



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OCHA GROUP
BANYUWANGI**

*THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT OCHA GROUP
BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh :

Alfarah Rozaline Maharani

NIM 220810201196

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

2026



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OCHA GROUP
BANYUWANGI**

*THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT OCHA GROUP
BANYUWANGI*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Alfarah Rozaline Maharani

NIM 220810201196

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

2026

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk pengabdian, tanggung jawab serta ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, kesehatan, kekuatan, serta kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. M. Adam Zainullah dan Heni Setyowati, kedua orang tua penulis yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan, perhatian, serta pengorbanan yang tiada henti. Karya sederhana ini penulis persembahkan sebagai wujud rasa hormat, cinta, dan terima kasih yang mendalam atas segala yang telah diberikan.
3. Dosen Pembimbing Dra.Sudarsih, M.Si yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran, serta ilmu yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini
4. Almamater kebanggaan saya, Universitas Jember.

MOTTO

”Apapun yang diberikan oleh Allah, itulah yang terbaik untukmu.

Seberat apapun yang harus dihadapi, hadapilah.

Lihat kebelakang seberat apapun masalahnya kamu bisa melewatinya dan
sekarang kamu ada dititik ini bukan untuk menyerah”

-Alfarah Rozaline Maharani-

“Kita tidak bisa belajar tanpa rasa sakit”

-Aristoteles-

“Jangan takut gagal , tapi takutlah tidak pernah mencoba”

-Roy T. Bennett-

PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Alfarah Rozaline Mahrani
NIM : 220810201196
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Ocha Group Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali substansi yang sudah disebutkan pada sumbernya dan belum pernah diajukan kepada lembaga manapun dan bukan plagiarisme orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi sesuai dengan standar keilmuan yang harus dijunjung tinggi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dan tekanan dari pihak manapun dan saya bersedia menerima sanksi akademik apabila dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 24 Juni 2026

Yang menyatakan,

Alfarah Rozaline Marahani

NIM 220810201196

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ocha Group Banyuwangi telah diuji dan disetujui oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 24 Juni 2026

Tempat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Pembimbing

Tanda Tangan

1. Pembimbing Utama

Nama : Dra.Sudarsih, M.Si

(.....)

NIP : 196212121992012001

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Dr.Arnis Budi Susanto SE., M.Si.

(.....)

NIP : 198204152023211015

2. Penguji Anggota 1

Nama : Alif Mirzania, S.E., MBA.

(.....)

NIP : 199206172019032021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ocha Group Banyuwangi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 49 karyawan yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,740 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 74% variasi kinerja karyawan, sedangkan 26% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kompensasi dan insentif, gaya kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan beban kerja.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at Ocha Group Banyuwangi. The study employs a quantitative approach with an explanatory research design. The study population consisted of 49 employees, all of whom were selected as respondents through a saturation sampling technique. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 27. The results show that work motivation, work discipline, and the work environment have a positive and significant effect on employee performance, both individually and collectively. The coefficient of determination (R^2) of 0.740 indicates that the three variables are able to explain 74% of the variation in employee performance, while the remaining 26% is influenced by other factors outside the scope of this study, such as compensation and incentives, leadership style, training and development, work experience, job satisfaction, organizational culture, and workload.

Keywords: work motivation, work discipline, work environment, employee performance.

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ocha Group Banyuwangi; Alfarah Rozaline Maharani; 220810201196; 2026; (45) halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pada Ocha Group Banyuwangi, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian penting karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Ocha Group Banyuwangi yang berjumlah 49 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 27.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan didukung fasilitas yang memadai terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sehingga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan upaya yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan mengembangkan kebijakan yang mendukung ketiga aspek tersebut guna meningkatkan produktivitas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

SUMMARY

The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at Ocha Group Banyuwangi; Alfarah Rozaline Maharani; 220810201196; 2026; (45) pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember

Human resources are valuable assets that determine a company's success in achieving its organizational goals. Employee performance is influenced by several factors, including work motivation, work discipline, and the work environment. At Ocha Group Banyuwangi, improving employee performance is an important concern because the company's success largely depends on employees' ability to carry out their duties and responsibilities. Therefore, this study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline, and the work environment on employee performance, both partially and simultaneously.

This study employed a quantitative approach using explanatory research. The population consisted of all 49 employees of Ocha Group Banyuwangi. Since the population was relatively small, a saturated sampling technique was applied, allowing all employees to participate as respondents. Data were collected through questionnaires developed based on the indicators of each research variable. The data were then analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics 27.

The descriptive analysis indicated that work motivation, work discipline, work environment, and employee performance were all categorized as very high. The hypothesis testing results revealed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance. Employees with higher work motivation tended to demonstrate better performance. Work discipline also had a positive and significant effect on employee performance, indicating that compliance with company regulations, punctuality, and responsibility contributed to improved work effectiveness. In addition, a conducive, safe, and well-equipped work environment was found to have a positive and significant effect on employee performance.

Simultaneously, work motivation, work discipline, and the work environment had a positive and significant influence on employee performance at Ocha Group Banyuwangi. These three variables jointly explained most of the variation in employee performance, making them important factors for the company to consider. Based on the findings, it can be concluded that improving work motivation, maintaining consistent work discipline, and creating a supportive work environment are effective strategies for enhancing employee performance. Therefore, the company is encouraged to maintain and strengthen policies related to these three aspects in order to improve productivity and support the achievement of organizational goals.

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ocha Group Banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Penyusunan skripsi ini bukanlah proses yang singkat, melainkan perjalanan panjang yang penuh dengan tantangan, pembelajaran, serta pengalaman berharga yang membentuk kedewasaan berpikir dan sikap penulis.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak sedikit hambatan yang harus dilalui. Namun berkat doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dengan penuh ketulusan kepada:

1. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Prof. Dr. Elok Sri Utami, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Prof. Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Dra. Sudarsih, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, serta saran sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Dr. Arnis Budi Susanto SE., M.Si. selaku Dosen Penguji Utama dan Alif Mirzania, S.E., MBA. selaku Dosen Penguji Anggota yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini serta untuk menguji skripsi penulis.
6. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu, fasilitas dan layanan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
7. M. Adam Zainullah dan Heni Setyowati selaku orang tua penulis, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tidak akan pernah mampu diukur dengan kata-kata. Pencapaian ini tidak lepas dari ketulusan doa dan perjuangan kalian yang selalu diam namun begitu besar maknanya. Semoga karya sederhana ini menjadi wujud rasa terima kasih yang tidak akan pernah cukup untuk membalas semua yang telah diberikan.
8. Ni Wayan Shintya Permata Dewi, Ni Made Milania Kirana Dewi, Azzahra Aprillia Khaira Maharani dan M. Albian Reza Maulana selaku saudara-saudara penulis. Terimakasih atas kasih sayang, doa, kebersamaan, dan bantuan yang diberikan ke penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Seluruh teman-teman penulis khususnya sans people dan LC (Lima Cewe). Terimakasih atas atas terima kasih atas kebersamaan, bantuan, dan dukungan yang telah mewarnai perjalanan panjang ini. Berbagai pengalaman, cerita, dan perjuangan yang telah dilalui bersama menjadi

kenangan berharga meskipun sebentar lagi kita akan berada di tempat dan kesibukan yang berbeda. *See you on top!*.

10. *Last but not least*, terima kasih kepada diri sendiri yang tetap melangkah meskipun lelah, tetap bertahan meskipun ragu, dan tetap percaya bahwa semua usaha akan menemukan jalannya. Perjalanan ini mungkin tidak mudah, tetapi penuh makna.

Pada akhirnya, tidak ada perjalanan yang sia-sia selama dijalani dengan usaha, doa, dan ketulusan. Semoga pencapaian ini bukan menjadi akhir, melainkan awal dari langkah-langkah berikutnya untuk terus belajar, bertumbuh, dan memberikan manfaat yang lebih luas. Sebagai manusia biasa, penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSEMBAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	vii
RINGKASAN	viii
<i>SUMMARY</i>	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.2 Penelitian Terdahulu	10
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	11
2.4 Perumusan Hipotesis Penelitian	12
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN.....	15
3.1 Rancangan Penelitian	15
3.2 Populasi dan Sampel	15
3.3 Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data	15
3.4 Identifikasi Variabel.....	15
3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	16
3.6 Metode Analisis Data	18
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	21
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	21
4.2 Karakteristik Responden	22
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	25

4.4 Hasil Analisis Data.....	27
4.5 Pembahasan	32
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	44
5.1 Kesimpulan.....	44
5.2 Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN-LAMPIRAN	49

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Definisi Operasional.....	16
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	23
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	23
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	24
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_1)	25
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	25
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	26
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)	26
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	27
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	28
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	28
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi, Uji t, Uji F ,dan Uji Koefisien.....	29
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas	31

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	12
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	22
Gambar 4.2 Hasil Uji Scatterplot	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Data Absensi Karyawan September 2024 – September 2025	49
Lampiran 2. 1 Penelitian Terdahulu	49
Lampiran 3. 1 Kuesioner Penelitian	50
Lampiran 3. 2 Rumus Metode Penelitian	52
Lampiran 3. 3 Populasi karyawan Ocha Group Banyuwangi	52
Lampiran 4. 1 Deskripsi Tugas	53
Lampiran 4. 2 Rekapitulasi Kuesioner	53
Lampiran 4. 3 Distribusi Frekuensi	53
Lampiran 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	53
Lampiran 4. 5 Uji Instrumen	56
Lampiran 4. 6 Uji Normalitas Data	57
Lampiran 4. 7 Uji Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F	57
Lampiran 4. 8 Uji Asumsi Klasik	57
Lampiran 4. 9 Dokumentasi	57

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Sedyowidodo, 2024:1). Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan. Keunggulan teknologi dan sistem kerja tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja tinggi, komitmen, serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan.

Menurut Khaeruman *et al.*, (2021:20), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja menjadi prioritas utama dalam pengelolaan SDM karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Kasmir (2019:189) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang saling berinteraksi dalam membentuk kinerja yang optimal.

Kinerja yang baik akan tercapai apabila karyawan memiliki motivasi tinggi, kemampuan memadai, serta didukung lingkungan kerja yang kondusif. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan seperti menurunnya produktivitas, tingginya tingkat absensi, serta rendahnya tanggung jawab dan inisiatif kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor penentu kinerja belum dikelola secara optimal dan memerlukan perhatian serius dari manajemen.

Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong semangat kerja karyawan. Mangkunegara (2017:93) menyatakan bahwa motivasi merupakan energi yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku kerja, sedangkan Sutrisno (2019:109) menegaskan bahwa motivasi menumbuhkan kegairahan kerja sehingga karyawan bekerja lebih efektif. Indikator motivasi menurut Pratiwis & Yuniantos (2021) meliputi hasrat bekerja, kepercayaan diri, keyakinan terhadap kemampuan,

orientasi prestasi, keinginan untuk belajar, persepsi terhadap dukungan, dan daya tarik tugas.

Selain motivasi, disiplin kerja menjadi faktor penting yang mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan. Sutrisno (2019:89) mendefinisikan disiplin sebagai kesediaan untuk menaati peraturan, sedangkan Siswanto (2016:291) mengukurnya melalui kehadiran, kewaspadaan, ketaatan pada standar dan peraturan kerja, serta etika kerja. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja tertib, tepat waktu, dan konsisten dalam mencapai target.

Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam menunjang kinerja. Hulu *et al.*, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di tempat kerja yang memengaruhi efektivitas kerja, sedangkan Sedarmayanti (2017:25) menekankan aspek fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan serta hubungan kerja. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dalam menentukan kinerja karyawan.

Ocha Group Banyuwangi merupakan usaha ritel yang bergerak di bidang gaya hidup dan dekorasi. Unit bisnisnya meliputi Ocha Accessories yang berlokasi di Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 70 serta Ocha Florist & Decor di Jalan Dr. Sutomo No. 32 Banyuwangi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik, ditemukan beberapa permasalahan. Dari sisi motivasi, karyawan cenderung pasif, kurang inisiatif dalam menawarkan produk, serta belum memahami produk secara mendalam. Selain itu, karyawan juga kurang berani mencoba hal baru, seperti menjadi kasir karena takut terjadi kesalahan transaksi.

Dari sisi disiplin kerja, ditemukan ketidaksesuaian dalam penerapan SOP, seperti tidak melakukan *greeting*, tidak membantu konsumen, serta tidak melakukan *upselling*. Terdapat pula perbedaan perilaku saat diawasi dan tidak diawasi. Data absensi menunjukkan 525 kasus keterlambatan dan 76 kasus alpha selama periode September 2024–September 2025, dengan puncak keterlambatan pada Agustus 2025 dan alpha tertinggi pada April 2025. Hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan yang belum stabil meskipun telah diterapkan sanksi berupa pemotongan gaji dan pengurangan bonus.

Permasalahan lingkungan kerja juga ditemukan, terutama pada keterbatasan ruang yang menghambat mobilitas, pencahayaan, serta kenyamanan kerja. Kondisi ini menyebabkan kelelahan dan menurunkan fokus karyawan. Selain itu, muncul miskomunikasi dalam pelayanan yang memicu konflik antar karyawan, seperti perebutan konsumen dan kesalahpahaman dalam penyampaian informasi.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, baik dari segi efektivitas, ketepatan waktu, maupun pencapaian target. Kurangnya konsistensi dalam pelaksanaan tugas serta rendahnya tanggung jawab menjadi indikator bahwa kinerja masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ocha Group Banyuwangi”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Ocha Group Banyuwangi belum optimal. Berbagai faktor seperti menurunnya efektivitas dan produktivitas kerja disebabkan oleh rendahnya semangat dan inisiatif karyawan, disiplin kerja yang kurang (seperti terlambat dan sering absen), serta lingkungan kerja yang belum mendukung. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi?
- d. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pihak terkait, di antaranya sebagai berikut.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pemahaman penulis mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, khususnya Ocha Group Banyuwangi, hasil penelitian dapat memberikan masukan dalam pengelolaan karyawan, mulai dari evaluasi permasalahan yang terjadi mengenai peningkatan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, evaluasi disiplin kerja karyawan dan perbaikan lingkungan kerja.

c. Bagi Akademisi

Bagi akademisi, penelitian ini menambah referensi dalam kajian manajemen sumber daya manusia, serta dapat dijadikan bahan pembelajaran maupun acuan penelitian lanjutan yang relevan dengan usaha ritel lokal dengan topik kinerja, motivasi kerja, lingkungan dan disiplin kerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.4.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu yang menimbulkan semangat untuk bekerja demi mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar karyawan bekerja efektif dan terarah, sedangkan Robbins & Judge (2019:127) menjelaskan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi kekuatan utama yang mendorong karyawan bekerja secara optimal dalam organisasi.

Motivasi kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja, seperti meningkatkan semangat, disiplin, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017:93). Selain itu, motivasi mendorong individu untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal dalam mencapai tujuan kerja (Sutrisno, 2019:111). Tingginya motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya semangat, inisiatif, dan produktivitas, meskipun karyawan memiliki kemampuan yang memadai. Motivasi kerja diukur menggunakan indikator dalam jurnal penelitian Pratiwis & Yuniantos (2021) meliputi:

a. Hasrat (*will*)

Hasrat mencerminkan keinginan kuat seseorang untuk meraih sesuatu yang dianggap penting. Indikator ini terlihat dari seberapa besar harapan individu terhadap pencapaian tujuan atau prestasi tertentu dalam pekerjaannya.

b. Kepercayaan diri (*self-confidence*)

Kepercayaan diri menunjukkan sejauh mana seseorang yakin terhadap kemampuannya sendiri dalam mencapai tujuan atau prestasi. Hal ini tercermin dari keberanian dalam mengambil keputusan, serta keyakinan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

c. Keyakinan (*belief*)

Keyakinan berkaitan dengan seberapa kuat seseorang memegang nilai-nilai, prinsip atau ide yang diyakininya. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat cenderung memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam bekerja.

d. Orientasi prestasi (*achievement orientation*)

Indikator ini menggambarkan fokus individu terhadap pencapaian hasil dan peningkatan kinerja. Seseorang yang memiliki orientasi prestasi tinggi akan terus berusaha untuk mencapai target dan memperbaiki kualitas kerjanya.

e. Keinginan untuk belajar (*desire to learn*)

Keinginan atau minat seseorang dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan baru. Ini terlihat dari keterbukaan terhadap pengalaman baru, semangat untuk mencari peluang belajar, serta kemauan untuk memperbaiki diri dari kesalahan yang pernah dilakukan.

f. Persepsi terhadap dukungan (*perceived support*)

Persepsi individu mengenai dukungan yang diterimanya dari lingkungan sekitar, baik dari pimpinan, rekan kerja, maupun perusahaan. Indikator ini tercermin dari tingkat keyakinan seseorang bahwa ia memperoleh bantuan dan perhatian dalam menjalankan pekerjaannya, merasa dihargai atas kontribusinya, serta memiliki hubungan interpersonal yang harmonis dengan pihak-pihak di sekitarnya.

g. Daya tarik tugas (*task significance*)

Persepsi individu terhadap pentingnya tugas yang dijalankan tercermin dari sejauh mana pekerjaan tersebut dianggap bermakna dan memberikan dampak positif, baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.

2.4.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan ketaatan terhadap peraturan organisasi. Menurut Sutrisno (2019:86), disiplin adalah kesediaan individu untuk mematuhi aturan, sedangkan Hasibuan (2017:193) menekankan pada kesadaran dalam menaati norma yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipahami sebagai bentuk kepatuhan karyawan untuk menciptakan keteraturan dan kelancaran kerja. Disiplin kerja menjadi faktor

penting dalam menjaga efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2017:129), menyatakan bahwa disiplin memastikan karyawan bekerja sesuai standar, sementara Sutrisno (2019:87) menegaskan perannya dalam meningkatkan efektivitas dan ketertiban kerja.

Tanpa disiplin, aktivitas organisasi cenderung tidak terarah dan dapat menghambat tujuan. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi mendorong produktivitas, tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya disiplin menyebabkan keterlambatan, pelanggaran aturan, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki dampak positif maupun negatif tergantung pada tingkat kedisiplinan karyawan. Maka dari itu disiplin kerja dapat diukur dengan indikator disiplin kerja Siswanto (2016:291) sebagai berikut:

a. Frekuensi kehadiran

Tingkat kehadiran menjadi ukuran kedisiplinan. Semakin jarang pegawai mangkir dan semakin konsisten hadir, semakin tinggi tingkat disiplin kerjanya.

b. Tingkat kewaspadaan

Kewaspadaan tercermin dari ketelitian dan kehati-hatian pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga meminimalkan kesalahan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai wajib bekerja sesuai standar dan pedoman yang telah ditetapkan agar pekerjaan berjalan aman dan teratur.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Kepatuhan terhadap aturan perusahaan mendukung kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.

e. Etika kerja

Sikap sopan, saling menghargai, dan profesional dalam bekerja menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar tempat kerja yang memengaruhi aktivitas dan kenyamanan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik yang mendukung

pelaksanaan pekerjaan, sedangkan Nitisemito (2015:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi segala sesuatu di sekitar tenaga kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mendukung maupun menghambat kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan dan efektivitas kerja. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan Sedarmayanti (2017:28), serta memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal Afandi (2018:66). Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan kenyamanan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja juga berdampak langsung pada kinerja karyawan. Kondisi yang kondusif, seperti pencahayaan yang cukup, suhu nyaman, dan hubungan kerja yang harmonis, mampu meningkatkan konsentrasi dan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan kelelahan, stres, serta menurunkan motivasi dan efisiensi kerja (Nitisemito, 2015:184). Menurut Sedarmayanti (2017:26-28) lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, masing-masing dengan indikator sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan, meliputi:

1) Pencahayaan

Tingkat terang atau gelapnya ruangan kerja yang memengaruhi kenyamanan dan kesehatan mata.

2) Sirkulasi udara

Kesejukan dan sirkulasi udara yang memadai agar karyawan tidak merasa gerah atau pengap.

3) Tata letak ruang

Tata letak ruang kerja yang tertata dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta mendukung terciptanya suasana kerja yang lebih kondusif

4) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi mencakup penataan warna, tata ruang, dan perlengkapan kerja yang disusun secara serasi sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas pegawai.

5) Kebisingan

Kebisingan yang terkendali memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih tenang, fokus, dan optimal tanpa terganggu oleh suara yang berlebihan.

6) Fasilitas

Fasilitas kerja yang memadai dan berfungsi dengan baik membantu memperlancar penyelesaian tugas serta meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam organisasi.

b. Lingkungan kerja non fisik

Kondisi sosial dan psikologis yang terbentuk dari hubungan antar individu, meliputi:

1) Hubungan dengan atasan

Hubungan atasan dan bawahan perlu dijaga dengan sikap saling menghargai agar tercipta rasa hormat dan saling percaya di tempat kerja.

2) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yang harmonis dan penuh kebersamaan membuat pegawai merasa nyaman dan betah dalam organisasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja mencakup hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, sedangkan Robbins & Judge (2019:226) menekankan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai berdasarkan peran dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian kerja sesuai tuntutan pekerjaan. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi operasional (Sutrisno, 2019:151). Hasibuan (2017:94) menjelaskan bahwa kinerja yang baik memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan

perusahaan. Tanpa kinerja optimal, organisasi akan sulit mencapai target yang diharapkan.

Kinerja karyawan berdampak langsung pada keberlangsungan organisasi. Kinerja tinggi meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan, sedangkan kinerja rendah menyebabkan keterlambatan, penurunan kualitas, dan hambatan dalam mencapai target (Mangkunegara, 2017:75). Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki dampak positif maupun negatif tergantung pada tingkat pencapaiannya. Berdasarkan Robbins & Judge (2019:260-261) indikator kinerja karyawan meliputi:

a. Kualitas

Menggambarkan tingkat kesempurnaan hasil kerja, dilihat dari ketepatan, kerapian, dan kesesuaian dengan standar.

b. Kuantitas

Mengacu pada jumlah hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu, seperti jumlah unit atau tugas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Menilai sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal, termasuk efisiensi waktu dan kemampuan mengatur prioritas.

d. Efektivitas

Mengukur seberapa optimal penggunaan sumber daya (tenaga, waktu, biaya) untuk mencapai hasil maksimal.

e. Kemandirian

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada bantuan orang lain atau pengawasan ketat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja karyawan, meskipun hasilnya tidak selalu konsisten. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian seperti Lestari *et al.*, (2024), Novitasari & Liana (2024), Sucipto *et al.*, (2022), Farhan & Indriyaningrum (2023), Wibowo & Dwiastuti (2025), serta Arthawati *et al.*, (2021) membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama maupun masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada ketiga faktor tersebut dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Ardianto & Nurjanah (2023) serta Atriansyah & Febrian (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, meskipun secara simultan tetap berpengaruh. Oktora & Susana (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh. Selain itu, Izzah & Nugraheni (2024) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, sementara motivasi berpengaruh.

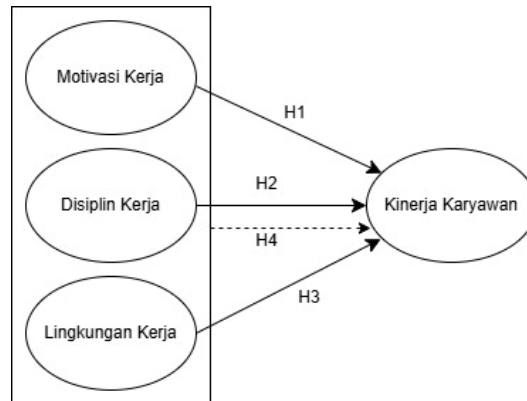
Penelitian Sadewo *et al.*, (2021) memberikan perspektif berbeda dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Sementara itu, Fauziah & Baskara (2024) menemukan bahwa motivasi berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian menunjukkan adanya variasi kondisi, objek penelitian, serta faktor lain yang turut memengaruhi, sehingga ketiga variabel tersebut tetap relevan untuk diteliti lebih lanjut.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka Konseptual penelitian ini didasarkan dari kajian teoritis dan empiris (penelitian terdahulu) dan beberapa teori yang dikemukakan para ahli. Berdasarkan landasan teori, temuan penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi maka disusun kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

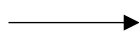
Sumber: Teori, penelitian sebelumnya dan fenomena



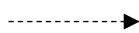
Keterangan:



: Variabel



: Garis menunjukkan pengaruh parsial



: Garis menunjukkan pengaruh simultan

H1, H2, H3, H4 : Hipotesis Penelitian

2.4 Perumusan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan kerja. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi faktor penting yang menentukan sejauh mana karyawan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai target yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Hal ini sejalan dengan temuan Penelitian Lestari *et al.*, (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Izzah & Nugraheni (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, Sucipto *et al.*, (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang secara parsial maupun simultan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi

pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dirumuskan hipotesis:

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

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap tugas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih teratur, menghindari kesalahan, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Temuan ini diperkuat oleh Ardianto & Nurjanah (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Novitasari & Liana (2024) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selanjutnya, Wibowo & Dwiastuti (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja dibandingkan motivasi. Hasil-hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa kedisiplinan yang tinggi akan mendorong efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang dirumuskan adalah:

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

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup pencahayaan, ventilasi, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan. Suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat, fokus, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Sadewo *et al.*, (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian Oktora & Susana (2024) juga menunjukkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Farhan & Indriyaningrum (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan semangat serta produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

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

2.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor penting yang secara bersama-sama dapat menentukan kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi mendorong semangat kerja, disiplin menjaga keteraturan dan tanggung jawab, sementara lingkungan kerja menciptakan kenyamanan dan dukungan dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan hal tersebut, dapat diduga bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kombinasi dari dorongan internal, kepatuhan terhadap aturan, dan suasana kerja yang kondusif diyakini mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja secara menyeluruh.

Atriansyah & Febrian (2025) menemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan itu, Arthawati *et al.*, (2021) menegaskan bahwa kombinasi motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang kondusif memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Maka dirumuskan hipotesisnya seperti berikut:

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

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu penelitian menguji keterkaitan beberapa variabel melalui pengujian hipotesis dengan pendekatan kuantitatif.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Roflin & Pariyana (2021), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang menjadi sumber data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ocha Group Banyuwangi yang berjumlah 49 orang. Menurut Arikunto (2019:130), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi. Dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi sebanyak 49 karyawan dijadikan responden penelitian.

3.3 Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan melalui WhatsApp Group Ocha Group Banyuwangi dengan koordinasi pihak manajemen agar seluruh responden mengisi sesuai waktu yang ditentukan.

3.6.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuesioner, karena dianggap paling relevan dan mampu menggambarkan kondisi nyata hubungan antar variabel yang diteliti.

3.6.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Google Form yang disebarakan melalui WhatsApp Group Ocha Group Banyuwangi dengan skala Likert. Kuesioner dapat diakses melalui tautan berikut: <https://forms.gle/RbP6h9vp7kH1dhPw9>.

3.4 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah faktor yang memengaruhi variabel lain dan diduga menjadi penyebab perubahan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen dan menjadi hasil dari perubahan yang terjadi. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y).

3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai variabel penelitian yang memberikan gambaran dan informasi variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Variabel Definisi Operasional

No	Variabel Definisi Operasional	Indikator
1.	Motivasi Kerja (Pratiwis & Yudiantos, 2021)	a. Hasrat, karyawan Ocha Banyuwangi memiliki keinginan kuat menyelesaikan pekerjaan dengan melakukan sebaik mungkin. b. Kepercayaan diri, karyawan Ocha Group Banyuwangi yakin terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas. c. Keyakinan, karyawan Ocha Group Banyuwangi yakin terhadap nilai nilai kerja yang diterapkan. d. Orientasi prestasi, karyawan Ocha Group Banyuwangi menetapkan standar pencapaian tinggi sehingga terus berupaya untuk meningkatkan kinerja. e. Keinginan kuat untuk belajar, karyawan Ocha Group Banyuwangi memiliki kemauan untuk terus belajar dengan memanfaatkan setiap kesempatan guna menambah pengetahuan serta mengasah keterampilan kerja. f. Persepsi terhadap dukungan, karyawan Ocha Banyuwangi merasakan adanya dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja sehingga pekerjaan dapat dijalankan dengan lebih lancar. g. Daya tarik tugas, karyawan Ocha Banyuwangi memandang pekerjaan yang dilakukan sebagai tanggung jawab yang bermakna serta memberikan manfaat.
2.	Disiplin Kerja Siswanto (2016:291)	a. Frekuensi kehadiran, karyawan Ocha Banyuwangi Group selalu hadir bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan. b. Tingkat kewaspadaan, karyawan Ocha Group Banyuwangi melakukan pekerjaan dengan teliti.

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel Definisi Operasional	Indikator
2.	Disiplin Kerja Siswanto (2016:291)	c. Ketaatan pada standar kerja, karyawan Ocha Banyuwangi Group melaksanakan pekerjaan sesuai SOP yang telah ditetapkan. d. Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan Ocha Banyuwangi Group selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. e. Etika kerja, karyawan Ocha Group Banyuwangi menunjukkan sikap profesional dalam bekerja.
3.	Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2017:26)	a. Pencahayaan, pencahayaan di ruang kerja mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja di Ocha Group Banyuwangi. b. Sirkulasi udara, sirkulasi udara di ruang kerja Ocha Group Banyuwangi baik untuk mendukung aktivitas kerja karyawan. c. Tata letak, tata letak ruang kerja di Ocha Banyuwangi Group memudahkan karyawan dalam bergerak dan beraktivitas. d. Dekorasi di tempat kerja, dekorasi ruang kerja di Ocha Banyuwangi Group menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan. e. Kebisingan di tempat kerja, tingkat kebisingan di lingkungan kerja Ocha Banyuwangi Group tidak mengganggu konsentrasi karyawan. f. Fasilitas, fasilitas kerja yang tersedia di Ocha Banyuwangi Group membantu karyawan menyelesaikan tugas secara efektif. g. Hubungan dengan pimpinan, karyawan menjalin hubungan baik dengan atasan di Ocha Group Banyuwangi. h. Hubungan sesama rekan kerja, karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan di Ocha Group Banyuwangi.
4.	Kinerja Karyawan Robbins & Judge (2019:260)	a. Kualitas, karyawan Ocha Group Banyuwangi menghasilkan pekerjaan dengan mutu terbaik. b. Kuantitas, karyawan Ocha Group Banyuwangi menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. c. Ketepatan waktu, karyawan Ocha Group Banyuwangi menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai jadwal. d. Efektivitas, karyawan Ocha Group Banyuwangi mampu menggunakan tenaga secara optimal untuk mencapai target kerja yang ditentukan perusahaan e. Kemandirian, karyawan Ocha Group Banyuwangi mampu menyelesaikan tugas tanpa pengawasan ketat.

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Skala pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Berikut teknik skala likert yang terdiri atas lima kategori jawaban dengan skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = Skor 5
- b. Setuju (S) = Skor 4
- c. Cukup Setuju = Skor 3
- d. Tidak Setuju = Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju = Skor 1

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:175) Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti. Rumus uji validitas adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel pada taraf signifikansi 0,05 ($df = n - 2$). Jika r hitung $> r$ tabel maka data dinyatakan valid, sedangkan jika r hitung $< r$ tabel maka data tidak valid. Item yang tidak valid dapat dihapus atau diperbaiki sebelum dilakukan pengambilan data ulang.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian pada 49 responden dengan menggunakan item yang telah valid. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS 27.0, dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dinyatakan reliabel dan $< 0,6$ tidak reliabel. Variabel dikatakan baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal (Sugiyono, 2021:154) dan menjadi syarat sebelum analisis regresi linier

berganda. Penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan jika $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), yaitu kinerja karyawan. Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada (Sugiyono, 2021:275). (Rumus terdapat di Lampiran 4.6)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model data bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dan merupakan model terbaik atau tidak (Gujarati & Porter, 2015:62).

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:103) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujiannya dilihat dari nilai VIF dan Tolerance, dimana jika $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika $VIF \geq 10$ dan $Tolerance \leq 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Jika terjadi multikolinearitas, maka salah satu variabel yang berkorelasi kuat perlu dipertimbangkan untuk dihilangkan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sahir (2022:54) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Pengujian dilakukan melalui grafik *scatterplot*, dimana jika terdapat pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika titik menyebar tanpa pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika terjadi heteroskedastisitas, dapat dilakukan transformasi data.

3.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran dugaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sahir (2022:63) uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikansi secara parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui uji t dapat dilihat pada t hitung.

- 1) Jika $\alpha > 0,05$ dengan $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $\alpha \leq 0,05$ dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai t tabel diperoleh dengan rumus:

$$t_{\text{tabel}} = t \left(\frac{\alpha}{2} ; n - k - 1 \right)$$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh simultan, sedangkan jika $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh simultan. H_0 menyatakan tidak terdapat pengaruh simultan, sedangkan H_a menyatakan terdapat pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghazali (2016:95) uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel terikat.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Ocha Group Banyuwangi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang aksesoris, florist, dan dekorasi yang berawal dari usaha kecil yang dirintis pada tahun 2007. Pada awal berdirinya, usaha ini hanya bergerak dibidang aksesoris saja yang menjalankan kegiatan penjualan dengan mengikuti berbagai pasar malam yang berpindah di beberapa kota. Dengan modal yang terbatas serta peralatan yang sederhana, usaha tersebut dijalankan secara konsisten melalui kerja keras, ketekunan, dan kemampuan dalam memahami kebutuhan.

Selama menjalankan usaha dengan mengikuti berbagai pasar malam, pemilik Ocha Group secara bertahap mengumpulkan keuntungan yang kemudian dijadikan sebagai modal untuk membuka toko permanen sehingga tidak lagi berjualan secara berpindah-pindah. Dari pengalaman menjalankan usaha di berbagai daerah, pemilik Ocha Group melihat bahwa Banyuwangi memiliki potensi perkembangan ekonomi dan perdagangan yang cukup baik. Selain itu, pada saat itu jumlah toko aksesoris di Banyuwangi masih relatif sedikit sehingga peluang usaha di bidang tersebut dinilai masih terbuka luas. Berdasarkan kondisi tersebut, pada tahun 2010 pemilik usaha memutuskan untuk menetap dan membuka toko permanen di Banyuwangi dengan tujuan mengembangkan usaha secara lebih stabil.

Seiring berjalannya waktu, Ocha Group tidak hanya menjual produk aksesoris, tetapi juga mulai mengembangkan usaha di bidang florist dan dekorasi sesuai dengan kebutuhan konsumen. Hingga saat ini, Ocha Group terus berupaya memberikan produk yang berkualitas, mengikuti perkembangan tren pasar, serta meningkatkan pelayanan kepada konsumen agar dapat mempertahankan kepercayaan pelanggan dan menjaga perkembangan usaha secara berkelanjutan.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan aksesoris, *florist*, dan dekorasi yang berkembang, terpercaya, serta mampu memberikan produk dan pelayanan terbaik sesuai dengan kebutuhan dan tren konsumen.

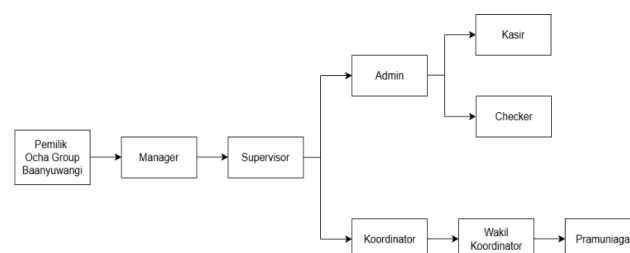
a. Misi Perusahaan

- 1) Menyediakan produk aksesoris, *florist*, dan dekorasi yang berkualitas, menarik, dan sesuai dengan kebutuhan konsumen.
- 2) Memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan profesional guna menciptakan kepuasan serta kepercayaan pelanggan.
- 3) Mengembangkan usaha secara berkelanjutan melalui kreativitas, inovasi, dan pemanfaatan peluang bisnis yang ada.
- 4) Menjaga kepercayaan konsumen dengan mengutamakan kualitas produk dan pelayanan yang konsisten.
- 5) Menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan konsumen, karyawan, dan mitra usaha untuk mendukung perkembangan perusahaan secara berkelanjutan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Ocha Group Banyuwangi disusun untuk memperjelas pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam operasional perusahaan. Struktur ini bersifat hierarkis dengan garis komando yang jelas dari pimpinan hingga karyawan operasional. Pembagian tugas yang terorganisir mendukung kelancaran dan efektivitas kegiatan perusahaan. Adapun struktur organisasi perusahaan dapat dilihat pada Gambar 4.1 dan deskripsi tugas terlampir pada Lampiran 4.1.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi
Sumber: Ocha Group Banyuwangi, 2025



4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ocha Group Banyuwangi yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Whatsapp Group Ocha Group

Banyuwangi langsung kepada seluruh responden dan pengisian didampingi peneliti. Kuesioner disebarkan kepada sebanyak 49 responden. Dari jumlah tersebut, sebanyak 49 kuesioner berhasil. Setelah dilakukan pemeriksaan kelengkapan jawaban, seluruh kuesioner yang terkumpul dinyatakan lengkap dan layak digunakan sehingga sebanyak 49 kuesioner dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

4.2.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari responden, diketahui data mengenai jenis kelamin responden melalui pertanyaan dalam kuesioner yang telah disebarkan, informasi tersebut disajikan pada Tabel 4.1.

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	14	28,6
Perempuan	35	71,4
Total	49	100

Sumber: Lampiran 4.3 (a), 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (71,4%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 14 orang (28,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Ocha Group Banyuwangi didominasi oleh perempuan. Kondisi tersebut dapat terjadi karena bidang usaha Ocha Group Banyuwangi yang identik dengan produk dan kebutuhan wanita sering kali dipandang lebih sesuai bagi tenaga kerja perempuan. Akibatnya, minat tenaga kerja laki-laki untuk bekerja di perusahaan ini relatif lebih rendah dibandingkan tenaga kerja perempuan, sehingga jumlah karyawan perempuan menjadi lebih dominan.

4.2.2 Usia Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
16 – 20	12	24,5
21 – 25	27	55,1
26 – 30	10	20,4
Total	49	100

Sumber: Lampiran 4.3 (b), 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan yang berusia 21–25 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (55,1%). Selanjutnya, responden berusia 16–20 tahun sebanyak 12 orang (24,5%), sedangkan responden berusia 26–30 tahun sebanyak 10 orang (20,4%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Ocha Group Banyuwangi berada pada usia produktif muda. Kondisi ini dapat terjadi karena pekerjaan di perusahaan lebih banyak diminati oleh individu yang baru memasuki dunia kerja, sehingga tenaga kerja usia muda menjadi kelompok yang paling dominan dalam perusahaan.

4.4.3 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
< 1 Tahun	34	69,4
1 – 2 Tahun	6	12,2
2 – 3 Tahun	4	8,2
4 – 5 Tahun	3	6,1
5 – 6 Tahun	2	4,1
Total	49	100

Sumber: Lampiran 4.3 (c), 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, yaitu sebanyak 34 orang (69,4%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1–2 tahun berjumlah 6 orang (12,2%), masa kerja 2–3 tahun sebanyak 4 orang (8,2%), masa kerja 4–5 tahun sebanyak 3 orang (6,1%), dan masa kerja 5–6 tahun berjumlah 2 orang (4,1%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Ocha Group Banyuwangi memiliki masa kerja yang relatif baru. Kondisi ini dapat terjadi karena perusahaan didominasi oleh tenaga kerja usia muda yang umumnya masih berada pada tahap awal karier, sehingga bekerja untuk memperoleh pengalaman dan mengembangkan keterampilan kerja sebelum menentukan pilihan karier yang lebih sesuai dengan minat dan tujuan mereka di masa depan.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Klasifikasi nilai dari setiap pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_1) disajikan dalam bentuk statistik deskriptif pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item	Frekuensi										Total	Mean
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%		
X _{1.1}	23	46,9	24	49	2	4,1	0	0	0	0	49	4,43
X _{1.2}	27	55,1	19	38,8	2	4,1	0	0	1	2,0	49	4,45
X _{1.3}	23	46,9	21	42,9	5	10,2	0	0	0	0	49	4,37
X _{1.4}	29	59,2	20	40,8	0	0	0	0	0	0	49	4,59
X _{1.5}	30	61,2	19	38,8	0	0	0	0	0	0	49	4,61
X _{1.6}	26	53,1	18	36,7	5	10,2	0	0	0	0	49	4,43
X _{1.7}	26	53,1	21	42,9	2	4,1	0	0	0	0	49	4,49

Sumber: Lampiran 4.4 (a), 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (X_1), diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) pada setiap item pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada kategori baik, yang didukung oleh nilai rata-rata sebesar 4. Secara umum, hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan memiliki semangat, dorongan, serta antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, mencapai target perusahaan, dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara optimal.

4.3.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Klasifikasi nilai dari setiap pernyataan pada variabel disiplin kerja (X_2) disajikan dalam bentuk statistik deskriptif pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item	Frekuensi										Total	Mean
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%		
X _{2.1}	31	63,3	16	32,7	2	4,1	0	0	0	0	49	4,59
X _{2.2}	23	46,9	22	44,9	4	8,2	0	0	0	0	49	4,39
X _{2.3}	27	55,1	21	42,9	1	2	0	0	0	0	49	4,53
X _{2.4}	34	69,4	14	28,6	1	2	0	0	0	0	49	4,67
X _{2.5}	30	61,2	19	38,8	0	0	0	0	0	0	49	4,61

Sumber: Lampiran 4.4 (b), 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 mengenai distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja (X_2), dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) pada setiap item pernyataan. Hasil tersebut diperkuat oleh nilai rata-rata sebesar 4, hasil tersebut menunjukkan

bahwa disiplin kerja karyawan berada pada kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mematuhi aturan dan melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

4.3.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Klasifikasi nilai dari setiap pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X_3) disajikan dalam bentuk statistik deskriptif pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item	Frekuensi										Total	Mean
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%		
$X_{3.1}$	21	42,9	26	53,1	2	4,1	0	0	0	0	49	4,39
$X_{3.2}$	19	38,8	22	44,9	8	16,3	0	0	0	0	49	4,22
$X_{3.3}$	24	49	20	40,8	5	10,2	0	0	0	0	49	4,39
$X_{3.4}$	22	44,9	23	46,9	4	8,2	0	0	0	0	49	4,37
$X_{3.5}$	21	42,9	23	46,9	4	8,2	1	2	0	0	49	4,31
$X_{3.6}$	26	53,1	18	36,7	5	10,2	0	0	0	0	49	4,43
$X_{3.7}$	24	49	21	42,9	4	8,2	0	0	0	0	49	4,41
$X_{3.8}$	22	44,9	21	42,9	6	12,2	0	0	0	0	49	4,33

Sumber: Lampiran 4.4 (c), 2026

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_3), diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) pada setiap item pernyataan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori baik, yang didukung oleh nilai rata-rata sebesar 4. Secara umum, hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak ruang, dekorasi, tingkat kebisingan, dan fasilitas kerja telah memadai sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondusif, serta mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Klasifikasi nilai dari setiap pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) disajikan dalam bentuk statistik deskriptif pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi										Total	Mean
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%		
$Y_{1.1}$	20	40,8	23	46,9	6	12,2	0	0	0	0	49	4,29
$Y_{1.2}$	22	44,9	21	42,9	6	12,2	0	0	0	0	49	4,33
$Y_{1.3}$	19	38,8	26	53,1	4	8,2	0	0	0	0	49	4,31
$Y_{1.4}$	24	49	23	46,9	2	4,1	0	0	0	0	49	4,45
$Y_{1.5}$	26	53,1	18	36,7	5	10,2	0	0	0	0	49	4,43

Sumber: Lampiran 4.4 (d), 2026

Berdasarkan Tabel 4.7, distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y_1) memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori setuju (S) dan sangat setuju (SS) di setiap item pernyataan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dinilai sudah baik oleh responden. Kondisi tersebut mencerminkan adanya tingkat komitmen, tanggung jawab, serta kemampuan kerja yang memadai dalam mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan. Hal ini juga didukung oleh nilai rata rata sebesar 4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tergolong cukup optimal dan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan.

4.4 Hasil Analisis Data

Hasil analisis data menyajikan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Ocha Banyuwangi. Data diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada responden dan diolah menggunakan SPSS Statistics 27.

4.4.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil Uji
Motivasi Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,585	0,288	Valid
	X _{1.2}	0,565	0,288	Valid
	X _{1.3}	0,722	0,288	Valid
	X _{1.4}	0,695	0,288	Valid
	X _{1.5}	0,687	0,288	Valid
	X _{1.6}	0,573	0,288	Valid
	X _{1.7}	0,535	0,288	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,505	0,288	Valid
	X _{2.2}	0,423	0,288	Valid
	X _{2.3}	0,506	0,288	Valid
	X _{2.4}	0,470	0,288	Valid
	X _{2.5}	0,545	0,288	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	X _{3.1}	0,751	0,288	Valid
	X _{3.2}	0,684	0,288	Valid
	X _{3.3}	0,849	0,288	Valid
	X _{3.4}	0,803	0,288	Valid
	X _{3.5}	0,709	0,288	Valid
	X _{3.6}	0,779	0,288	Valid
	X _{3.7}	0,839	0,288	Valid
	X _{3.8}	0,763	0,288	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil Uji
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,441	0,288	Valid
	Y _{1.2}	0,512	0,288	Valid
	Y _{1.3}	0,534	0,288	Valid
	Y _{1.4}	0,583	0,288	Valid
	Y _{1.5}	0,629	0,288	Valid

Sumber: Lampiran 4.5 (a), 2026

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan semua butir di setiap indikator variabel memiliki nilai signifikansi keseluruhan $< 0,05$ dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,288. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid sehingga layak untuk mengukur fenomena penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai α	α Ketetapan	Hasil Uji
Motivasi Kerja (X ₁)	0,777	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,752	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,909	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,833	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 4.5(b), 2026

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner saling berhubungan dan memberikan hasil yang konsisten, sehingga jika kuesioner digunakan kembali pada responden yang sama, hasil yang diperoleh akan relatif sama dan dapat dipercaya.

4.4.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data

N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,95991583
Most Extreme Differences Kinerja Karyawan (Y)	Absolute	0,105
	Positive	0,97
	Negative	-0,105
Test Statistic		0,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^d

Sumber: Lampiran 4.6, 2026

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Ocha Group Banyuwangi. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien

Variabel	Koefisien Regresi Beta	t Hitung	Sign. t	F Hitung	Sig. F	R Square	Keterangan
Konstanta	4,474		0,005				
Motivasi Kerja (X_1)	0,282	3,324	0,002				Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,183	2,334	0,024				Signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	0,123	2,732	0,009				Signifikan
Model Regresi				46,435	<0,001	0,756	Signifikan

Sumber: Lampiran 4.7, 2026

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,474 + 0,282X_1 + 0,183X_2 + 0,123X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 4,474 artinya apabila variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) bernilai nol, maka motivasi kerja (Y) memiliki nilai sebesar 4,474 satuan.

b. Motivasi Kerja (X_1)

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,282 bertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi. Apabila motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja meningkat sebesar 0,282 satuan.

c. Disiplin Kerja (X_2)

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,183 bertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,024. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi. Apabila disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja meningkat sebesar 0,183 satuan.

d. Lingkungan Kerja (X_3)

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,123 bertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi. Apabila motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja meningkat sebesar 0,123 satuan.

4.4.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan dasar pengambilan keputusan melalui nilai signifikansi, dimana variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan data pada Tabel 4.11, diketahui bahwa nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 3,324, disiplin kerja (X_2) sebesar 2,334, dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,732, yang seluruhnya lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,014. Selain itu, nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut juga berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_1 , H_2 , dan H_3) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Ocha Group Banyuwangi.

b. Uji F

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 46,435 lebih besar dari F tabel sebesar 2,81 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_4) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Ocha Banyuwangi Group.

c. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Ocha Group Banyuwangi. Hasil analisis pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,740 atau 74%. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti kompensasi dan insentif, gaya kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, beban kerja, serta komunikasi internal yang juga turut berkontribusi dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

4.4.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

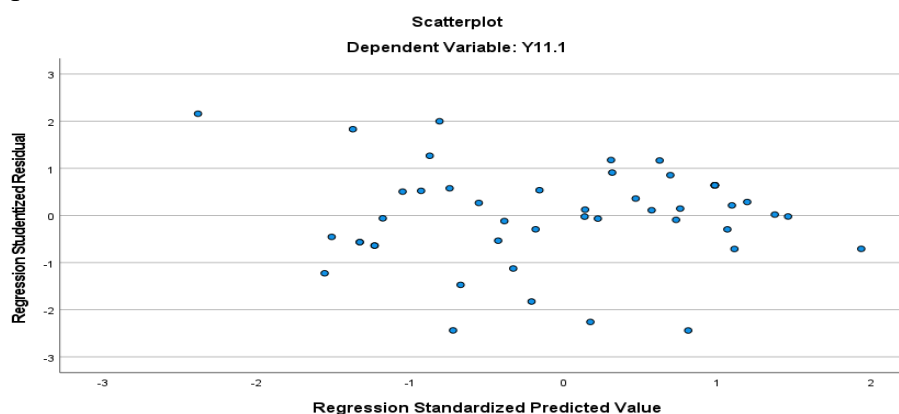
Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,307	3,255	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,402	2,490	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_3)	0,565	1,769	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Lampiran 4.8 (a), 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Scatterplot* dengan melihat pola penyebaran titik pada grafik scatterplot.



Gambar 4.2 Hasil Uji Scatterplot
Sumber: Jawaban responden diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi. Hal ini dibuktikan dengan Tabel 4.11 yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 dan nilai t hitung sebesar 3,324 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,014. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pemilik perusahaan, masih ditemukan beberapa permasalahan, yaitu terdapat karyawan yang kurang

aktif menawarkan produk kepada konsumen, belum menguasai informasi produk secara menyeluruh sehingga kurang mampu memberikan penjelasan yang meyakinkan kepada konsumen, masih menunggu instruksi ketika terdapat pekerjaan baru seperti proses pengemasan barang, serta enggan mempelajari tugas baru sebagai kasir karena khawatir melakukan kesalahan transaksi. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum memiliki dorongan internal yang optimal untuk berinisiatif, mengembangkan kemampuan, dan menerima tanggung jawab baru. Akibatnya, pelayanan kepada konsumen belum berjalan secara optimal sehingga berdampak pada pencapaian kinerja karyawan.

Fenomena tersebut didukung oleh hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja pada Tabel 4.4 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Meskipun demikian, hasil distribusi jawaban responden masih menunjukkan adanya jawaban cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) pada beberapa butir pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja belum dimiliki secara merata oleh seluruh karyawan. Dengan kata lain, walaupun mayoritas karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, masih terdapat sebagian karyawan yang menunjukkan motivasi kerja relatif lebih rendah sehingga permasalahan yang ditemukan pada saat observasi masih terjadi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.4, indikator keinginan untuk belajar ($X_{1.5}$) memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,61, diikuti oleh indikator orientasi prestasi ($X_{1.4}$) sebesar 4,59. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemauan untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Tingginya keinginan untuk belajar memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi karyawan, sehingga mereka lebih mudah memahami karakteristik produk, mengikuti prosedur kerja, serta menyesuaikan diri dengan perubahan pekerjaan. Sementara itu, tingginya orientasi prestasi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Namun demikian, pada indikator keinginan untuk belajar ($X_{1.5}$) masih terdapat responden yang memberikan jawaban cukup setuju (CS). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan memiliki kemauan belajar yang sama. Kondisi tersebut sejalan dengan fenomena yang ditemukan pada saat observasi, yaitu masih terdapat karyawan yang enggan mempelajari tugas baru, seperti menjadi kasir karena khawatir melakukan kesalahan transaksi, serta masih menunggu arahan ketika menghadapi pekerjaan di luar tugas rutinnnya. Keengganan untuk mempelajari tugas baru menyebabkan kemampuan dan kompetensi karyawan berkembang lebih lambat sehingga mereka cenderung kurang percaya diri dalam menerima tanggung jawab baru. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum keinginan untuk belajar berada pada kategori sangat baik, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang memerlukan dorongan lebih besar untuk meningkatkan kompetensinya.

Selain itu, pada indikator orientasi prestasi ($X_{1.4}$) juga masih terdapat responden yang memberikan jawaban cukup setuju, sedangkan pada beberapa indikator motivasi lainnya masih ditemukan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang belum memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil kerja terbaik. Hal ini dapat menjelaskan fenomena masih adanya karyawan yang kurang aktif menawarkan produk kepada konsumen, kurang berinisiatif menjelaskan keunggulan produk, dan cenderung bekerja hanya setelah memperoleh instruksi dari atasan. Padahal, karyawan yang memiliki orientasi prestasi tinggi akan lebih proaktif dalam memberikan pelayanan, menawarkan produk kepada konsumen, meningkatkan pengetahuan mengenai produk, serta berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, semakin tinggi orientasi prestasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja karyawan secara umum berada pada kategori sangat baik, masih adanya jawaban CS, TS, dan STS pada beberapa indikator menunjukkan bahwa motivasi kerja belum berkembang secara optimal pada seluruh karyawan. Perbedaan tingkat motivasi

tersebut menyebabkan munculnya variasi perilaku kerja, di mana sebagian karyawan mampu menunjukkan inisiatif, kemauan belajar, dan orientasi prestasi yang tinggi, sedangkan sebagian lainnya masih menunjukkan perilaku pasif, kurang percaya diri, serta kurang terdorong untuk mengembangkan kompetensi. Kondisi tersebut memperkuat hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula dorongan untuk belajar, berinisiatif, mengembangkan kemampuan, dan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen sehingga kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al.*, (2024), Izzah & Nugraheni (2024), serta Sucipto *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi.

Mangkunegara (2017:93) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, menurut Hasibuan (2017:141) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan serta tujuan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin besar pula dorongan untuk bekerja secara optimal sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.11 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 dan nilai t sebesar 2,334 yang

lebih besar dari t tabel sebesar 2,014 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pemilik perusahaan, masih ditemukan karyawan yang datang terlambat, tidak hadir tanpa memberikan keterangan, belum konsisten menjalankan standar operasional prosedur (SOP) pelayanan, tidak melakukan greeting kepada konsumen, kurang melakukan upselling, serta masih terdapat pekerjaan yang belum terselesaikan pada akhir shift sehingga harus dilanjutkan oleh shift berikutnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam mematuhi aturan perusahaan dan menjalankan tanggung jawab kerja belum diterapkan secara konsisten oleh seluruh karyawan, sehingga berdampak pada kualitas pelayanan dan pencapaian kinerja.

Fenomena tersebut didukung oleh hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.5 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara keseluruhan berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata variabel sebesar 4,56. Mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju pada setiap pernyataan disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam mematuhi aturan dan melaksanakan pekerjaan. Namun demikian, hasil distribusi jawaban masih menunjukkan adanya responden yang memberikan jawaban cukup setuju (CS) pada beberapa indikator disiplin kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang baik belum dimiliki secara merata oleh seluruh karyawan sehingga masih terdapat sebagian karyawan yang belum konsisten menerapkan disiplin kerja dalam aktivitas sehari-hari.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.5, indikator ketaatan pada peraturan kerja ($X_{2.4}$) memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,67, diikuti indikator etika kerja ($X_{2.5}$) sebesar 4,61. Tingginya kedua indikator tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan serta menjaga sikap profesional dalam bekerja. Kondisi tersebut mendukung peningkatan kinerja karena kepatuhan terhadap peraturan dan etika kerja yang baik akan menciptakan keteraturan dalam

pelaksanaan pekerjaan, meminimalkan kesalahan kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen.

Meskipun demikian, pada indikator tingkat kewaspadaan ($X_{2.2}$) masih terdapat 4 responden yang memberikan jawaban cukup setuju, sedangkan pada indikator frekuensi kehadiran ($X_{2.1}$) masih terdapat 2 responden yang memberikan jawaban cukup setuju. Selain itu, indikator ketaatan terhadap standar kerja ($X_{2.3}$) juga masih memiliki 1 responden yang memberikan jawaban cukup setuju, sedangkan indikator ketaatan pada peraturan kerja ($X_{2.4}$) masih terdapat 1 responden yang menjawab cukup setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan telah menunjukkan disiplin kerja yang baik, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang belum sepenuhnya teliti dalam bekerja, belum konsisten hadir sesuai jadwal, serta belum sepenuhnya menjalankan pekerjaan sesuai standar dan peraturan perusahaan.

Kondisi tersebut sejalan dengan fenomena yang ditemukan selama penelitian. Masih adanya karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan menunjukkan bahwa indikator frekuensi kehadiran belum sepenuhnya diterapkan oleh seluruh karyawan. Demikian pula, fenomena belum konsistennya pelaksanaan SOP pelayanan, seperti tidak melakukan greeting, kurang aktif melakukan upselling, serta adanya pekerjaan yang masih tertunda hingga pergantian shift, menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum menerapkan ketaatan terhadap standar kerja secara optimal. Sementara itu, perilaku kerja yang berbeda ketika diawasi dan ketika tidak diawasi menunjukkan bahwa kesadaran untuk mematuhi peraturan kerja masih perlu ditingkatkan sehingga disiplin kerja benar-benar berasal dari kesadaran pribadi, bukan hanya karena adanya pengawasan dari atasan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja secara umum berada pada kategori baik, masih adanya jawaban cukup setuju pada beberapa indikator membuktikan bahwa tingkat disiplin kerja belum sepenuhnya merata pada seluruh karyawan. Perbedaan tingkat disiplin tersebut menyebabkan masih munculnya berbagai permasalahan yang ditemukan pada saat observasi, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, kurang

konsistennya penerapan SOP pelayanan, dan penyelesaian pekerjaan yang belum optimal. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat temuan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, terutama dalam aspek kepatuhan terhadap peraturan, pelaksanaan SOP, ketepatan waktu, dan etika kerja, maka semakin baik pula kualitas pelayanan serta kinerja yang dihasilkan.

Secara teoritis, disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan keteraturan dan ketertiban dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan terhadap berbagai ketentuan dan peraturan organisasi. Karyawan yang disiplin akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, memanfaatkan waktu kerja secara optimal, serta meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianto & Nurjanah (2023), Saputra *et al.*, (2022), serta Wahyuni (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dapat dicapai. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi.

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.11, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 dan nilai t sebesar 2,732 yang lebih besar dari t hitung sebesar 2,014, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang kondusif, maka kinerja karyawan berpotensi menurun.

Sebelum penelitian dilakukan, Ocha Group Banyuwangi menghadapi beberapa permasalahan lingkungan kerja, yaitu keterbatasan ruang kerja yang

menyebabkan area display dan antrean kasir menjadi sempit, mobilitas karyawan terganggu, serta muncul miskomunikasi antar karyawan yang berpotensi menimbulkan konflik dalam pelayanan kepada konsumen. Kondisi tersebut mengakibatkan karyawan lebih cepat lelah, kurang fokus, dan berdampak pada belum optimalnya kualitas pelayanan maupun kinerja karyawan.

Namun demikian, hasil deskripsi variabel pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja di Ocha Group Banyuwangi berada pada kategori baik, yang terlihat dari dominasi jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) pada seluruh indikator lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas karyawan meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada Tabel 4.6, indikator fasilitas kerja ($X_{3.6}$) memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,43, dengan 26 responden menjawab sangat setuju dan 18 menjawab setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia telah membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien. Fasilitas yang memadai membuat pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan sehingga produktivitas dan kualitas kerja karyawan meningkat. Meskipun demikian, masih terdapat 5 responden yang menjawab cukup setuju (CS), yang mengindikasikan bahwa masih ada fasilitas kerja yang perlu diperbaiki atau dilengkapi agar mampu menunjang pekerjaan secara lebih optimal.

Sebaliknya, indikator sirkulasi udara ($X_{3.2}$) memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,22. Meskipun sebagian besar 22 responden memberikan jawaban setuju dan 19 sangat setuju, masih terdapat 8 responden yang menjawab cukup setuju. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa sirkulasi udara di area kerja belum sepenuhnya nyaman. Temuan ini sejalan dengan fenomena latar belakang mengenai keterbatasan ruang kerja yang menyebabkan mobilitas karyawan menjadi kurang leluasa sehingga kenyamanan bekerja belum sepenuhnya optimal.

Selain itu, pada indikator kebisingan ($X_{3.5}$) masih terdapat 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 4 responden menjawab cukup setuju (CS). Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan masih merasakan suasana kerja yang cukup ramai sehingga dapat mengurangi konsentrasi saat bekerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja secara keseluruhan telah dinilai baik, perusahaan tetap perlu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif agar seluruh karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan fokus.

Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karena seluruh aktivitas kerja dilakukan di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, memiliki fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan konsentrasi, semangat, dan efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung akan menimbulkan kelelahan, menurunkan fokus, dan menghambat penyelesaian pekerjaan sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan Sedarmayanti (2017:26), lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, Afandi (2018:66) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan memadai akan membantu karyawan melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arthawati *et al.*, (2021), Novitasari & Liana (2024), serta Oktora & Susana, (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dapat dicapai. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi.

4.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan pada Tabel 4.11, diketahui bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila salah satu atau beberapa faktor tersebut mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga berpotensi menurun.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.11 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,740, yang berarti bahwa 74% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 26% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. Sementara itu, faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan. Oleh karena itu, 26% variasi kinerja karyawan yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini diduga berasal dari faktor-faktor tersebut, yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Sebelum penelitian dilakukan, Ocha Group Banyuwangi menghadapi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pada aspek motivasi, masih terdapat karyawan yang kurang memiliki inisiatif dalam bekerja, cenderung menunggu perintah, serta enggan mempelajari tugas baru karena takut melakukan kesalahan. Pada aspek disiplin kerja, masih ditemukan keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta belum konsistennya penerapan standar operasional prosedur (SOP). Sementara itu, pada aspek lingkungan kerja terdapat keterbatasan ruang kerja yang menyebabkan mobilitas karyawan terganggu dan berpotensi menimbulkan miskomunikasi dalam

pelayanan kepada konsumen. Berbagai kondisi tersebut mengakibatkan kinerja karyawan belum optimal, baik dari segi efektivitas, ketepatan waktu, maupun kualitas pelayanan.

Meskipun demikian, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap ketiga variabel tersebut sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan antara fenomena awal dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun masih terdapat beberapa permasalahan di lapangan, secara umum kondisi motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja di Ocha Group Banyuwangi telah berjalan dengan baik menurut persepsi mayoritas karyawan.

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, berinisiatif, dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja memastikan bahwa setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai aturan, tepat waktu, dan penuh tanggung jawab. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus, produktif, dan efisien. Apabila ketiga faktor tersebut berjalan secara bersamaan, maka karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan apabila hanya salah satu faktor saja yang ditingkatkan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Kasmir (2019:189) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, disiplin kerja membantu karyawan menjalankan tugas sesuai aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dalam

bekerja. Kombinasi ketiga faktor tersebut mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara lebih efektif.

Ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif, produktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Sucipto *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Wibowo dan Dwiastuti (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ocha Group Banyuwangi, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dihasilkan. Disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan, yang berarti bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam bekerja mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja.

Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling mendukung dan menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,740 menunjukkan bahwa 74% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di Ocha Group Banyuwangi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil uji dan analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ocha Group Banyuwangi maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia

serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

1) Terkait Motivasi Kerja

Perusahaan perlu memberikan motivasi secara rutin melalui briefing, arahan yang jelas, dan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan. Selain itu, dapat dilakukan pelatihan serta pemberian reward dan peluang pengembangan karier untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

2) Terkait Disiplin Kerja

Perusahaan harus konsisten dalam menerapkan aturan kehadiran, ketepatan waktu, dan SOP. Pengawasan rutin serta penerapan *reward* dan *punishment* yang adil diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

3) Terkait Lingkungan Kerja

Perusahaan perlu memperbaiki tata ruang, pencahayaan, dan fasilitas kerja agar lebih nyaman. Selain itu, penting untuk membangun komunikasi dan kerja sama tim yang baik agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

4) Terkait Kinerja Karyawan

Perusahaan disarankan melakukan evaluasi kinerja secara berkala dengan indikator yang jelas, serta memberikan umpan balik, pelatihan, dan penghargaan agar kinerja karyawan terus meningkat.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Nusa Medika.
- Ardianto, R. E., & Nurjanah, R. (2023). The Influence Of Motivation, Work Discipline And Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 2023. [Http://Ejournal.Seainstitute.Or.Id/Index.Php/Ekonomi](http://Ejournal.Seainstitute.Or.Id/Index.Php/Ekonomi)
- Arthawati, S. N., Bahirah, E., & Rosid, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Jaya Pratama Bekasi. *Jurnal Manajemen Retail*, 1(2), 137–149.
- Atriansyah, D., & Febrian, W. D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Outlet Mbr Pt Xyz. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 3(3), 94–104. <https://doi.org/10.38035/Jsmid.V3i3>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Visionida*, (1). <https://ojs.unida.ac.id/jvs>,
- Fauziah, S., & Baskara, I. (2024). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Dengan Brand Image Dan E-Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(3), 649–660. <https://doi.org/10.37641/jimkes.V11i2.1750>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D., & Porter, D. (2015). *Basic Econometrics (5th Ed.)*. Mcgraw-Hill Education.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara.
- Hulu, D., Telaumbanua, E., Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Nias, F. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. 10(4), 1480–1496.
- Izzah, N., & Nugraheni, S. (2024). Sinergi International Journal Of Management And Business Impact Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At Warehouse Pt Shopee International Indonesia Branch Bekasi. *Sinergi International Journal Of Management And Business*, 1(2), 1–10.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Khaeruman, Marnisah, L., & Idrus, S. (2021). *Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Cv. Aa. Rizky.
- Lestari, D., Wolor, C., & Marsofiyati. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bekasi Utara. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 121–131. <https://doi.org/10.54066/Jurma.V2i1.1256>
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana. *Jesya*, 7(2), 1748–1757. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V7i2.1550>
- Oktora, N., & Susana, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Kg Fashion Indonesia. *Eleste : Economic Learning Experience & Social Thingking Education Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.58890/Eleste.V4i2.348>
- Pratiwis, E. R., & Yuniantos, A. (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terpersepsi Terhadap Kinerja. *Prosiding Sendi_U*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th Ed.)*. Pearson Education.
- Roflin, E., & Pariyana. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Pt Nasya Expanding Management.
- Sadewo, I. P., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2021). The Influence Of Working Environment To Employee Performance Mediated By Work Motivation. *International Journal Of Research In Business And Social Science* (2147-4478), 10(3), 213–222. <https://doi.org/10.20525/Ijrbs.V10i3.1112>
- Sahir, S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Kbm Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sedyowidodo, U. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi, Menuju Ekosistem Hijau*. Universitas Bakrie Press.

- Siswanto, B. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sucipto, I., Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2022). Work Motivation, Work Discipline, And Work Environment: Their Effects On Employee Performance At Pt Trad Indonesia. *East Asian Journal Of Multidisciplinary Research (Eajmr)*, 1(3), 511–534.
<https://Journal.Formosapublisher.Org/Index.Php/Eajmr>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo, D., & Dwiastuti, E. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk. *Simposium Manajemen Dan Bisnis Iv*.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Data Absensi Karyawan September 2024 – September 2025

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat	Alpha
September	2024	49	36	10
Oktober	2024	49	36	4
November	2024	49	43	9
Desember	2024	49	45	6
Januari	2025	49	41	1
Februari	2025	49	30	3
Maret	2025	49	26	3
April	2025	49	21	16
Mei	2025	49	30	2
Juni	2025	49	42	1
Juli	2025	49	55	7
Agustus	2025	49	69	11
September	2025	49	51	3
Jumlah		49	525	76

Lampiran 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
1.	Ardianto & Nurjanah, (2023)	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, kuesioner, analisis linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak signifikan secara parsial tetapi signifikan simultan.
2.	Lestari et al., (2024)	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, kuesioner, regresi linier	Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Novitasari & Liana (2024)	Motivasi (X1), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, regresi linier berganda	Ketiga variabel (motivasi, disiplin, lingkungan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Oktora & Susana, (2024)	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, survei, analisis regresi	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; disiplin kerja positif tetapi tidak signifikan
5.	Sadewo et al., (2021)	Lingkungan Kerja (X), Motivasi (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, SEM-PLS	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi.
6.	Atriansyah & Febrian, (2025)	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, regresi linier	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outlet.
7.	Izzah & Nugraheni, (2024)	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, survei, regresi linier	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan.
8.	Fauziah & Baskara, (2024)	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, SEM	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi.
9.	Sucipto et al., (2022)	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, survei 80 responden, regresi berganda	Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Farhan & Indriyaningrum (2023)	Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif regresi linear berganda	Ketiga variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Wibowo & Dwiastuti, (2025)	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	ketiga variabel sama-sama memengaruhi kinerja, lingkungan kerja dan disiplin memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding motivasi.

- | | | | | |
|-----|--------------------------|--|------------------------------------|--|
| 12. | Arthawati et al., (2021) | Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan(Y) | Kuantitatif dengan random sampling | Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
|-----|--------------------------|--|------------------------------------|--|

Lampiran 3. 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ocha Group Banyuwangi.

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan Ocha Group Banyuwangi

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubung dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) saya Alfarah Rozaline Maharani dengan segenap hati memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk berkenan memberikan informasi melalui pengisian kuesioner yang telah dipersiapkan dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan hanya diperlukan sebagai kepentingan akademis (penelitian). Data pribadi dan juga jawaban dari Bapak/Ibu akan dijaga sabaik mungkin.

Demikian surat permohonan ini, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i yang berkenan untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner penelitian saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Alfarah Rozaline Maharani
NIM. 220810201196

1. Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan-pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda centang (.) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima (5) pilihan jawaban, yaitu :

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Cukup Setuju	= CS
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS
- c. Pastikan saudara tidak melewati kuesioner yang tersedia

DAFTAR PERNYATAAN

1. Nama Lengkap (jawaban singkat)
2. Usia (jawaban singkat)
3. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Lama bekerja (jawaban singkat)
1. Motivasi Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Hasrat						

1.	Saya memiliki keinginan kuat dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan Ocha Group Banyuwangi dengan melakukan yang terbaik.					
Kepercayaan Diri						
2.	Saya yakin dengan kemampuan diri saya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan Ocha Group Banyuwangi.					
Keyakinan						
3.	Saya yakin bahwa nilai nilai kerja yang diterapkan Ocha Group Banyuwangi sesuai dengan prinsip yang saya pegang.					
Orientasi Prestasi						
4.	Saya berusaha untuk selalu berprestasi yang lebih baik dari sebelumnya di Ocha Group Banyuwangi.					
Keinginan Kuat untuk Belajar						
5.	Saya memiliki kemauan untuk terus belajar guna meningkatkan keterampilan kerja di Ocha Group Banyuwangi.					
Persepsi Terhadap Dukungan						
6.	Saya merasa didukung oleh pimpinan dan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang membuat saya bersemangat bekerja di Ocha Group Banyuwangi.					
Daya Tarik Tugas						
7.	Saya merasa tugas yang saya kerjakan memiliki makna penting bagi diri saya dan Ocha Group Banyuwangi.					

2. Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Frekuensi Kehadiran						
1.	Saya selalu hadir bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan Ocha Group Banyuwangi.					
Tingkat Kewaspadaan						
2.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti di Ocha Group Banyuwangi.					
Ketaatan Terhadap Standar Kerja						
3.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai SOP yang telah ditetapkan di Ocha Group Banyuwangi.					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
4.	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di Ocha Group Banyuwangi.					
Etika Kerja						
5.	Saya menunjukkan sikap profesional dalam bekerja di Ocha Group Banyuwangi.					

3. Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Pencahayaannya						
1.	Pencahayaannya di ruang Ocha Group Banyuwangi mendukung kenyamanan saya dalam bekerja.					
Sirkulasi Udara						
2.	Sirkulasi udara di ruang Ocha Group Banyuwangi baik sehingga mendukung aktivitas kerja saya.					
Tata Letak						
3.	Saya merasa tata letak ruang kerja di Ocha Group Banyuwangi memudahkan saya dalam bergerak serta beraktivitas.					
Dekorasi Tempat Kerja						
4.	Saya merasa dekorasi ruang kerja di Ocha Group Banyuwangi menciptakan suasana kerja yang kondusif.					
Kebisingan						
5.	Saya merasa tingkat kebisingan di lingkungan kerja Ocha Group Banyuwangi tidak mengganggu konsentrasi saya.					
Fasilitas Kerja						
6.	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia di Ocha Group Banyuwangi membantu saya menyelesaikan tugas secara efektif.					

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Hubungan Dengan Pimpinan						
1.	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan di Ocha Group Banyuwangi.					
Hubungan Sesama Rekan Kerja						
2.	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan di Ocha Group Banyuwangi.					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya menghasilkan pekerjaan dengan mutu terbaik di Ocha Group Banyuwangi.					
Kuantitas						
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan di Ocha Group Banyuwangi.					
Ketepatan Waktu						
3.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai jadwal di Ocha Group Banyuwangi.					
Efektivitas						
4.	Saya menggunakan tenaga secara optimal untuk mencapai target kerja di Ocha Group Banyuwangi.					
5.	Kemandirian					
	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa pengawasan atasan di Ocha Group Banyuwangi.					

Lampiran 3. 2 Rumus Metode Penelitian

Rumus R Hitung	$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$	r = Koefisien korelasi (validitas item) X = Skor item Y = Skor total (selain item yang diuji) n = Jumlah responden
Rumus r Tabel	$df = n - 2$	df = Degree of freedom (derajat kebebasan) n = Jumlah responden
Rumus Cronbach's Alpha	$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$	α = Nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha) k = Jumlah item/ pernyataan dalam kuesioner σ_i^2 = Varians masing-masing item σ_t^2 = Varians total skor (jumlah semua item) Y = Variabel terikat yaitu kinerja karyawan α = Konstanta
Rumus Model Regresi	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$	$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel Independen X_1 = Kepemimpinan X_2 = Lingkungan Kerja X_3 = Kompensasi E = Error term
Rumus Uji Multikolinearitas		
1. Tolerance	$\text{Tolerance} = 1 - R_j^2$	R_j^2 = Koefisien determinasi dari regresi variabel independen ke-j
2. Variance Inflation Factor (VIF)	$\text{VIF} = \frac{1}{\text{Tolerance}} = 1 - R_j^2$	terhadap variabel independen lainnya.
Rumus t Hitung	$t = \frac{b}{SE_b}$	t = Nilai t hitung b = Koefisien regresi (nilai beta) SE_b = Standard error dari koefisien regresi
Rumus t Tabel	$t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$	df = derajat kebebasan (degree of freedom) n = Jumlah Sampel k = Jumlah variabel independen (untuk regresi)
Rumus Uji F	$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$	F = Nilai F hitung R^2 = Koefisien determinasi k = Jumlah variabel independen n = Jumlah total sampel $n - k - 1$ = Derajat kebebasan residual

Lampiran 3. 3 Populasi karyawan Ocha Group Banyuwangi

No	Jabatan	Jumlah
1.	Manager	2
2.	SPV	2
3.	Admin	4
4.	Checker	4
5.	Koordinator	4
6.	Wakil Koordinator	4
7.	Kasir	4
8.	Pramuniaga	25
Jumlah		49

Lampiran 4. 1 Deskripsi Tugas

No	Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
1.	Pemilik	Menentukan kebijakan perusahaan, mengawasi jalannya usaha, serta menjalin kerja sama dengan pihak eksternal.
2.	Manager	Mengelola operasional perusahaan, mengevaluasi kinerja karyawan, dan menyampaikan kebijakan dari pemilik.
3.	Supervisor	Mengawasi pelaksanaan pekerjaan, memastikan kedisiplinan, serta melaporkan hasil operasional kepada manager.
4.	Admin	Mengelola administrasi, laporan penjualan, data stok, dan dokumen perusahaan.
5.	Koordinator	Mengatur pembagian tugas karyawan, mengawasi operasional toko, dan memastikan pelayanan kepada konsumen berjalan baik.
6.	Wakil Koordinator	Membantu koordinator serta menggantikan tugasnya apabila berhalangan.
7.	Kasir	Melayani transaksi pembayaran dan mencatat hasil penjualan.
8.	Checker	Memeriksa stok serta kondisi barang masuk dan keluar.
9.	Pramuniaga	Melayani konsumen, memberikan informasi produk, serta menjaga kebersihan dan kerapian toko.

Lampiran 4. 2 Rekapitulasi Kuesioner

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1	
1	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	
3	4	5	5	5	5	5	4	33	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	3	4	5	5	33	4	4	4	4	4	21	
4	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	24	4	3	4	3	4	5	5	5	33	5	3	5	5	4	21	
5	4	5	4	5	4	4	4	30	5	3	4	5	4	21	5	3	5	4	5	5	4	4	35	3	3	3	4	3	16	
6	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	25	
7	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	21	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	3	18	
8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	
9	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	5	5	4	4	35	4	5	5	5	4	23
10	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	3	3	4	4	18	
11	5	5	4	4	4	5	3	30	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	5	5	23	
12	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3	4	3	4	3	17	
13	5	5	5	5	5	5	3	33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	
14	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	3	3	29	4	4	4	4	3	19	
15	3	3	5	4	5	5	5	30	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	5	4	5	4	22	
16	4	4	4	5	5	5	5	32	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	21	
17	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	
18	5	5	5	4	4	5	5	33	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25	
19	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20	
20	4	3	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	21	
21	4	5	4	5	4	4	4	30	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	25	
22	4	4	5	5	5	5	5	33	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	4	23	
23	5	5	4	5	5	4	4	32	5	4	5	5	4	23	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	5	4	4	5	22	
24	5	1	3	5	5	5	5	29	5	3	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	4	23	
25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	4	5	5	23	
26	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	4	4	22	
27	5	4	3	4	4	3	4	27	5	4	5	5	5	24	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3	4	4	4	5	21	
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	
29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	
30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	
31	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	5	5	5	5	25	
32	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	
33	4	4	4	4	5	3	5	29	5	4	4	5	4	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	5	5	5	5	4	24	
34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	5	38	4	4	4	4	5	4	21	
35	5	5	5	5	5	4	3	33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	4	4	37	4	4	4	4	5	22	
36	5	5	5	4	5	5	5	34	3	4	5	5	5	22	4	3	4	4	3	3	4	4	29	5	5	4	4	4	22	
37	4	5	5	4	5	5	4	32	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4	5	5	4	5	23	
38	4	5	4	5	4	5	4	31	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	4	5	4	5	35	4	4	5	4	5	22	
39	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	
40	5	5	4	5	5	4	5	33	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	4	5	4	5	36	5	4	4	5	5	23	
41	4	4	4	4	4	5	5	31	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4	4	4	4	4	20	
42	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	
43	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	4	5	23	3	5	4	3	4	5	4	4	32	5	4	4	4	4	22	
44	4	4	5	5	5	5	4	31	4	3	4	4	5	20	4	5	4	3	4	4	5	5	39	3	3	4	4	4	19	
45	5	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	23	4	4	5	4	4	5	5	37	4	4	5	5	5	5	23	
46	4	4	4	4	4	4	5	29	5	4	5	4	4	22	4	4	5	5	5	5	5	4	37	4	4	4	4	5	22	
47	4	5	3	5	4	3	4	28	4	5	3	3	4	19	4	3	3	3	4	3	4	3	27	3	3	3	3	3	15	
48	4	4	3	5	5	4	5	30	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	5	5	5	36	4	4	4	4	5	21	
49	3	5	4	5	5	4	5	31	5	3	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	3	38	5	3	4	3	5	20	

Lampiran 4. 3 Distribusi Frekuensi

a.

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	14	28,6	28,6	28,6
	Perempuan	35	71,4	71,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

b.

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16-20 Tahun	12	24,5	24,5	24,5
	21-25 Tahun	27	55,1	55,1	79,6
	26-30 Tahun	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

c.

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	34	69,4	69,4	69,4
	1-2 Tahun	6	12,2	12,2	81,6
	2-3 Tahun	4	8,2	8,2	89,8
	4-5 Tahun	3	6,1	6,1	95,9
	5-6 Tahun	2	4,1	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Lampiran 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

a. Motivasi Kerja

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	49	49	49	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,43	4,45	4,37	4,59	4,61	4,43	4,49

Mean

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,1	4,1	4,1
	4	24	49,0	49,0	53,1
	5	23	46,9	46,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

1)

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	3	2	4,1	4,1	6,1
	4	18	36,7	36,7	42,9
	5	28	57,1	57,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

2)

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,2	10,2	10,2
	4	21	42,9	42,9	53,1
	5	23	46,9	46,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

3)

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	40,8	40,8	40,8
	5	29	59,2	59,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

4)

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	38,8	38,8	38,8
	5	30	61,2	61,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

5)

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,2	10,2	10,2
	4	18	36,7	36,7	46,9
	5	26	53,1	53,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

6)

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,1	4,1	4,1
	4	21	42,9	42,9	46,9
	5	26	53,1	53,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

7)

b. Disiplin Kerja

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	49	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,59	4,39	4,53	4,67	4,61

Mean

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,1	4,1	4,1
	4	16	32,7	32,7	36,7
	5	31	63,3	63,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

1)

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,2	8,2	8,2
	4	22	44,9	44,9	53,1
	5	23	46,9	46,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

2)

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,0	2,0	2,0
	4	21	42,9	42,9	44,9
	5	27	55,1	55,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

3)

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,0	2,0	2,0
	4	14	28,6	28,6	30,6
	5	34	69,4	69,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

4)

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	38,8	38,8	38,8
5	30	61,2	61,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

5)

c. Lingkungan Kerja**Statistics**

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
N Valid	49	49	49	49	49	49	49	49
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,39	4,22	4,39	4,37	4,31	4,43	4,41	4,33

Mean

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4,1	4,1	4,1
4	26	53,1	53,1	57,1
5	21	42,9	42,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

1)

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	16,3	16,3	16,3
4	22	44,9	44,9	61,2
5	19	38,8	38,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

2)

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	10,2	10,2	10,2
4	20	40,8	40,8	51,0
5	24	49,0	49,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

3)

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	8,2	8,2	8,2
4	23	46,9	46,9	55,1
5	22	44,9	44,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

4)

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	4	8,2	8,2	10,2
4	23	46,9	46,9	57,1
5	21	42,9	42,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

5)

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	10,2	10,2	10,2
4	18	36,7	36,7	46,9
5	26	53,1	53,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

6)

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	8,2	8,2	8,2
4	21	42,9	42,9	51,0
5	24	49,0	49,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

7)

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12,2	12,2	12,2
4	21	42,9	42,9	55,1
5	22	44,9	44,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

8)

d. Kinerja Karyawan**Statistics**

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N Valid	49	49	49	49	49
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,29	4,33	4,31	4,45	4,43

Mean

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12,2	12,2	12,2
4	23	46,9	46,9	59,2
5	20	40,8	40,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

1)

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12,2	12,2	12,2
4	21	42,9	42,9	55,1
5	22	44,9	44,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

2)

3)

Y1.3					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	3	4	8,2	8,2	8,2
	4	26	53,1	53,1	61,2
	5	19	38,8	38,8	100,0
Total	49	100,0	100,0		

5)

Y1.5					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	3	5	10,2	10,2	10,2
	4	18	36,7	36,7	46,9
	5	26	53,1	53,1	100,0
Total	49	100,0	100,0		

Lampiran 4. 5 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

1)

Correlations									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Motivasi Kerja	
X1.1	Pearson Correlation	1	.319 ^{**}	.394 ^{**}	.495 ^{**}	.377 ^{**}	.267	.267	.585 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.039	.001	.004	.008	.064	.041	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.319 ^{**}	1	.445 ^{**}	.329 ^{**}	.140	.063	.011	.565 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.039		.001	.022	.338	.666	.843	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.394 ^{**}	.445 ^{**}	1	.336 ^{**}	.506 ^{**}	.596 ^{**}	.395 ^{**}	.722 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.001		.018	<.001	<.001	.006	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.495 ^{**}	.329 ^{**}	.329 ^{**}	1	.552 ^{**}	.293	.416 ^{**}	.898 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.022	.021		.001	.048	.003	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.377 ^{**}	.140	.506 ^{**}	.552 ^{**}	1	.384 ^{**}	.677 ^{**}	.687 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.008	.338	<.001	<.001		.006	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	.267	.063	.596 ^{**}	.293	.416 ^{**}	1	.365 ^{**}	.573 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.064	.666	<.001	.049	.006		.012	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.7	Pearson Correlation	.267	.011	.395 ^{**}	.416 ^{**}	.677 ^{**}	.365 ^{**}	1	.536 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.064	.843	.006	.003	<.001	.012		<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.585 ^{**}	.565 ^{**}	.722 ^{**}	.898 ^{**}	.687 ^{**}	.573 ^{**}	.536 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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

4)

Y1.4					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	3	2	4,1	4,1	4,1
	4	23	46,9	46,9	51,0
	5	24	49,0	49,0	100,0
Total	49	100,0	100,0		

2)

Correlations						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.100	.374 ^{**}	.385 ^{**}	.313 ^{**}
	Sig. (2-tailed)			.496	.008	.006
	N	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.100	1	.354 [*]	.329 [*]	.421 ^{**}
	Sig. (2-tailed)			.496	.012	.021
	N	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.374 ^{**}	.354 [*]	1	.556 ^{**}	.473 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.008	.012		<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.385 ^{**}	.329 [*]	.556 ^{**}	1	.639 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	.021	<.001		<.001
	N	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	.313 ^{**}	.421 ^{**}	.473 ^{**}	.639 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.029	.003	<.001	<.001	
	N	49	49	49	49	49
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.505 [*]	.423 ^{**}	.506 ^{**}	.470 ^{**}	.545 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	<.001	
	N	49	49	49	49	49

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

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

Motivasi Kerja

Disiplin Kerja

3)

Correlations									
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Lingkungan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.497 ^{**}	.687 ^{**}	.833 ^{**}	.521 ^{**}	.478 ^{**}	.468 ^{**}	.413 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.2	Pearson Correlation	.497 ^{**}	1	.564 ^{**}	.548 ^{**}	.362 [*]	.572 ^{**}	.476 ^{**}	.684 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.013	<.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.3	Pearson Correlation	.687 ^{**}	.564 ^{**}	1	.718 ^{**}	.614 ^{**}	.589 ^{**}	.689 ^{**}	.576 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.4	Pearson Correlation	.833 ^{**}	.548 ^{**}	.733 ^{**}	1	.820 ^{**}	.689 ^{**}	.845 ^{**}	.529 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.5	Pearson Correlation	.521 ^{**}	.362 [*]	.574 ^{**}	.820 ^{**}	1	.543 [*]	.684 ^{**}	.344 [*]
	Sig. (2-tailed)	<.001	.013	<.001	<.001		<.001	<.001	.016
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.6	Pearson Correlation	.478 ^{**}	.572 ^{**}	.589 ^{**}	.689 ^{**}	.543 [*]	1	.843 ^{**}	.779 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.7	Pearson Correlation	.468 ^{**}	.476 ^{**}	.689 ^{**}	.845 ^{**}	.684 ^{**}	.843 ^{**}	1	.822 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.8	Pearson Correlation	.413 ^{**}	.684 ^{**}	.576 ^{**}	.529 ^{**}	.344 [*]	.779 ^{**}	.822 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	.016	<.001	<.001	<.001	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.757 ^{**}	.684 ^{**}	.844 ^{**}	.862 ^{**}	.718 ^{**}	.779 ^{**}	.839 ^{**}	.767 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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

Lingkungan Kerja

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	7

1)

Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	8

3)

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

2)

Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	5

4)

Kinerja Karyawan

Lampiran 4. 6 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,95991583
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,097
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,187
	99% Confidence Interval	Lower Bound ,177
		Upper Bound ,197

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 4. 7 Uji Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,474	1,509		2,964	,005
	Motivasi Kerja	,282	,085	,442	3,324	,002
	Disiplin Kerja	,183	,079	,271	2,334	,024
	Lingkungan Kerja	,123	,045	,268	2,732	,009

1) a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,918	3	45,639	46,435	<,001 ^b
	Residual	44,229	45	,983		
	Total	181,147	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,756	,740	,991

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3)

Lampiran 4. 8 Uji Asumsi Klasik

Coefficients^a

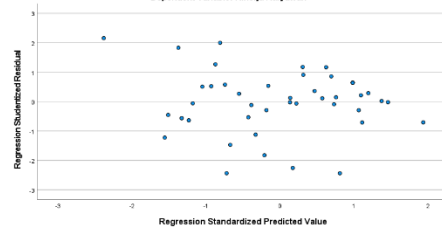
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	,307	3,255
	Disiplin Kerja	,402	2,490
	Lingkungan Kerja	,565	1,769

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a.

Uji Multikolinearitas

Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



b.

Uji Heterokedasitas

Lampiran 4. 9 Dokumentasi

