

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ASTRA DAIHATSU MOTOR R&D**



Disusun Oleh :

TAUFAN WAHYU KURNIAWAN
12221785

Program Studi Manajemen
Universitas BPD
2026

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ASTRA DAIHATSU MOTOR R&D**

Taufan Wahyu Kurniawan
12221785
Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng
Email : wahyutaufan2@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Setiap perusahaan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja karyawan . Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka perusahaan membentuk motivasi karyawan, menyediakan lingkungan kerja yang baik, menciptakan disiplin pada karyawan, dan menyediakan pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel penelitian menggunakan jenis non-probability sampling dengan teknik purposive sampling, berjumlah 100 orang responden. Hasil hipotesis yang didapat adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ASTRA DAIHATSU MOTOR R&D.

Kata kunci: Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline and Job Training on Employee Performance. Every company has a desire to improve employee performance. To realize this goal, the company forms employee motivation, provides a good work environment, creates discipline in employees, and provides job training provided by the company to be one of the important aspects in improving employee performance. This study uses a quantitative approach. The research sample used a non-probability sampling type with a purposive sampling technique, totaling 100 respondents. The results of the hypothesis obtained are that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work environment variables have a positive and significant effect on employee performance, work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance and for job training variables have a positive and significant effect on employee performance at PT ASTRA DAIHATSU MOTOR R&D.

Keywords: Work motivation, work environment, work discipline, job training and employee performance

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI.....	iii
1. Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
2. Kajian Pustaka.....	5
2.1 Modal Manusia (<i>Human Capital Theory</i>)	5
2.2 Penelitian Terdahulu	9
2.3 Hipotesis Penelitian.....	9
2.4 Kerangka Berpikir	10
3. Metode Penelitian	10
3.1 Populasi	10
3.2 Sampel dan Teknik Sampling.....	10
3.3 Variabel Penelitian.....	11
3.4 Alat Analisis	11
3.5 Definisi Variabel Indikator	11
3.6 Statistik Deskriptif Variabel	12
3.7 Metode Analisis Data	12
3.8 Deskripsi Objek Penelitian.....	14
4. Hasil Penelitian dan Pembahasan	19
4.1 Hasil Penelitian.....	19
4.2 Pembahasan	23
5. Penutup	25
5.1 Kesimpulan.....	25
5.2 Saran.....	25

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini, persaingan dunia usaha semakin sengit. Dengan meningkatnya daya saing, setiap perusahaan berusaha untuk terus bertumbuh. Pertumbuhan yang dialami oleh setiap perusahaan tidak luput dari usaha-usaha yang dilakukan perusahaan. Perusahaan diharuskan untuk melakukan adaptasi setiap kali ada perubahan yang terjadi dan melakukan persaingan secara kompetitif. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan daya saing demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap perusahaan, yaitu karyawan. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu salah satu strategi manajemen utama untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan adalah berinvestasi pada karyawan. Perusahaan berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam berbagai cara.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh peralatan, sarana prasarana ataupun lingkungan melainkan sumber daya manusianya yang memiliki keuletan dalam bekerja untuk perusahaan. Keberhasilan yang diperoleh dari perusahaan tidak lain adalah hasil dari kinerja karyawan yang optimal dalam bekerja. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi sesuai dengan keinginan konsumen diperlukan sumber daya yang baik, seperti sumber daya manusia yang ahli dan disiplin, material yang berkualitas tinggi, mesin-mesin yang dapat dioperasikan dengan baik dan sebagainya. Dengan adanya sumber daya yang baik dalam suatu perusahaan dan pemanfaatan sumber daya yang secara efektif dan efisien, maka akan dihasilkan suatu produk yang berkualitas, hasil kerja yang optimal dan produktivitas yang tinggi juga.

Dalam hal ini, setiap perusahaan perlu memperhatikan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, karena keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawannya. Kinerja merupakan tolak ukur kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara dalam (Supardi, 2016) yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sama halnya dengan pendapat Hasibuan dalam (Euis Lisnawati, 2022), kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dicapai berdasar pada pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Meskipun fakta yang kerap dijumpai di lapangan, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kemampuan setiap karyawan yang berbeda-beda juga beberapa faktor lainnya (Yolanda et al., 2022).

PT Astra Daihatsu Motor adalah perusahaan manufaktur mobil yang berbasis di Jakarta, Indonesia. Dilansir dari Nasdaq.com, PT Astra Daihatsu Motor merupakan perusahaan patungan antara Daihatsu, Astra International dan Toyota Tsusho yang merupakan produsen mobil terbesar di Indonesia berdasarkan hasil produksi dan kapasitas terpasang, dan merupakan merek mobil terlaris kedua di Indonesia. Perusahaan tersebut juga memasok sebagian besar model bermerek Toyota yang dijual di Indonesia, termasuk mobil kompak seperti Avanza, Rush, Agya dan Calya. Sebagai salah satu perusahaan manufaktur mobil tersebar di Indonesia, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dilansir dari GAIKINDO, pada tahun 2022, penjualan kendaraan roda empat Astra Daihatsu sebanyak 201.536 unit dan turun sebanyak 7,2 persen pada tahun berikutnya, 2023, sebanyak 188.000 unit. Lalu pada tahun 2024, Astra

Daihatsu membukukan penjualan sebanyak 155.062 unit yang mana mengalami penurunan angka penjualan dibandingkan tahun sebelumnya. Berdasarkan data tersebut, terlihat jelas bahwa jumlah produksi sekaligus penjualan perusahaan dari tahun 2022, 2023 dan 2024 mengalami penurunan.

Tabel 1 Hasil Kuesioner Pra-Survei

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Apakah anda memiliki motivasi untuk bekerja lebih keras untuk perusahaan?	13	17	43,3	56,7
2.	Apakah anda selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaan setiap saat?	11	19	36,7	63,3
3.	Apakah anda merasa termotivasi dengan insentif yang diberikan perusahaan setiap tahun?	22	8	73,3	26,7
4.	Apakah perusahaan menyediakan ruangan yang aman dan nyaman untuk bekerja?	12	18	40	60
5.	Apakah anda menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan?	28	2	93,3	6,7
6.	Apakah perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk kebutuhan anda di kantor?	27	3	90	10
7.	Apakah anda pernah datang terlambat ke kantor?	9	21	30	70
8.	Apakah anda pernah menunda- nunda dalam bekerja hingga mengakibatkan keterlambatan?	11	19	36,7	63,3
9.	Apakah anda mematuhi peraturan dan menerapkan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan?	23	7	76,7	23,3
10.	Apakah perusahaan memberikan pelatihan kepada anda secara rutin?	25	5	83,3	16,7
11.	Apakah pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan?	6	24	20	80
12.	Apakah pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan kemampuan karyawan?	8	22	26,7	73,3

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-Survei (2024)

Berdasarkan tabel 1 tersebut, penelitian ditujukan kepada karyawan di PT Astra Daihatsu Motor Divisi Research and Development. Koresponden terdiri dari 30 orang yang terdiri dari 21 laki- laki dan 9 perempuan dengan status karyawan tetap yang terdiri dari 3 jabatan, yaitu 2 orang Supervisor, 5 Member, dan 23 Staff. Fungsi dilakukan Pra-Survei ini adalah untuk mengetahui permasalahan apa yang ada dalam perusahaan sehingga dapat diidentifikasi dan melakukan pembenahan dikemudian hari.

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja masih di bawah harapan perusahaan. Sebanyak 56,7% karyawan merasa tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih keras untuk perusahaan dan 63,3% karyawan tidak selalu melakukan yang terbaik dalam bekerja. Meskipun begitu, 73, 3% karyawan lebih termotivasi 3 setelah menerima insentif dari perusahaan setiap tahun, artinya pemberian insentif memang berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, tetapi hal tersebut hanya berperan sementara.

Selain itu hasil pra-survei menunjukkan 60% karyawan berkata bahwa perusahaan tidak menyediakan ruangan yang aman dan nyaman untuk bekerja. Menyediakan ruangan

yang aman dan nyaman bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan. Meskipun begitu, 90% karyawan berkata perusahaan sudah memberikan fasilitas yang memadai untuk kebutuhan karyawan di kantor. Hal tersebut dapat diartikan, perusahaan telah menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawan, kecuali ruangan yang aman dan nyaman untuk bekerja.

Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa 30% karyawan mengaku pernah datang terlambat ke kantor untuk bekerja dan 36,7% karyawan pernah menunda-nunda pekerjaan sehingga mengakibatkan keterlambatan. Dengan persentasi tersebut, keterlambatan dalam pekerjaan tidak seharusnya terjadi karena dengan terlambat datang ke kantor dan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berdampak pada rekan kerja.

Dalam pra-survei menunjukkan bahwa 83,3% karyawan telah menerima pelatihan yang diberikan oleh perusahaan secara rutin. Tetapi, 80% karyawan menjawab bahwa perusahaan tidak menyediakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan mereka. Angka yang tinggi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mencari tahu lebih dalam lagi pelatihan apa yang benar-benar dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Sebanyak 73,3% karyawan mengatakan bahwa pelatihan yang disediakan oleh perusahaan tidak berhasil meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan oleh karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei, hal ini terjadi diakibatkan oleh ketidaksesuaian pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan kebutuhan pelatihan oleh karyawan sehingga tidak tercapai peningkatan kemampuan karyawan yang diinginkan oleh perusahaan.

Permasalahan kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor divisi R&D diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja. Motivasi kerja yang belum optimal terlihat dari kurangnya semangat, inisiatif, dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik dari aspek fisik maupun hubungan kerja, dapat menghambat fokus dan efektivitas kerja. Selain itu, disiplin kerja yang masih rendah ditunjukkan oleh ketidaktepatan waktu dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja. Pelatihan kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan serta kurangnya evaluasi pelatihan juga menyebabkan peningkatan kompetensi karyawan belum optimal, sehingga secara keseluruhan berdampak pada kinerja karyawan.

Setiap perusahaan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka perusahaan membentuk motivasi karyawan, menyediakan lingkungan kerja yang baik, menciptakan disiplin pada karyawan, dan menyediakan pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena diharapkan mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja secara optimal, agar perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Kualitas pegawai/karyawan yang terus meningkat merupakan aspek penting yang harus dijaga dan dipelihara oleh instansi sehubungan dengan keinginan instansi tersebut agar tidak mengalami kemunduran. Oleh karena itu, dalam proses perekrutan karyawan harus memilih tenaga kerja dengan kualitas yang memadai, di samping berupaya meningkatkan kemampuan yang sudah lama. Hal ini akan membawa keuntungan bagi perusahaan tersebut karena kekeliruan dalam bekerja dapat berkurang, efisiensi dan efektivitas kerja akan diperbaiki. Adapun yang dimaksud dengan efisiensi dan efektivitas adalah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil, tidak terjadi keborosan waktu serta penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Motivasi menurut (Palangda & Laloan, 2023) terdiri atas dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motivasi motivasi yang timbul dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan dari orang lain,

tetapi atas kemauan sendiri, dan tidak usah dirangsang dari luar. Sebuah motivasi dapat didapatkan di mana saja, baik dari orang terdekat, para motivator, dan lain sebagainya.

Namun, sumber utama sebuah motivasi adalah diri sendiri. Kemauan seseorang untuk terus maju dengan membuat dirinya memutuskan untuk melakukan sebuah Tindakan yang dapat membuat dirinya berkembang.

Lingkungan kerja yang baik merupakan dambaan semua pekerja. Menurut Darmadi dalam (Ilham et al., 2024) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut (Muna & Isnowati, 2022) disiplin kerja merupakan sebuah tindakan yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan semua peraturan dari perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, mengerjakan tugasnya secara baik dan tepat waktu, sadar, penuh tanggung jawab, dan bukan atas paksaan oleh pihak manapun. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan di suatu perusahaan, yaitu patuh pada semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tingkat kehadiran.

Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja didasarkan pada pertimbangan bahwa keempat variabel tersebut merupakan faktor internal organisasi yang memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada divisi Research and Development yang menuntut produktivitas, ketelitian, dan inovasi yang tinggi. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja secara optimal, lingkungan kerja memengaruhi kenyamanan dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap aturan perusahaan, sedangkan pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, variabel-variabel tersebut dipilih karena secara teoritis dan empiris diyakini memiliki keterkaitan yang erat serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai dalam (Dedi Nur Sidk, 2021) pelatihan merupakan proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai suatu tujuan instansi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan suatu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang saat ini. Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan/instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan/instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan yang insentif.

Menurut (Willson & Hikmah, 2020), Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima di Kota Batam. Sedangkan menurut (Saputra et al., 2022), Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Muhammad Iqbal, 2022), Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan (Rahman et al., 2017), Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. Karena hasil deskriptif menunjukkan hasil yang cukup baik serta hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. Karena hasil deskriptif menunjukkan hasil yang tidak baik serta nilai dan nilai signifikan. Alasan peneliti melakukan

penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor R&D Divisi *Research and Development* di Kabupaten Karawang.

2. Kajian Pustaka

2.1 Modal Manusia (*Human Capital Theory*)

Teori Modal Manusia atau *Human Capital Theory* dikembangkan oleh Gary S. Becker (1973) dan Theodore W. Schultz (1961) dalam Carmichael (2016). Teori Modal Manusia atau *Human Capital Theory* merupakan konsep yang menekankan bahwa sumber daya manusia adalah aset penting bagi organisasi yang dapat dikembangkan melalui investasi, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Theodore W. Schultz (Becker, 1973) yang menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kemampuan individu untuk berkontribusi lebih besar terhadap produktivitas ekonomi. Selanjutnya, Gary S. Becker (1964) mengembangkan teori ini dengan menyatakan bahwa pelatihan merupakan bentuk investasi dalam diri manusia (modal manusia) yang secara langsung dapat meningkatkan keterampilan, efisiensi, dan produktivitas kerja individu. Bahwa semakin tinggi investasi organisasi dalam pengembangan SDM, maka semakin tinggi pula nilai dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian kinerja organisasi (Texeira Nuno Pedro, 2014).

Teori ini menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang dapat ditingkatkan nilainya melalui investasi seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Investasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan produktivitas individu yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dan sering disinggung oleh pemimpin organisasi, baik itu secara terbuka maupun secara terselubung. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (KBBI, n.d.). Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan (Yeni, dkk, 2022). Menurut dalam (Manajemen Pendidikan, 2023) motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu.

Motivasi menurut (Wang et al., 2021) terdiri atas dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motivasi-motivasi yang timbul dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan dari orang lain, tetapi atas kemauan sendiri, dan tidak usah dirangsang dari luar. Misalnya seorang siswa gemar mempelajari pendidikan agama Islam, tidak usah ada yang mendorong, ia betul-betul ingin mendapatkan pengetahuan agama, nilai atau keterampilan untuk mengubah tingkah lakunya, bukan untuk mendapat pujian. Perlu diketahui bahwa motivasi intrinsik ini akan memiliki tujuan menjadi orang yang terdidik yang berpengetahuan, yang ahli dalam bidang studi tertentu. Berdasarkan definisi di atas, motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang timbul dari setiap individu untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan tujuannya.

Adapun indikator motivasi kerja ialah sebagai berikut (Novitasari, 2020) :
Kebutuhan :

1. Fisik

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia untuk mempertahankan hidup, seperti makan, minum, tempat tinggal, pakaian, dan istirahat. Dalam konteks organisasi, kebutuhan fisik diwujudkan melalui pemberian gaji yang layak, fasilitas kerja, lingkungan fisik yang nyaman (penerangan, ventilasi, suhu), serta jam kerja yang

- manusiawi. Pemenuhan kebutuhan ini penting agar karyawan dapat bekerja dengan kondisi fisik yang baik.
2. Mendapatkan keamanan serta keselamatan
Kebutuhan keamanan mencakup jaminan keselamatan kerja, kepastian status pekerjaan, jaminan kesehatan, perlindungan dari risiko kecelakaan kerja, serta kepastian aturan organisasi. Apabila karyawan merasa aman, maka mereka akan lebih fokus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
 3. Sosialisasi kelompok
Kebutuhan ini dapat dipenuhi melalui hubungan harmonis dengan rekan kerja, kerjasama tim, komunikasi yang baik, serta suasana kerja yang mendukung kebersamaan. Dengan adanya rasa memiliki dalam kelompok, karyawan akan lebih loyal dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.
 4. Pengakuan dan penghargaan
Karyawan menginginkan pengakuan atas prestasi, penghargaan dari atasan, promosi jabatan, pemberian bonus, insentif, maupun kepercayaan yang lebih besar. Apabila kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan merasa dihargai, meningkatkan rasa percaya diri, dan terdorong untuk bekerja lebih baik.
 5. Pengembangan diri, pendidikan dan pelatihan
Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow. Karyawan berusaha mengembangkan potensi diri, menyalurkan kreativitas, dan mencapai prestasi sesuai kemampuannya. Dalam dunia kerja, hal ini dapat diwujudkan melalui kesempatan pendidikan dan pelatihan, program pengembangan karier, mentoring, serta kebebasan untuk berinovasi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu perusahaan yang sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Melvina Halim & Hery Winoto Tj, 2023). Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Darmadi dalam (Samsu Rijal et al., 2025) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Muhammad Iqbal, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah kondisi kehidupan sosial, fisik, dan psikologi yang dialami oleh setiap individu di Perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi dalam bekerja.

Sedarmayanti (2017) mengemukakan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Pencahayaan di lokasi kerja
2. Perputaran udara
3. Keamanan di tempat kerja
4. Temperatur/suhu udara
5. Kebisingan
6. Hubungan baik pimpinan dengan bawahan
7. Hubungan baik karyawan dengan karyawan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala

peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya (Khotimah & Hidayat, 2021). Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi (Wau, 2021). Menurut penelitian sebelumnya disiplin kerja merupakan sebuah tindakan yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan semua peraturan dari perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, mengerjakan tugasnya secara baik dan tepat waktu, sadar, penuh tanggung jawab, dan bukan atas paksaan oleh pihak manapun (unairnews, 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan tindakan seseorang yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Farikha Astri Fauzia et al., 2020) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan di suatu perusahaan, yaitu patuh pada semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tingkat kehadiran.

Beberapa indikator disiplin kerja diantaranya (Magefira, 2022) :

1. Patuh terhadap aturan-aturan perusahaan
2. Waktu digunakan seefektif mungkin
3. Bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas
4. Jumlah kehadiran karyawan

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan. Pelatihan menjadi bagian dari proses meningkatkan kapitalisasi modal manusia yang dapat menunjang tujuan organisasi (Gamal Thabroni, 2022). Menurut Rivai dalam (Saputra et al., 2022) pelatihan merupakan proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai suatu tujuan instansi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan suatu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Menurut (Ahiruddin et al., 2020) pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu Perusahaan.

Berdasarkan definisi pelatihan kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses pembelajaran yang dilakukan pekerja untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia demi menunjang tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan.

Menurut (Pratama & Imhar, 2024) Pelatihan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut yakni:

1. Sasaran pelatihan
Sasaran pelatihan adalah tujuan atau hasil yang ingin dicapai melalui kegiatan pelatihan. Sasaran dapat berupa peningkatan keterampilan teknis, pengetahuan, maupun sikap kerja karyawan.
2. Pelatih
Pelatih adalah pihak yang memberikan materi pelatihan. Kualitas pelatih menjadi faktor penting keberhasilan pelatihan.
3. Modul Pelatihan

Modul pelatihan adalah bahan atau materi yang disusun untuk mendukung proses belajar. Modul dapat berupa buku panduan, handout, presentasi, atau media pembelajaran digital.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan adalah cara yang digunakan dalam menyampaikan materi. Pemilihan metode sangat menentukan keberhasilan pelatihan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance yang mengandung arti prestasi kerja yang diraih oleh seseorang. Kinerja merupakan tolak ukur kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mohamad Kiki Baehaki & Ahmad Faisal, 2020).

Menurut Wijonarko dalam (Muhammad Iqbal, 2022) kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Menurut Amir dalam (Danisa dkk., t.t.) kinerja adalah sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja. Kinerja menurut (Euis Lisnawati, 2022) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Irawan, 2024) mengatakan indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan harus diketahui dengan jelas melalui:

1. Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan
Merupakan jumlah output atau hasil kerja yang dapat diselesaikan karyawan dalam periode tertentu sesuai target yang ditentukan organisasi.
2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan
Kualitas berkaitan dengan mutu hasil kerja yang dicapai karyawan, apakah sesuai dengan standar, rapi, teliti, serta minim kesalahan.
3. Penggunaan waktu yang efektif dan efisien
Menggambarkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan memanfaatkan waktu kerja secara optimal.
4. Tingkat kehadiran
Merupakan kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jam kerja yang ditetapkan organisasi, baik terkait kehadiran, ketepatan waktu datang dan pulang, maupun ketaatan pada aturan lembur dan cuti.
5. Kemampuan kerja sama
Kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan baik, bekerja sama, dan berkontribusi dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
Natalia Susanto	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka	1. Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka 2. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka 3. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka
Sarli Rahman, Astri Ayu Purwati, dan Muhammad Hasbi Yazid	The Influence of Motivation, Job Satisfaction, and Work Discipline on the Performance of Sabrina City Hotel Pekanbaru	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru 2. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru 3. Disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru

2.3 Hipotesis Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Motor R&D

Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan (Yeni, dkk, 2022). Menurut dalam (Lisnawati & Patandung, 2022) motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh (Calcin, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan dipertanyakan.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Motor R&D

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Iqbal & Darussalam, 2022).

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh (Hafizh, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Motor R&D

Menurut (Farikha Astri Fauzia et al., 2020) disiplin kerja merupakan sebuah tindakan yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan semua peraturan dari perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, mengerjakan tugasnya secara baik dan tepat waktu, sadar, penuh tanggung jawab, dan bukan atas paksaan oleh pihak manapun.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh (Setiawan & Suci, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kondisi disiplin kerja tiap karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

d. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Motor R&D

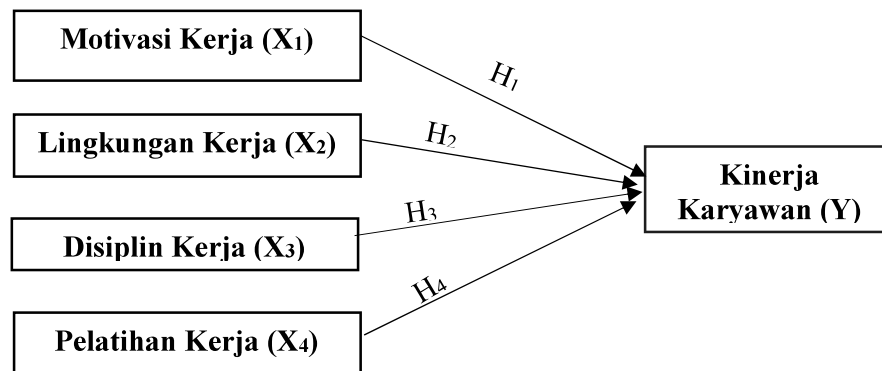
Menurut (Wahyuningsih, 2019) pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu Perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh (Amelia & Nasution, 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kondisi pelatihan kerja tiap karyawan pada lingkungan perusahaan menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

H3: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang mempengaruhinya yaitu diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja. Guna memudahkan dalam dalam proses berpikir, berikut adalah kerangka model penelitiannya :



Gambar 1: Kerangka Berfikir

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi dalam setiap penelitian merupakan hal yang sangat penting. Menurut Sugiyono dalam (Candra Susanto et al., 2024) mengartikan populasi sebagai wilayah yang terdiri atas objek tertentu, mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Astra Daihatsu Motor R&D Divisi *Research and Development* yang berstatus karyawan tetap. Populasi pada penelitian ini memiliki jumlah terbatas yaitu 1331 responden karena hanya mengambil sampel pada PT Astra Daihatsu Motor R&D Divisi *Research and Development* di Kabupaten Karawang. Pemilihan sampel tersebut tentunya karena Divisi R&D memiliki peran yang sangat strategis dalam menunjang keberlangsungan dan daya saing perusahaan yang dimana secara kinerja akan memiliki dampak secara langsung pada pencapaian tujuan perusahaan.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel dapat diartikan sebagai sebagian populasi yang dijadikan sumber data utama dalam sebuah penelitian. Arikunto dalam (Candra Susanto et al., 2024) mengatakan bahwa sampel adalah bagian kecil yang terdapat dalam populasi yang dianggap mewakili populasi mengenai penelitian yang dilakukan.

Menurut Sugiono dalam (Kurniawan et al., 2021) random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan menggunakan rumus slovin:

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

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Keseluruhan Populasi

d = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir atau diinginkan, sebanyak 1%.

Maka jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu :

$$n = \frac{1331}{(1 + 1331(0,1)^2)} = 98,01 \text{ Responden}$$

Dari hasil perhitungan tersebut adalah maka dibulatkan menjadi 100 responden.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu variabel Dependen dan Variabel Independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja.

3.4 Alat Analisis

Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner menggunakan Google Form untuk kuesioner agar lebih memudahkan bagi responden yang ditemui secara langsung dan kelancaran validitas data yang dibutuhkan. Sedangkan untuk menguji dan menganalisis hasil jawaban dari responden menggunakan Aplikasi SPSS Statistic 24.

3.5 Definisi Variabel Indikator

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja.

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja karyawan	Kinerja menurut (Euis Lisnawati, 2022) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	1. Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan 2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 3. Penggunaan waktu yang efektif dan efisien 4. Tingkat kehadiran 5. Kemampuan kerjasama (Bangun, 2018)
2	Motivasi kerja	Menurut dalam menurut (Euis Lisnawati, 2022) motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu.	1. Fisik 2. Mendapatkan keamanan serta keselamatan 3. Sosialisasi kelompok 4. Pengakuan dan penghargaan 5. Pengembangan diri pendidikan dan pelatihan
3	Lingkungan kerja	Menurut Darmadi dalam (Parwita et al.,	1. Pencahayaannya di lokasi kerja

		2021)lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.	2. Perputaran udara 3. Keamanan di tempat kerja 4. Temperatur/suhu udara 5. Kebisingan 6. Hubungan baik pimpinan dengan bawahan 7. Hubungan baik karyawan dengan karyawan (Sedarmayanti, 2017)
4	Disiplin kerja	Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi (Wau, 2021)	1. Patuh terhadap aturan-aturan perusahaan 2. Waktu digunakan seefektif mungkin 3. Bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas 4. Jumlah kehadiran karyawan ((Magefira, 2022)
5	Pelatihan kerja	Pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan. Pelatihan menjadi bagian dari proses meningkatkan kapitalisasi modal manusia yang dapat menunjang tujuan organisasi (Wibowo dkk., 2019).	1. Sasaran pelatihan 2. Pelatih 3. Modul pelatihan 4. Metode pelatihan (Calvin, 2024)

3.6 Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif merupakan analisis yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakter masing-masing dari variabel penelitian yang meliputi, mean, median, dan standar defiasi. Dalam penelitian ini menggunakan 100 data responden sesuai dengan kriteria sampel.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini agar dapat memperoleh data, penulis melakukan metode pengumpulan data yang digunakan antara lain :

1) Kuesioner

Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisoner, yakni peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Menurut Sugiyono (2018:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2) Studi Pustaka

Tekhnik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Data yang diambil penulis dalam metode kepustakaan ini

berasal dari jurnal-jurnal yang berkaitan dengan judul yang diteliti oleh penulis, buku-buku literatur, dan penelitian sejenisnya

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data primer. Setelah itu akan diolah menggunakan aplikasi SPSS Statistic dengan metode analisis: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji koefisien determinasi, uji F, uji T.

3.7.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas kuesioner dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $> r$ tabel. Uji validitas ini akan dilakukan menggunakan SPSS statistic.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menguji kehandalan dari instrumen penelitian. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's alpha dimana kuesioner dianggap reliabel apabila Cronbach's alpha $> 0,70$. Cronbach's alpha adalah ukuran dari konsistensi internal, yaitu sejauh mana keterkaitan masing-masing item dalam suatu grup. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut : 1. Jika nilai Cronbach's alpha $> 0,70$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. 2. Sementara, jika nilai Cronbach's alpha $< 0,70$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak, uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 jika nilai Asympt.Sig $> 0,05$ artinya variabel residual berdistribusi normal bergitupun sebaliknya jika nilai Asympt.Sig $< 0,05$ maka variabel residual tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari: (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi ini, dapat menggunakan cara Uji Glejser dengan melihat probabilitas signifikannya. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedstisitas dan begitu juga sebaliknya apabila nilai signifikan.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2019) analisis regresi linier digunakan untuk mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dan dependen dengan

menggunakan input dua variabel atau lebih. Berikut ini adalah rumus analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam pengujian hipotesis:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = konstanta

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan kerja Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

X_4 = Pelatihan Kerja

β = Koefisien regresi

e = error

3.7.4 Uji Kelayakan Model

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji yang digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase kontribusi variabel koefisien determinasi (*Adjusted R Square*).

2. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas < 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_o , sedangkan jika probabilitas > dari 0,05 maka H_o diterima dan menolak H_a .

3. Uji t

Uji ini bertujuan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen secara masing-masing. Uji tersebut dilakukan dengan syarat, jika t-hitung > t-tabel dengan nilai signifikan $\alpha < 0,05$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel idnependen terhadap variabel dependen. Begitupun sebaliknya jika t-hitung < t-tabel dengan nilai signifikan $\alpha > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9 Deskripsi Objek Penelitian

3.8.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini Adalah 100 karyawan. Untuk melihat responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.8.1
Karakteristik Berdasarkan jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	91	91.0	91.0	91.0
	Perempuan	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.8.1 diatas diperoleh sebaran responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki cenderung lebih banyak dibandingkan jenis kelamin perempuan, dimana laki-laki sebanyak 91 responden atau 91,0% sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 9 responden atau 9,0%. Bahwa dominasi responden laki-laki ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan pada objek penelitian lebih banyak didominasi oleh laki-laki, yang dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan pada divisi Research and Development yang membutuhkan keterampilan teknis dan operasional tertentu.

Tabel 3.8.2
Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35 tahun	54	54.0	54.0	54.0
	35-45 tahun	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan data diatas, dapat dijelaskan bahwa usia responden dalam penelitian ini dengan kategori pada usia 25-35 tahun sebanyak 54 responden atau 54,0% dan untuk usia 35-45 tahun sebanyak 46 responden atau 46,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, di mana karyawan umumnya memiliki tingkat energi, kemampuan adaptasi, serta motivasi kerja yang relatif tinggi. Kondisi tersebut mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, khususnya pada divisi Research and Development yang menuntut kemampuan berpikir analitis dan inovatif, sehingga usia responden dapat menjadi faktor pendukung dalam pencapaian kinerja karyawan.

Tabel 3.8.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	30	30.0	30.0	30.0
	Diploma 3	22	22.0	22.0	52.0
	Strata 1	48	48.0	48.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.8.3 diatas diperoleh data sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah SMA/SMK sebanyak 30 responden atau 30,0%, pendidikan terakhir Diploma 3 sebanyak 22 responden atau 22,0%, dan untuk pendidikan terakhir Strata 1 sebanyak 48 responden atau 48,0%. Dalam hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki latar belakang pendidikan yang cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Perbedaan tingkat pendidikan juga mencerminkan variasi kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan, yang berpotensi memengaruhi cara kerja serta kinerja yang dihasilkan, khususnya dalam menjalankan aktivitas kerja pada perusahaan.

3.8.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel kualitas layanan, kemudahan penggunaan, kepercayaan, dan loyalitas nasabah. analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis indeks, untuk mendapatkan nilai skor rata – rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan three box method . Menurut (Kelaher et al., 2014) Analisis informasi dapat dilakukan untuk menyajikan temuan empiris berupa deskriptif data statistik yang menjelaskan mengenai karakteristik responden khususnya dalam ringkasan dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis, analisis angka indeks Three Box Strategy adalah "Analisis yang membagi jawaban responden menjadi 3 kategori rendah, sedang dan tinggi".

Batas atas rentang skor : $(\%F \times 5) / 5 = 100 \times 5 : 5 = 100$

Batas bawah rentang skor : $(\%F \times 5) = 100 \times 1 / 5 = 20$

Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor 20 – 100 dengan rentang 80. Dengan menggunakan three box method, maka rentang 80 dibagi menjadi tiga bagian.