan saya;
9. Suminto, selaku Pakdhe saya yang selalu memberikan semangat kepada saya untuk segera menyelesaikan perkuliahan saya

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Akhir kata, penulis berharap semoga laporan magang ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Surabaya, 02 Juli 2025
Penulis,

Ani Listiani
NIM : 21131052

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Tujuan Masalah	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Teori Motivasi <i>Herzberg's (Herzberg's Two-Factor Theory)</i>	10
2.2 Motivasi Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2.2.2 Indikator Motivasi Kerja	11
2.3 Lingkungan Kerja.....	11
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	11
2.4 Disiplin Kerja.....	12
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	12
2.4.2 Indikator Loyalitas Pelanggan.....	12
2.5 Kinerja Karyawan	13
2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.5.2 Indikator Loyalitas Pelanggan.....	13
2.6 Hubungan Antar Variabel	13
2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	14
2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	15
2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	16
2.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	16
2.7 Penelitian Terdahulu	17
2.8 Kerangka Model Konseptual	23
2.9 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25

3.2	Variabel Penelitian	25
3.3	Populasi dan Sampel	26
3.3.1	Populasi	26
3.3.2	Sampel	27
3.4	Teknik Pengumpulan Data	27
3.4.1	Kuisisioner	27
3.4.2	Observasi	28
3.4.3	Studi Kepustakaan	28
3.5	Teknik Analisis Data	28
3.5.1	Uji Kualitas Data	28
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	29
3.5.3	Regresi Linear Berganda	30
3.5.4	Koefisien Determinan (R^2)	31
3.5.5	Hipotesis Uji Parsial (Uji T)	31
3.5.6	Hipotesis Uji Simultan (Uji F)	31
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		25
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	25
4.1.1	Sejarah <i>Branch of Juturna Pte. Ltd.</i>	26
4.1.2	Misi <i>Branch of Juturna Pte. Ltd.</i>	27
4.1.3	Nilai Inti Perusahaan	27
4.2	Karakteristik Responden	25
4.3	Analisis Deskriptif Responden.....	25
4.3.1	Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X1)	26
4.3.2	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2).....	27
4.3.3	Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X3)	27
4.3.4	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	26
4.4	Uji Kualitas Data.....	25
4.4.1	Uji Validitas	26
4.4.2	Uji Reliabilitas	27
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	25
4.5.1	Uji Normalitas.....	26
4.5.2	Uji Multikolinearitas	27
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	27
4.6	Uji Hipotesis.....	25
4.6.1	Regresi Linear Berganda.....	26
4.6.2	Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	27
4.6.3	Uji Hipotesis Parsial (Uji T)	27
4.6.4	Koefisien Determinan (R Square).....	27
4.7	Pembahasan.....	25
4.7.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
4.7.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
4.7.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27

4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
BAB V PENUTUP	25
5.1 Kesimpulan	25
5.2 Saran	25
DAFTAR PUSTAKA	xi

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	34
Tabel 4.3	Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X1).....	35
Tabel 4.4	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2).....	36
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X3)	36
Tabel 4.6	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (Y).....	37
Tabel 4.7	Uji Validitas Motivasi Kerja (X1).....	37
Tabel 4.8	Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	38
Tabel 4.9	Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)	38
Tabel 4.10	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	39
Tabel 4.11	Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas	43
Tabel 4.13	Uji Heteroskedastisitas	43
Tabel 4.14	Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	46
Tabel 4.15	Uji Hipotesis Parsial (Uji T).....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Model Konseptual	24
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	41
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	41
Gambar 4.3 Kolmogrov Smirnov.....	42
Gambar 4.4 Regresi Linear Berganda.....	44
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	46
Gambar 4.6 Uji Hipotesis Parsial (Uji T).....	47
Gambar 4.7 Uji Koefisien Determinan	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas operasionalnya untuk bertahan dan berkembang. Salah satu faktor penting dalam perkembangan perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Dengan kontribusi, dedikasi serta performa kinerja karyawan yang tinggi menjadikan perusahaan mampu bersaing dalam dunia bisnis. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena dengan kinerja perusahaan dapat menilai performa karyawan dalam menjalankan pekerjaan naik atau turun. Karyawan yang memiliki motivasi kerja serta lingkungan kerja yang kondusif dan tentunya sikap disiplin para karyawan dapat berkaitan dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam (Sani & Prijati, 2024)). Selain itu, kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Abdullah dalam (Sari & Agustin, 2024)). Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hal utama dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Performa kinerja para karyawan merupakan acuan dalam perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan melibatkan pencapaian hasil oleh individu, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Eppata *et al.*, 2024). Jika performa kinerja karyawan menurun, maka perusahaan tidak dapat berkembang dan bahkan menurun. Tetapi, jika performa kinerja karyawan meningkat maka bisa dipastikan bahwa perusahaan akan berkembang. Kinerja karyawan yang baik dapat disebabkan dari berbagai aspek diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja serta disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan 3 (tiga) aspek yang dapat menjadikan karyawan produktif dalam performa kinerjanya, Penelitian tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan telah dilakukan oleh (Hustia, 2020) serta (Sari & Agustin, 2024), yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang kuat dapat meningkatkan performa kinerja para karyawan dengan tekad yang kuat. Selain itu, dukungan lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menjadi aspek penting dalam meningkatnya performa kinerja karyawan. Sikap disiplin para karyawan juga menjadi aspek pendukung dari motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat membantu meningkatkan performa kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu *et al.*, 2024), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut, menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta sikap disiplin tidak dapat menjadikan performa kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan yang meningkat dapat dilihat dari kemampuan individual dalam melakukan setiap pekerjaannya. Dengan adanya hal tersebut menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja karyawan masih relevan dan penting untuk diteliti saat ini.

Penelitian ini menggunakan Teori Motivasi *Herzbergs* (*Herzberg's Two-Factor Theory*). Teori Motivasi Herzberg merupakan teori motivasi mengenai variabel-variabel yang dianggap diinginkan untuk mencapai tujuan dan kondisi buruk yang harus dihindari (Gilbert *et al.*, 2022). Herzberg membagi beberapa faktor motivasi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu faktor *motivator* (pencapaian dan

pengakuan) serta faktor *hygiene* (kondisi kerja dan gaji). Faktor *motivator* mempengaruhi motivasi kerja para karyawan dan faktor *hygiene* mempengaruhi lingkungan kerja serta sikap disiplin. Teori ini dapat membantu menjelaskan bagaimana motivasi (faktor *motivator*), lingkungan kerja dan disiplin kerja (faktor *hygiene*) mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan merupakan hasil replika dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hustia, 2020), (Fauzan, 2022), (Sari & Agustin, 2024), (Liaquat *et al.*, 2024) serta (Adnindia *et al.*, 2024).

Motivasi Kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dalam mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara dalam (Sari & Agustin, 2024)). Selain itu, motivasi juga dapat diartikan sebagai sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai dalam (Hustia, 2020)). Dengan begitu, motivasi kerja merupakan aspek penting dalam pengaruh perkembangan perusahaan. Adanya motivasi kerja menjadikan karyawan memiliki gairah dalam melakukan pekerjaannya serta menyelesaikan pekerjaannya. Jika motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat (Sari & Agustin, 2024). Hal tersebut menjadi keselarasan unsur motivasi yang mendasari perilaku manusia yang menumbuhkan kebahagiaan (Barriga Medina *et al.*, 2024). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sikap semangat yang ada pada individu serta menjadikan karyawan bergairah dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih mudah dalam meningkatkan performa kinerja karyawan.

Performa kinerja karyawan tidak hanya disebabkan oleh karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Namun, lingkungan kerja yang kondusif dan sikap disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Fauzan, 2022). Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada sekeliling karyawan yang bisa mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya (Nitisemito dalam (Gratia &

Budiyanto, 2024)). Dalam lingkungan kerja seharusnya tercipta lingkungan yang kondusif dan sehat agar para karyawan serta tenaga lainnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat pada targetnya (Sagita *et al.*, 2024). Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatnya performa kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan sehat akan berpengaruh dengan meningkatnya performa kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan performa kinerja karyawan. Namun, selain motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sikap disiplin karyawan juga dapat mempengaruhinya. Karyawan yang disiplin akan lebih mudah dalam meningkatkan performa kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap kebijakan yang berlaku di lingkungan perusahaan serta bertujuan untuk meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi (Agustini dalam (Sani & Prijati, 2024)). Selain itu, disiplin kerja dapat dikatakan bahwa kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Gratia & Budiyanto, 2024). Disiplin kerja berkaitan dengan peraturan serta norma yang harus dipatuhi. Sikap kedisiplinan sangat penting adanya, karena kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang untuk mematuhi segala aturan yang berlaku (Adnindia *et al.*, 2024). Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu kondisi serta sikap yang berhubungan dengan peraturan yang ada dan harus ditaati dan dipatuhi. Sikap disiplin karyawan menjadi pelengkap pengaruh terhadap kinerja karyawan setelah motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja, lingkungan kerja serta disiplin kerja merupakan 3 (tiga) hal yang sangat berkaitan. Hal tersebut dibuktikan dengan beberapa penelitian yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) serta (Sari & Agustin, 2024), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Liaquat *et al.*, 2024), membuktikan bahwa faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Adnindia *et al.*, 2024) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan 3 (tiga) hal yang berkaitan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, ada penelitian yang membuktikan tidak adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu *et al.*, 2024) dengan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya menjadikan pembeda atau *gap research* pada penelitian yang akan dilakukan.

Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan merupakan hasil replika dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hustia, 2020), (Fauzan, 2022), (Sari & Agustin, 2024), (Liaquat *et al.*, 2024) serta (Adnindia *et al.*, 2024). Variabel yang telah dibahas secara singkat selanjutnya akan dibentuk menjadi kerangka konseptual yang merupakan pengembangan dalam penelitian ini dengan menggunakan perspektif Teori Motivasi *Herzbergs (Herzberg's Two-Factor Theory)*. Dalam hal ini mengungkapkan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan sikap individu terhadap pekerjaan dapat sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Model kerangka konseptual ini selanjutnya akan diuji pada *Branch of Juturna Pte. Ltd. Branch of Juturna Pte. Ltd.* merupakan perusahaan *dredging company* yang memiliki kapal tugboat, *dredger, anchore boat, passanger boat*. Dalam meningkatkan performa kinerja karyawan. *Branch of Juturna Pte. Ltd.* memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar. Oleh sebab itu, *Branch of Juturna Pte. Ltd.* memiliki karyawan sebanyak 150 karyawan termasuk awak kapal.

Karyawan merupakan asset terpenting perusahaan. Dengan adanya, karyawan perusahaan dapat bergerak serta berkembang menjadi perusahaan yang baik. Performa kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Perkembangan perusahaan ditentukan oleh seberapa besar performa kinerja karyawan. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang dapat menjadikan performa kinerja karyawan meningkat dan bertumbuh dengan baik.

Hasil pengamatan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*, menyatakan bahwa perusahaan berkembang dengan baik. Performa kinerja karyawan sangat meningkat dan tentunya siklus keuangan perusahaan sangat baik. Peningkatan kinerja karyawan ditandai dengan adanya peningkatan jumlah *revenue* perusahaan. Salah satu indikator yang menyatakan bahwa perkembangan perusahaan yang baik adalah meningkatnya laba perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tersebut merupakan apakah benar adanya pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja serta disiplin kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, penelitian ini mash relevan dan penting dilakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.* ?;
2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*?;
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*?;

4. Apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.* ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian digunakan untuk mencegah perluasan inti dari masalah, serta membuat penelitian lebih terfokuskan dan mudah dipahami untuk dibahas. Pada penelitian ini terdapat batasan masalah yaitu pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan, menguji dan menganalisis :

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*;
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*;
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*;
4. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan memberikan manfaat ganda, yaitu manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Berikut manfaat teoritis dan manfaat praktis :

1. Manfaat Teoritis / Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pemahaman tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

2. Manfaat Praktis

a. Bagi *Branch of Juturna Pte. Ltd*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi kepada karyawan, lingkungan kerja yang kondusif serta sikap disiplin.

b. Bagi para akademisi

Bagi para akademisi penelitian ini sebagai pengetahuan dan informasi guna menciptakan kemampuan pemahaman mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, sikap disiplin serta kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam mempermudah dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi penelitian ini, pembahasan dibagi secara komprehensif dan sistematis, antara lain :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan adalah bab yang berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan pada penelitian ini.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab Landasan Teori ini, berisi tentang teori-teori terdahulu yang berpendapat tentang variabel yang akan dilakukan penelitian. Selain itu, pada bab ini juga berisikan tentang indikator untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap terikat, serta kerangka model konseptual dan hipotesisnya.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, berisi membahas uji-uji yang akan digunakan pada bab selanjutnya. Selain itu, pada bab ini juga membahas tentang tentang variabel penelitian yang akan dilakukan penelitian serta populasi dan sampel penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dan pembahasan akan dibahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, uji data serta pembahasan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir, berisi tentang kesimpulan atas penelitian yang dilakukan serta saran untuk penelitian selanjutnya dan objek penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Motivasi Herzberg's (*Herzberg's Two-Factor Theory*)

Teori Motivasi Herzberg's (*Herzberg's Two-Factor Theory*) dibagi menjadi 2 (dua) kategori. Teori Motivasi Herzberg's biasa disebut dengan Teori *Motivator-Hygiene*. Teori *Motivator-Hygiene* merupakan teori yang menjelaskan variabel-variabel yang dapat mencapai tujuan dan kondisi buruk yang harus dihindari. Teori *Motivator* seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan karir, serta pertumbuhan. Sedangkan, Teori *Hygiene* seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan, kondisi kerja, gaji dan keamanan (Gilbert *et al.*, 2022).

Teori Motivasi Herzbergs relevan dengan variabel penelitian yang akan digunakan dalam mengukur dan menguji motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara dalam (Sari & Agustin, 2024)). Selain itu, motivasi juga dapat dikatakan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai dalam (Hustia, 2020)). Konsep motivasi kerja dapat meningkatkan performa kinerja karyawan. Jika motivasi kerja tinggi, kinerja karyawan juga akan tinggi dan akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat (Sari & Agustin, 2024).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu sikap semangat kerja yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan performa kinerja karyawan. Adanya sikap motivasi kerja menjadikan karyawan lebih mudah dalam meningkatkan performa kinerja karyawan.

2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat membantu para karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berikut indikator dalam mengukur Motivasi Kerja, diantaranya (Sari & Agustin, 2024) :

1. Gaji : Suatu imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaannya;
2. Supervisi : Pengawasan dan bimbingan dari atasan;
3. Hubungan Kerja : Interaksi antar karyawan dan atasan;
4. Pengakuan atau Penghargaan : Apresiasi atas kerja karyawan;
5. Keberhasilan : Pencapaian dalam pekerjaan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Fauzan, 2022). Selain itu, lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada pada sekeliling karyawan yang bisa mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepada para karyawan (Nitisemito dalam (Gratia & Budiyanto, 2024)). Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan sehat agar para karyawan serta tenaga kerja lainnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan target (Sagita *et al.*, 2024).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar karyawan yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut indikator yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Crisviyan *et al.*, 2024) :

1. Suasana kerja, lingkungan dan kondisi tempat kerja, termasuk kenyamanan, kebersihan, dan budaya kerja; Hubungan antar rekan kerja serta antara bawahan dengan pimpinan;
2. Fasilitas kerja, sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung pekerjaan, seperti komputer, meja kerja, atau internet

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap kebijakan yang berlaku di lingkungan perusahaan serta bertujuan untuk meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi (Agustini dalam (Sani & Prijati, 2024)). Disiplin kerja dapat dikatakan bahwa kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Gratia & Budiyanto, 2024). Karyawan yang bekerja dengan nilai – nilai disiplin, memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuan, karena kedisiplinan menggambarkan konsistensi dan komitmen akan pelaksanaan tugas yang benar, serta memperhatikan aspek yang ditimbulkan dikemudian hari (Nuraini *et al.*, 2024).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli, disiplin kerja merupakan kondisi serta sikap yang berhubungan dengan peraturan yang ada dan harus ditaati dan dipatuhi. Sikap disiplin karyawan menjadi pelengkap pengaruh terhadap kinerja karyawan setelah motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki 4 (empat) indikator sebagai berikut (Gratia & Budiyanto, 2024) :

1. Ketepatan waktu merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan.;
2. Pemanfaatan sarana merupakan cara karyawan menggunakan fasilitas kerja secara efektif, efisien, dan sesuai aturan untuk mendukung kelancaran tugas, tanggung jawab yang tinggi merupakan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan konsisten dan dapat diandalkan tanpa perlu pengawasan terus-menerus;
3. Ketaatan terhadap aturan kantor, merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap semua aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam (Sani & Prijati, 2024)). Selain itu, kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Abdullah dalam (Sari & Agustin, 2024)). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi dalam melakukan promosi atau penetapan gaji bagi suatu perusahaan (Belqis *et al.*, 2024).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan performa hasil kerja karyawan yang mencakup kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam berkelanjutan perkembangan perusahaan. Berikut indikator kinerja karyawan (Gratia & Budiyanto, 2024) :

1. Kuantitas, salah satu indikator utama yang menggambarkan tingkat ketelitian, ketepatan, dan hasil kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, baik dari segi isi, proses, maupun hasil akhir pekerjaan.
2. Kualitas, tingkat keakuratan, ketelitian, dan keunggulan hasil kerja karyawan, baik dari segi proses maupun hasil akhir, yang sesuai atau melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab, atau pekerjaan sesuai dengan jadwal, *deadline*, atau waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Liaquat *et al.*, 2024) dalam *Impact of motivational factors and green behaviors on employee environmental performance*, menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi hal pertama dalam meningkatnya kinerja karyawan. Performa kinerja karyawan akan naik jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) dalam Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, serta penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Agustin, 2024) dalam Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya, serta penelitian yang dilakukan oleh (Adnindia *et al.*, 2024) dalam Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI. Penelitian yang mendukung

motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Alamsyah *et al.*, 2025), dalam Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kurir JNE Di Surabaya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan aspek pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan waktu yang ditentukan

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Sani & Prijati, 2024) dalam Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kurir Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Agustin, 2024) dalam Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh (Gratia & Budiyanto, 2024) dalam Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Surabaya. Penelitian yang mendukung adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Sagita *et al.*, 2024) dalam Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J&T Express Cabang Veteran, Kab. Nganjuk serta penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan, 2022) dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu *et al.*, 2024) dalam Determinasi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Sales PT. Link Net, Tbk menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian,

lingkungan kerja belum sepenuhnya dapat dikatakan sebagai aspek penting dalam pengaruh kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif belum tentu dapat membuat karyawan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (A'yuni *et al.*, 2024) dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak) serta penelitian yang dilakukan oleh (Crisvian *et al.*, 2024) dalam Pengaruh Disiplin, Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud), menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sagita *et al.*, 2024) dalam Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J&T Express Cabang Veteran, Kab. Nganjuk serta penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan, 2022) dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi, menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap disiplin kerja sangat membantu karyawann lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya.

2.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Agustin, 2024) dalam Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya, serta penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) dalam Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, menyatakan bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan

kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan 3 (tiga) aspek penting yang dapat meningkatkan performa kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman serta sikap disiplin sangat membantu para karyawan dalam meningkatkan performa kerjanya. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja aspek penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ditujukan untuk peneliti dapat melihat perbedaan serta referensi pada saat melakukan penelitian. Dengan begitu, peneliti akan mudah dalam melakukan penelitiannya.

Berikut tabel penelitian yang terdahulu yang menjadi pedoman penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Anggraeny Hustia. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	1. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
2.	Arya Diva Chrisviyan, dkk. 2024. Pengaruh Disiplin, Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)	Disiplin (X1) Stress (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Stres berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3.	Christa Gratia & Budiyanto. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Surabaya	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
4.	Deva Dwi Putri Andinia Sari. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5.	Dewi Mutiara Sani & Prijati. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kurir Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya)	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
6.	Holger Raul Barriga Medina, dkk. 2024. Work performance implications of meaning in life: The mediating role of Motivation	Meaning in life (X1) Motivation (Z) Performance (Y)	SEM-PLS	1. Meaning in life berpengaruh terhadap Kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi
7.	Malka Liaquat. 2024. Impact of motivational factors and green behaviors on employee environmental performance	Motivational Factors (X1) Green Behavior (X2) Employee Environmental Performance (Y)	SEM-PLS	1. Motivational factors berpengaruh terhadap Employee Environmental Performance 2. Green Behavior berpengaruh terhadap Employee Environmental Performance
8.	Noer Rohmah Diah A'yuni, dkk. 2024. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
9.	Purnomo Wahyu, dkk. 2024. Determinasi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Sales PT. Link Net, Tbk	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Budaya Kerja (X3) Motivasi Kerja (X4) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	SEM-PLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Motivasi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

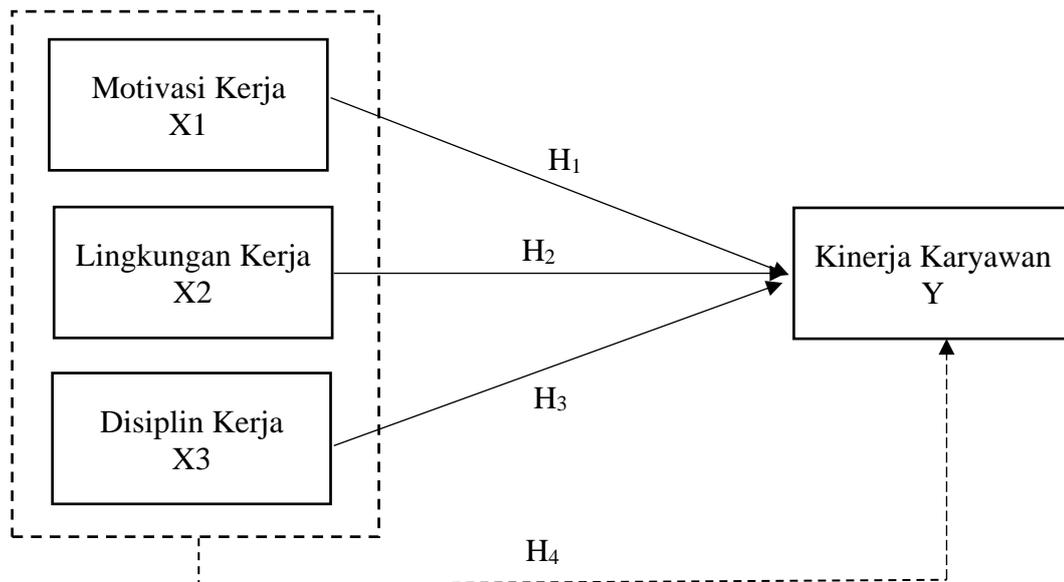
No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
10.	Talitha Zahra Adnindia, dkk. 2024. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan 3. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan 4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
11.	Agym Mahendra Alamsyah, dkk. 2025. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kurir JNE Di Surabaya	Motivasi (X1) Kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Reggresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Motivasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

2.8 Kerangka Model Konseptual

Kerangka model konseptual atau kerangka berfikir merupakan kerangka yang digunakan apabila dalam suatu penelitian menggunakan 2 (dua) variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Melalui kerangka model konseptual ini, peneliti akan melakukan penelitian berdasarkan teori yang ada dan bukti empiris Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.* . Berikut kerangka model konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Model Konseptual

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan kerangka model konseptual tersebut menjelaskan pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2.9 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H_1 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*;
2. H_2 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*;
3. H_3 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*;
4. H_4 : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis yang akan dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan melalui pendekatan kuantitatif yaitu dimana penelitian yang akan dilakukan untuk mendeskripsikan dan meneliti sebuah fenomena yang akan diamati dan dari hasil pengamatan yang sudah dilakukan akan diolah menjadi sebuah data-data yang berupa angka. Metode penelitian kuantitatif memiliki pengertian yaitu metode yang berlandaskan filsafat positivisme yang dimana digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu berupa hasil statistik (Sugiyono, 2019)

Peneliti akan memberikan kuisioner kepada responden yang telah dijadikan sampel penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS versi 27.

3.2 Variabel Penelitian

Berikut penjelasan dari variabel penelitian yang akan dilakukan penelitian selanjutnya :

Tabel 3.1 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator / Dimensi
1.	Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan individu (Mangkunegara dalam (Sari & Agustin, 2024))	1. Gaji; 2. Supervisi; 3. Hubungan kerja; 4. Pengakuan atau Penghargaan; 5. Keberhasilan (Sari & Agustin, 2024)

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator / Dimensi
2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada sekeliling karyawan yang bisa mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepada pada karyawan (Nitisemito dalam (Gratia & Budiyanto, 2024))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja; 2. Hubungan antar rekan kerja serta antara bawahan dengan pimpinan; 3. Fasilitas kerja (Crisvian <i>et al.</i> , 2024)
3.	Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap kebijakan yang berlaku di lingkungan perusahaan serta bertujuan untuk meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. (Agustini dalam (Sani & Prijati, 2024))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu; 2. Pemanfaatan sarana; 3. Tanggung jawab yang tinggi; 4. Ketaatan terhadap aturan kantor (Gratia & Budiyanto, 2024)
4.	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam (Sani & Prijati, 2024))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas; 2. Kualitas; 3. Ketepatan waktu (Gratia & Budiyanto, 2024)

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan subjek penelitian yang mempunyai kuantitas dan karakteristik untuk dilakukan menarik kesimpulan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.* sebanyak 150 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian terkecil dari populasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin dalam menentukan sampel penelitian. Berikut rumus Slovin yang digunakan :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan yang ditoleransi (margin of error), biasanya sebesar 10% atau 0,1

Jika, dihitung maka :

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2} = \frac{150}{1 + 150 (0,01)} = \frac{150}{1 + 1,5} = \frac{150}{2,5} = 60$$

Dengan demikian, bahwa sampel penelitian setelah dilakukan perhitungan rumus Slovin yaitu sebesar 60 responden dengan menggunakan metode Simple Random Sampling dengan memilih acak dari populasi menjadi sampel penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Berikut teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti :

3.4.1 Kuisioner

Sebuah metode yang digunakan sebelum terjadinya uji statistik. (Sugiyono, 2019) menjelaskan, dengan memberikan pertanyaan dan pernyataan kepada para responden, hasilnya akan dapat dilakukan uji statistik. Pada penelitian ini, peneliti akan memberikan pertanyaan maupun pernyataan kepada responden terkait pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skor atau penilaian akan menggunakan Skala Likert dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) skor sebanyak 1
2. Tidak Setuju (TS) skor sebanyak 2
3. Netral (N) skor sebanyak 3
4. Setuju (S) skor sebanyak 4
5. Sangat Setuju (SS) skor sebanyak 5

3.4.2 Observasi

Teknik observasi digunakan apabila responden tidak terlalu besar, dengan menggunakan teknik observasi ini, peneliti meneliti langsung ke lapangan terkait sistem, alur dan lingkungan kerja pada objek penelitian yang akan digunakan (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini menggunakan objek penelitian *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

3.4.3 Studi Kepustakaan

Pada penelitian ini menggunakan data informasi yang bersumber dari beberapa ahli yang kompeten dalam bidang yang sedang diteliti dan jurnal penelitian terdahulu sebagai referensi pada penelitian ini.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji kualitas data untuk membuktikan apakah data yang akan diteliti valid atau tidak valid (Sugiyono, 2019). Data kuisisioner akan dianggap valid jika pertanyaan pada kuisisioner dapat memberikan informasi yang relevan serta dapat digunakan sebagai alat ukur valid atau tidaknya sebuah penelitian.

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah jika r-hitung lebih kecil daripada r-tabel hasilnya data tidak valid, maka sebaliknya, jika r-hitung lebih besar dari r-tabel hasilnya data valid. Selain itu, uji validitas dapat dilihat dari nilai Sig. < 0,05

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji kualitas data untuk menciptakan respon yang konsisten selama dilakukan penelitian, data dikatakan reliabel jika hasilnya stabil dan konsisten (Sugiyono, 2019). Kuisisioner dapat diandalkan, apabila dari waktu ke waktu responden memberikan tanggapan yang konstan atau stabil.

Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas adalah :

- a. Apabila koefesien *Cronbach Alpha* > 0,60 dikatakan reliabel
- b. Apabila *Cronbach Alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliabel

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang telah diuji bersifat normal atau tidak. Pada uji normalitas ini, peneliti menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov serta Grafik Normal P-Plot. Data akan dianggap normal jika data menyebar disekitar garis diagonal serta mendapatkan nilai Asymp Sig. > 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dan menganalisa apakah terjadi korelasi antar variabel *independent* dalam model regresi.

Pada pengujian uji multikolinieritas, syarat dalam pengambilan keputusan yaitu :

- a. H_0 : $VIF > 10$, terjadi multikolinieritas
- b. H_1 : $VIF < 10$, tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah tahapan untuk menguji apakah uji yang dilakukan sudah benar dan apakah dua variabel yang akan di uji mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Untuk dapat melihat nilai sig. jika nilai sig. lebih besar dari 0,05 maka uji tersebut dikatakan linear.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dan menganalisa suatu data terdapat ketidaksamaan antara varian residual dari satu pengujian ke pengujian lain dalam model regresi.

Dengan menggunakan metode Glejser, dasar pengambilan keputusan yaitu nilai signifikansi $> 0,05$, yang artinya data tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, peneliti menggunakan Scatterplot untuk mengetahui apakah data tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan melihat apakah data (titik-titik) menyebar disekitar angka 0.

3.5.3 Regresi Linear Berganda

Pada analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan dalam suatu penelitian antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu, Self Efficacy (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Rumus dalam analisis regresi linear berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dengan keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Self Efficacy

β_2 = Koefisien regresi Motivasi Kerja

β_3 = Koefisien regresi Kompetensi

X1 = Self Efficacy

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kompetensi

e = Estimasi error

3.5.4 Koefisien Determinan (R^2)

Uji Koefisien Determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar serta seberapa kuat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun syarat untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan kuat, moderat ataupun lemah.

1. Variabel independen terbilang kuat mempengaruhi variabel dependen apabila nilai pada Adj. R Square melebihi 0,67 ;
2. Variabel independen terbilang moderat mempengaruhi variabel dependen apabila pada nilai Adj. R Square melebihi 0,33 tetapi tidak lebih rendah dari 0,67 ;
3. Variabel independen terbilang lemah mempengaruhi variabel dependen apabila pada nilai Adj. R Square 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33.

3.5.5 Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018), hipotesis uji parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas pada penelitian berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan adanya Uji Parsial, peneliti akan mengetahui variabel mana yang lebih besar pengaruhnya. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan Uji T untuk menganalisa pengaruh variabel bebas yang terdiri dari : Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Kerja (Y). Pengambilan keputusan pada Uji Parsial (Uji T) yaitu Sig. < 0,05.

3.5.6 Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas pada penelitian memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Jika nilai Sig. < 0,05 maka H0 akan ditolak dan Ha diterima. Sedangkan nilai Sig. > 0,05 maka H0 akan diterima dan Ha ditolak.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

Juturna Pte. Ltd didirikan pada tahun 2024 sebagai perusahaan patungan antara Ieshima Construction, yang dikenal dengan armada kapal kerjanya yang luas dan rekam jejak yang terbukti di Jepang, dan Stellar Ocean, yang berspesialisasi dalam manajemen konstruksi kelautan. Fokus kami adalah memberikan proyek-proyek yang luar biasa di seluruh Asia Tenggara.

Juturna didirikan oleh para profesional berpengalaman dengan pengalaman menangani proyek di seluruh Asia Tenggara. Kami mengkhususkan diri dalam konstruksi kelautan, menawarkan layanan ahli di bidang ini.

4.1.2 Misi *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

Misi kami adalah memastikan bahwa bermitra dengan kami memberikan solusi terbaik bagi pelanggan dan pemangku kepentingan kami. Meskipun bekerja di laut memiliki bahaya dan tantangan yang melekat, kami percaya bahwa pengalaman dan komitmen kami terhadap inovasi akan membuka jalan bagi solusi masa depan. Tujuan kami adalah menjadi penyedia solusi konstruksi maritim terkemuka di Asia Tenggara.

4.1.3 Nilai Inti Perusahaan

1. **Transparansi**

Kami menjalankan operasi yang sangat transparan, memastikan kejelasan dan keterbukaan bagi semua pemangku kepentingan.

2. **Fleksibilitas**

Kami terbuka untuk bekerja di negara mana pun dan dalam kapasitas apa pun, selama melibatkan pekerjaan sipil kelautan.

3. Inovasi

Kami berkomitmen untuk memajukan bidang teknik kelautan, kapal kerja, dan manajemen konstruksi tanpa dibatasi oleh pemikiran tradisional.

4.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan responden karyawan aktif pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.* Peneliti menggunakan *Google Form* sebagai alat bantu dalam menyebarkan kuisioner kepada responden. Teknik pengambilan sampel, peneliti menggunakan Teknik Random Sampling, dimana teknik random sampling merupakan metode pengumpulan data secara acak. Berikut karakteristik responden pada penelitian ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	56	94 %
Perempuan	4	6 %
Jumlah Responden	60	100 %

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
SMP	17	28 %
SMA	30	50 %
D3	10	17 %
S1	3	5%
Jumlah Responden	60	100 %

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel karakteristik responden jenis kelamin dan juga jenjang pendidikan dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki mendominasi dengan persentase 53% serta berdasarkan jenjang pendidikan, lulusan dengan SMA lebih mendominasi dengan persentase 50%. Hal tersebut dikarenakan

bahwa crew kapal lebih mendominasi dengan jenis kelamin laki – laki dan lulusan SMA.

4.3 Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif merupakan Gambaran penilaian responden dalam pengisian kuisisioner yang telah dibagikan oleh peneliti. Peneliti memberikan kuisisioner kepada 60 responden karyawan *Branch of Juturna Pte. Ltd.* Berikut analisis deskriptif pada Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

4.3.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X1)

Pada analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja (X1), bertujuan untuk menganalisa hasil respon dari sudut pandang 60 responden tentang motivasi kerja.

Tabel 4.3 Analisa Deskriptif Motivasi Kerja (X1)

INDIKATOR	DISTRIBUSI SKOR					TOTAL SKOR
	STS	TS	N	S	SS	
X1.1	4 7%	1 2%	11 18%	25 42%	19 32%	60 100%
X1.2	2 3%	7 12%	9 15%	35 58%	7 12%	60 100%
X1.3	1 2%	3 5%	21 25%	24 40%	11 18%	60 100%
X1.4	1 2%	8 13%	19 32%	21 35%	11 18%	60 100%
X1.5	5 8%	4 7%	25 42%	19 32%	7 12%	60 100%

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

4.3.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)

Pada analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja (X2), bertujuan untuk menganalisa hasil respon dari sudut pandang 60 responden tentang lingkungan kerja.

Tabel 4.4 Analisi Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)

INDIKATOR	DISTRIBUSI SKOR					TOTAL SKOR
	STS	TS	N	S	SS	
X2.1	0 0%	1 2%	16 27%	32 53%	11 18%	60 100%
X2.2	1 2%	5 8%	22 37%	22 37%	10 17%	60 100%
X2.3	1 2%	11 18%	20 33%	25 42%	3 5%	60 100%

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

4.3.3 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X3)

Pada analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja (X3), bertujuan untuk menganalisa hasil respon dari sudut pandang 60 responden tentang disiplin kerja.

Tabel 4.5 Analisi Deskriptif Disiplin Kerja (X3)

INDIKATOR	DISTRIBUSI SKOR					TOTAL SKOR
	STS	TS	N	S	SS	
X3.1	2 3%	5 8%	18 30%	23 38%	12 20%	60 100%
X3.2	2 3%	9 15%	18 30%	28 47%	3 5%	60 100%
X3.3	1 2%	7 12%	24 40%	19 32%	9 15%	60 100%
X3.4	0 0%	5 8%	23 38%	23 38%	9 15%	60 100%

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

4.3.4 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Pada analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan (Y), bertujuan untuk menganalisa hasil respon dari sudut pandang 60 responden tentang kinerja karyawan.

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)

INDIKATOR	DISTRIBUSI SKOR					TOTAL SKOR
	STS	TS	N	S	SS	
Y.1	0 0%	3 5%	15 25%	31 52%	11 18%	60 100%
Y.2	1 2%	5 8%	18 30%	27 45%	9 15%	60 100%
Y.3	1 2%	3 5%	21 35%	24 40%	11 18%	60 100%

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

4.4 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data merupakan uji tahap pertama dalam olah data menggunakan metode Regresi Linear Berganda. Pada Uji Kualitas Data, peneliti menggunakan alat bantu olah data yaitu SPSS dengan versi 27 untuk mengolah hasil respon dari 60 responden. Berikut Uji Kualitas Data pada penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

4.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan tahapan pertama pada uji kualitas data. Uji validitas ditunjukkan untuk menguji dan mengetahui apakah data yang akan diteliti valid atau tidak. Pada uji validitas data dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) serta nilai Sig. lebih besar dari 0,05 untuk tiap item pernyataan.

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil respon dari 60 responden, maka tabel uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebagai berikut :

Tabel 4.7 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Nilai Sig.	Standar Sig.	Hasil
X1.1	0,783	2,542	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,848	2,542	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,705	2,542	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,717	2,542	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,796	2,542	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Motivasi Kerja (X1), data dikatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) serta nilai Sig. lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu Sig. 0,05. Dengan demikian, data dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya.

2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil respon dari 60 responden, maka tabel uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Nilai Sig.	Standar Sig.	Hasil
X2.1	0,660	2,542	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,775	2,542	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,818	2,542	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel uji uji validitas Lingkungan Kerja (X2), data dikatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) serta nilai Sig. lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu Sig. 0,05. Dengan demikian, data dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya.

3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan hasil respon dari 60 responden, maka tabel uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X3) sebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Nilai Sig.	Standar Sig.	Hasil
X3.1	0,671	2,542	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,816	2,542	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,703	2,542	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,522	2,542	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel uji uji validitas Disiplin Kerja (X3), data dikatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) serta nilai Sig. lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu Sig. 0,05. Dengan demikian, data dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil respon dari 60 responden, maka tabel uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Nilai Sig.	Standar Sig.	Hasil
Y.1	0,690	2,542	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,801	2,542	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,776	2,542	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel uji uji validitas Disiplin Kerja (X3), data dikatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) serta nilai Sig. lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu Sig. 0,05. Dengan demikian, data dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menguji dan menganalisa data yang telah di uji validitas sudah reliabel atau tidak. Pada uji reliabilitas terdapat standar pengambilan keputusan yaitu nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari

0,60 (*Cronbach Alpha* > 0,60). Berikut hasil uji reliabilitas pada Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	0,828	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,619	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,612	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,628	0,600	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas, data dikatakan reliabel. Hal tersebut dikarenakan bahwa nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel terpenuhi atau lebih besar dari standar kriteria yaitu 0,60. Dengan demikian, data dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya.

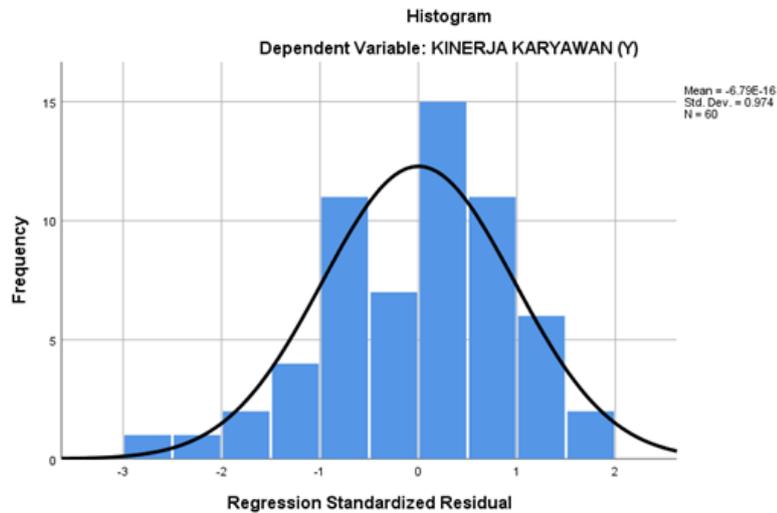
4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan uji instrument dalam model Regresi Linear Berganda. Tujuan uji asumsi klasik yaitu untuk menguji apakah data yang akan diteliti, bersifat normal atau tidak, terjadi multikolinearitas atau tidak dan terjadinya heteroskedastisitas atau tidak. Berikut hasil uji asumsi klasik pada Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan pengujian tahap awal dalam uji asumsi klasik. Tujuannya untuk mengetahui apakah data yang diteliti bersifat normal atau tidak. Pada tahapan ini, peneliti menggunakan 3 (tiga) metode yaitu Grafik Histogram, Normal P-Plot dan Kolmogrov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas pada Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

1. Grafik Histogram

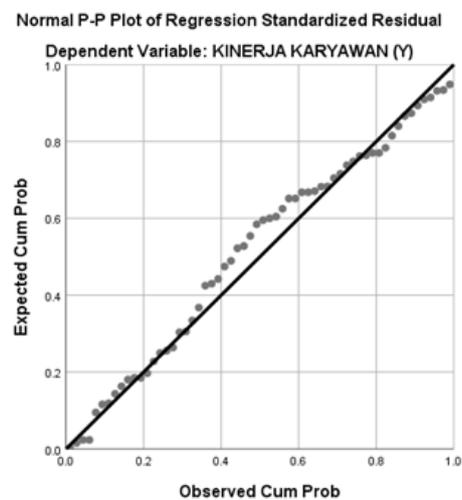


Gambar 4.1 Historam Uji Normalotas

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Grafik Histogram Uji Normalitas, garis berbentuk lonceng dengan gelombang keatas. Dengan begitu, hasil respon dari 60 responden dikatakan normal.

2. Normal P-Plot



Gambar 4.2 Normal P-Plot

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan grafik Normal P-Plot, titik-titik tidak menyebar jauh dari garis diagonal dan mendekati dengan garis. Dengan demikian, dapat dikatakan data bersifat normal, karena data (titik-titik) tidak menyebar jauh dari garis diagonal.

3. Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38929049
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.047
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4.3 Kolmogorov Smirnov

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas – Kolmogorov Smirnov, data bersifat normal. Hal tersebut dikatakan nilai Sig. pada output 0,178 lebih besar dari kriteria nilai Sig. yaitu 0,05. Dengan demikian, data dikatakan normal dan dapat dilakukan uji selanjutnya

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah data yang diteliti ada hubungan antar variabel independent atau tidak. Syarat data tidak terdapat Multikolinearitas nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance < 0,1. Berikut hasil uji normalitas pada Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Statistik		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja (X1)	0,427	2,343	Tidak Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,641	1,559	Tidak Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0,518	1,929	Tidak Multikolinearitas

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, data tidak terdapat multikolinearitas. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Tolerance lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu 0,1 ($TOL > 0,1$) serta nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$). Dengan demikian, data dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya.

4.5.3 Uji Heterskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk untuk menguji dan menganalisa suatu data terdapat ketidaksamaan antara varian residual dari satu pengujian ke pengujian lain dalam model regresi. Dalam uji heteroskedastisitas, peneliti menggunakan metode Glejser, dimana syarat data tidak terjadi heteroskedastisitas adalah nilai Sig. $> 0,05$. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t-statistik	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,249	0,804	Tidak Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,808	0,423	Tidak Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	-0,966	0,338	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas, data tidak ditemukan heteroskedastisitas. Hal tersebut dikarenakan nilai pada Sig. lebih besar dari standar kriteria yang ditentukan yaitu 0,05. Dengan demikian, data tidak terdapat heteroskedastisitas dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui tidak ada atau adanya pengaruh pada variabel independent dengan variabel dependen. Pada penelitian ini, Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut hasil output Regresi Linear Berganda, pada Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.222	1.227		2.627	.011
	MOTIVASI KERJA (X1)	.232	.074	.456	3.137	.003
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.286	.121	.281	2.368	.021
	DISIPLIN KERJA (X3)	.046	.102	.060	.454	.652

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Gambar 4.4 Regresi Linear Berganda

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil output pengujian, dapat dimasukkan kedalam rumus persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,222 + 0,232X_1 + 0,286X_2 + 0,046X_3 + e$$

Dengan keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Motivasi Kerja

β_2	= Koefisien regresi Lingkungan Kerja
β_3	= Koefisien regresi Disiplin Kerja
X1	= Motivasi Kerja
X2	= Lingkungan Kerja
X3	= Disiplin Kerja
e	= Estimasi error

Berdasarkan dari persamaan regresi linear berganda, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jika nilai dari variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) menunjukkan angka 0, maka variabel kinerja karyawan tetap 3,222 karena nilai konstanta menunjukkan nilai 3,222;
2. Koefisien Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,232 yang berarti bahwa motivasi kerja berbanding lurus atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika terjadi kenaikan angka 1% pada motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,232 atau 23,2%;
3. Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,286 yang berarti bahwa lingkungan kerja berbanding lurus atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika terjadi kenaikan angka 1% pada lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,286 atau 28,6%;
4. Koefisien Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,046 yang berarti bahwa disiplin kerja berbanding lurus atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika terjadi kenaikan angka 1% pada disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,046 atau 4,6%. Hasil tersebut bisa dikatakan lebih kecil dari koefisien variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Namun, nilai tersebut masih berpengaruh positif setiap kenaikannya.

4.6.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian Uji Hipotesis Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama – sama. Pada penelitian Uji Simultan (Uji F) terdapat standar kriteri F-tabel yaitu 2,769. Dengan demikian, hipotesis akan diterima apabila F-hitung lebih besar dari F-tabel (F-hitung > F-tabel). Berikut hasil output Uji Simultan (Uji F), pada Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.772	3	37.257	18.322	.000 ^b
	Residual	113.878	56	2.034		
	Total	225.650	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

Gambar 4.5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.14 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hipotesis	F-tabel	F-hitung	Sig.	Hasil
H4. Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) → Kinerja Karyawan (Y)	2,769	18,322	0,000	Diterima

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil output Uji Simultan (Uji F) pada penelitian ini, dapat dikatakan bahwa Hipotesis Keempat (H4) telah diterima dan terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel (F-hitung 18,322 > F-tabel 2,769). Dengan demikian, motivasi kerja yang dimiliki karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman serta sikap disiplin karyawan dapat meningkatkan performa kinerja

karyawan. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan 3 (tiga) aspek penting yang harus dimiliki oleh karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan lebih memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif membuat karyawan lebih *relax* dalam melakukan pekerjaan. Sikap disiplin karyawan, akan membantu karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh.

4.6.3 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pengujian Uji Hipotesis Parsial (Uji T) bertujuan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Pada penelitian Uji Parsial (Uji T) terdapat standar kriteria t-tabel yaitu 2,001. Dengan demikian, hipotesis akan diterima apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$). Berikut hasil output Uji Parsial (Uji T) pada Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Branch of Juturna Pte. Ltd.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.222	1.227		2.627	.011
	MOTIVASI KERJA (X1)	.232	.074	.456	3.137	.003
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	.286	.121	.281	2.368	.021
	DISIPLIN KERJA (X3)	.046	.102	.060	.454	.652

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Gambar 4.6 Output Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.15 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis	t-hitung	t-tabel	Sig.	Hasil
H1. Motivasi Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	3,137	2,001	0,003	Diterima
H2. Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	2,368	2,001	0,021	Diterima

Hipotesis	t-hitung	t-tabel	Sig.	Hasil
H3. Disiplin Kerja (X3) → Kinerja Karyawan (Y)	0,454	2,001	0,652	Ditolak

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji T) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H1) diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t-hitung sebesar 3,137 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,001 serta nilai Sig. 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi performa kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting, karena jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan para karyawan akan mencintai pekerjaan yang diberikan;
2. Hipotesis Kedua (H2) diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t-hitung sebesar 2,368 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,001 serta nilai Sig. 0,021 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman saat melakukan pekerjaan. Suasana dan kondisi yang nyaman membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya;
3. Hipotesis Ketiga (H3) ditolak, tidak terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t-hitung sebesar 0,454 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,001 serta nilai Sig. sebesar 0,652 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, karyawan masih kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan. Sikap disiplin karyawan akan sangat membantu dalam melakukan pekerjaan. Namun, Sebagian karyawan belum tergolong karyawan yang disiplin, dengan bukti hasil analisis data yang

menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Koefisien Determinan (R Square)

Koefisien Determinan (R²) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil dari uji Koefisien Determinan (R²) pada penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Branch of Juturna Pte. Ltd.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.468	1.42602

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

Gambar 4.7 Hasil Output Uji Koefisien Determinan (R²)

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil regresi pada gambar 4.9, terdapat nilai Adj. R Square sebesar 0,468 dengan persentase 46,8% variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya sebesar 53,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model persamaan yang digunakan. Dapat dikatakan, variabel bebas dinyatakan moderat dalam mempengaruhi variabel terikat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dari Hipotesis Pertama menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T), dimana t-hitung sebesar 3,137 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,001 (t-hitung $3,137 > 2,001$) serta nilai Sig. 0,003 lebih kecil dari 0,05 (Sig. $0,003 < 0,05$). Berdasarkan respon dari responden, para karyawan memiliki motivasi kerja

yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu para karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa ada paksaan apapun. Dengan demikian, hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pertama sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Liaquat et al., 2024) serta penelitian yang dilakukan oleh (Alamsyah et al., 2025) yang juga meneliti variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memberikan hasil bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan hal yang paling utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi akan semangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting dalam perkembangan perusahaan. Adanya motivasi kerja membuat karyawan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dari Hipotesis Kedua menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T), dimana t -hitung sebesar 2,368 lebih besar dari t -tabel sebesar 2,001 (t -hitung $2,368 > 2,001$) serta nilai Sig. 0,021 lebih kecil dari 0,05 (Sig. $0,021 < 0,05$). Berdasarkan respon dari responden, lingkungan kerja menjadi salah satu aspek terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat para karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Sani & Prijati, 2024); (Sari & Agustin, 2024); (Gratia & Budiyanto, 2024); (Hustia, 2020) yang juga meneliti variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat kerja karyawan yang memiliki situasi dan kondisi yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman. Kinerja karyawan yang meningkat juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif.

4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dari Hipotesis Ketiga menunjukkan bahwa tidak terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T), dimana t-hitung sebesar 0,454 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,001 ($t\text{-hitung } 0,454 < 2,001$) serta nilai Sig. sebesar 0,652 lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig. } 0,652 > 0,05$). Berdasarkan respon dari responden, disiplin kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut bisa disebabkan tidak adanya sikap disiplin dari para karyawan. Sikap disiplin kerja sangat perlu adanya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, disiplin kerja juga dapat tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ketiga ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang mendukung tidak adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu et al., 2024) dengan hasil bahwa tidak adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Namun, berbanding terbalik dengan pengujian penelitian terdahulu yang mendukung adanya pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Sagita et al., 2024) dan (Fauzan, 2022) dengan hasil terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan perusahaan. Disiplin kerja dapat membantu karyawan lebih patuh dan lebih menghargai peraturan perusahaan. Adanya sikap disiplin membuat karyawan lebih fokus dalam melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kedisiplinan para karyawan hanya membuat karyawan merasa tertekan dan tidak mempengaruhi kinerja mereka.

4.7.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dari Hipotesis Keempat menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F), dimana f -hitung sebesar 18,322 lebih besar dari f -tabel sebesar 2,769 (t -hitung $18,322 > 2,769$) serta nilai Sig. 0,0000 lebih kecil dari 0,05 (Sig. 0,000 $< 0,05$). Berdasarkan respon dari responden, para karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan sikap disiplin kerja. Adanya motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat berhubungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan 3 (tiga) aspek penting yang harus dimiliki oleh karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan lebih memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif membuat karyawan lebih *relax* dalam melakukan pekerjaan. Sikap disiplin karyawan, akan membantu karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil pengujian hipotesis keempat sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif dan signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Agustin, 2024) serta (Hustia, 2020) yang juga meneliti variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan yang memberikan hasil bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan 3 (tiga) aspek dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan semangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan aspek pendukung untuk suasana kerja yang kondusif dan membuat karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, disiplin karyawan membuat karyawan lebih fokus dalam melakukan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling berhubungan satu sama lain dalam meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya akan membantu dalam perkembangan perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.* Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,137 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,001 serta nilai Sig. 0,003 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu para karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan;
2. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.* Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,368 lebih besar dari t-tabel 2,001 serta nilai Sig. 0,021 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya;
3. Peneliti ini membuktikan tidak adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.* Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 0,454 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,001 serta nilai Sig. 0,652 lebih besar dari 0,05. Adanya sikap disiplin para karyawan tidak terbukti meningkatkan kinerja karyawan;
4. Peneliti ini membuktikan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai f-hitung sebesar 18,322 lebih besar dari f-tabel 2,769 serta nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Adanya motivasi kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kondusif serta sikap disiplin karyawan membuat karyawan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Pada penelitian ini, peneliti juga memberikan saran kepada pihak – pihak yang berkepentingan, seperti perusahaan, peneliti selanjutnya, serta akademisi sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Branch of Juturna Pte. Ltd. merupakan perusahaan *dredging* atau proses mengangkat endapan (seperti lumpur, pasir, batu, atau sedimen lainnya) dari dasar laut, sungai, danau, atau pelabuhan. Perjanjian kerjasama antara kedua belah pihak ICCL dan SOPL menjadikan Juturna berdiri. Pada tanggal 29 Februari 2024, Juturna didirikan, menandai dimulainya kerjasama mereka. Pada April 2024, Juturna telah mendapatkan proyek besar pertamanya dan secara resmi meluncurkan usaha patungan mereka. Tentunya, menjadi perusahaan yang baru didirikan menjadi tantangan bagi Juturna dalam persaingan bisnis. Melalui kinerja dan semangat karyawan menjadikan perusahaan dapat berkembang dan mampu bersaing dengan kompetitor. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan yang kondusif suatu dukungan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta *relax*. Perusahaan Juturna perlu meningkatkan lagi sikap disiplin karyawan. Sikap disiplin seharusnya dapat memudahkan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pengaruh dari meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel penelitian lain seperti Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan. Selain itu juga, penelitian ini gunakan sebagai referensi, dasar, pedoman atau pendukung dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yuni, N. R. D., Arisanti, D., Soedarmanto, & Mudayat. (2024). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak). *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 01(01), 1–18.
- Adnindia, T. Z., Prastyorini, J., Widyati, N., & Mudayat. (2024). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 01(02), 1–18.
- Alamsyah, A. M., Khatami, M. Al, Kusuma, V. R. N., & Kusmayati, N. K. (2025). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kurir JNE Di Surabaya. *Jurnal Inovasi Keuangan Dan Manajemen*, 6(2), 19–31.
- Barriga Medina, H. R., Campoverde, R. E., Paredes-Aguirre, M., Melo Vargas, E. R., & Rosero Barzola, C. (2024). Work performance implications of meaning in life: The mediating role of Motivation. *Wellbeing, Space and Society*, 7(June 2023), 100213. <https://doi.org/10.1016/j.wss.2024.100213>
- Belqis, N. A., Kalangi, M. H. E., Kristiawati, I., & Widyawati, N. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 01(01).
- Crisviyan, A. D., Kalangi, M. H. E., Marzuki, S., & Arisanti, D. (2024). Pengaruh Disiplin, Stres, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Di PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud). *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 01(01), 1–17. <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jut/article/view/118>
- Eppata, R. F., Marzuki, S., Kalangi, M. H. E., & Soedarmanto. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 01(02).
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 69–71. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.336>
- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (2022). Faktor-faktor motivasi pekerja pada usaha jasa konstruksi berdasarkan teori herzberg. *Jurnal Pratama Teknik Sipil*, 11(1), 108–115.

- Gratia, C., & Budiyanto. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(1), 1–21.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Liaquat, M., Ahmed, G., Ismail, H., Ul Ain, Q., Irshad, S., Sadaf Izhar, S., & Tariq Mughal, M. (2024). Impact of motivational factors and green behaviors on employee environmental performance. *Research in Globalization*, 8(November 2023), 100180. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2023.100180>
- Nuraini, D. N., Marzuki, S., Kalangi, M. H. E., & Arisanti, D. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Serta Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 01(01). <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jut/article/view/121>
- Sagita, A., Noovaliana, I., & Arintowati, D. (2024). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J&T Express Cabang Veteran, Kab Nganjuk. *Jurnal Manajemen Dinamis*, 2(1), 43–49. <https://doi.org/10.59330/jmd.v1i2.15>
- Sani, D. M., & Prijati. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kurir Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(11), 1–19.
- Sari, D. D. P. A., & Agustin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(6), 1–18.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyu, P., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2024). Determinasi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Sales PT. Link Net. Tbk. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1610–1617. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.4672>

