

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TERMINAL TIRTONADI
SURAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta**

Oleh:

BAGAS ADI SETIAWAN

NIM. 2022020101

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertandatangan di bawah ini setelah membaca skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TERMINAL TIRTONADI
SURAKARTA**

Oleh:

BAGAS ADI SETIAWAN

NIM. 2022020101

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 16 Maret 2026

Pembimbing I



Raisa Aribatul Hamidah, S. EI., M. S.EI

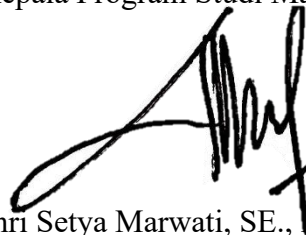
Pembimbing II



Fithri Setya Marwati, SE., MM., Ph.D

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen



Fithri Setya Marwati, SE., MM., Ph.D

NIDN. 0603088405

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen melalui Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada Hari : Senin

Tanggal : 16 Maret 2026

Tim Penguji Skripsi

1. Raisa Aribatul Hamidah, S. EI., M. S.EI

Ketua

2. Fithri Setya Marwati, SE., MM., Ph.D

Sekretaris

3. Drs. Sri Hartono, SE., M. Si

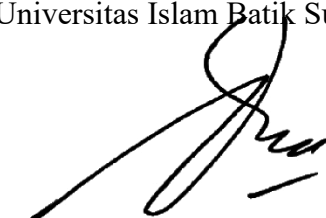
Anggota



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta



Dr. Suhendro, SE., M. Si, Akt

NIDN. 0015027201

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Bagas Adi Setiawan

NIM : 2022020101

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang diajukan ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi lain, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang dikutip dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 16 Maret 2026

(Bagas Adi Setiawan)

MOTTO

“Barang siapa bersungguh-sungguh, niscaya ia akan berhasil.”

(HR. Bukhari)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(Q.S Al-Insyirah, 6-8)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.”

(Q.S Ar Rum: 60)

“Tidak mustahil bagi orang biasa untuk memutuskan menjadi luar biasa”

(Elon Musk)

PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan juga hidayah-Nya dan atas dukungan dari orang-orang tercinta, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya tercinta, Ibu Saya Parsiti yang senantiasa selalu mendoakan dan mendukung dalam menyelesaikan studi ini. Dan juga untuk Alm Ayah saya (Alm Wahyono) yang selalu saya cintai dalam hati.
2. Kepada kakak-kakak saya Bayu, Feni, dan Yanto yang selalu memberikan dukungan semangat kepada saya sehingga dapat menyelesaikan tahap studi ini.
3. Seluruh keluarga besarku yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan serta doa yang terbaik buat saya.
4. Sahabat saya Dafa, Safa, Sakha yang selalu mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Almamater dan seluruh karyawan maupun dosen yang selama ini sudah membimbing saya selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Batik Surakarta.
6. Terakhir terima kasih untuk diri sendiri, karena sudah berhasil berjuang sampai di titik ini, yang tidak menyerah dan terus menerus berusaha dalam menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati penulis memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan taufik, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta”** dalam rangka menyelesaikan studi Strata I untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Penyusunan skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik tanpa bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak, maka dengan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menempuh perkuliahan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Suhendro, S.E.,Ak.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta, yang selama ini menjadi dosen favorit saya.
3. Fithri Setya Marwati, SE., MM, Ph.D selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang telah menyetujui skripsi ini sekaligus selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
4. Raisa Aribatul Hamidah, S. EI., M. S. EI selaku pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang telah

memberikan ilmu teori maupun praktek selama perkuliahan di Universitas Islam Batik Surakarta.

6. Semua pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat terwujud. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta dapat menambah khasanah keilmuan untuk masa yang akan datang.

Surakarta, 16 Maret 2026

(Bagas Adi Setiawan)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja Karyawan	8

2. Motivasi Kerja.....	11
3. Disiplin Kerja	13
4. Lingkungan Kerja.....	16
B. Penelitian Yang Relevan.....	19
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Desain Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
C. Populasi, Sampel, Teknik <i>Sampling</i>	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel.....	29
3. Teknik <i>Sampling</i>	29
D. Jenis dan Sumber Data	30
E. Variabel Penelitian	30
F. Teknik Pengumpulan Data	31
G. Definisi Operasional Variabel	33
H. Uji Instrumen	35
1. Uji Validitas.....	35
2. Uji Reliabilitas	39
I. Analisa Data	40
1. Uji Asumsi Klasik	40
2. Uji Regresi Linier Berganda	42

3. Uji Simultan (Uji F)	43
4. Uji Parsial (Uji t).....	44
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
1. Sejarah Perusahaan.....	47
2. Visi dan Misi	49
3. Struktur Organisasi Terminal Tirtonadi Surakarta	50
4. Bidang di Terminal Tirtonadi Surakarta.....	51
B. Deskripsi Responden.....	52
C. Analisis Data	54
1. Uji Asumsi Klasik	54
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
3. Uji Kelayakan Model (Uji F)	62
4. Uji Hipotesis (Uji t).....	64
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68
D. Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan	19
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel III. 2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	36
Tabel III. 3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	37
Tabel III. 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	38
Tabel III. 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	38
Tabel III. 6 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	39
Tabel IV. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel IV. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel IV. 4 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel IV. 5 Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel IV. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel IV. 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	60
Tabel IV. 8 Hasil Uji F	62
Tabel IV. 9 Hasil Uji t.....	64
Tabel IV. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Penelitian.....	24
Gambar III. 1 Kurva Normal Uji F	44
Gambar III. 2 Kurva Uji t.....	46
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi Terminal Tirtonadi Surakarta.....	50
Gambar IV. 2 Grafik Histogram Normalitas	55
Gambar IV. 3 Grafik Scatterplot	58
Gambar IV. 4 Kurva Uji F	63
Gambar IV. 5 Kurva Uji t Motivasi Kerja.....	65
Gambar IV. 6 Kurva Uji t Disiplin Kerja	66
Gambar IV. 7 Kurva Uji t Lingkungan Kerja.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian

Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t

Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Lampiran 9 F Tabel, t Tabel, r Tabel

Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian

ABSTRAK

Bagas Adi Setiawan. 2022020101. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen. Strata 1. Universitas Islam Batik Surakarta. 2026.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta yang berjumlah 192 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden (25% dari populasi) yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (*Adjusted R Square*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,574 atau 57,4% menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta sebesar 57,4%, sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Bagas Adi Setiawan. 2022020101. The Influence of Motivation, Discipline, and Work Environment on Employee Performance at Tirtonadi Terminal Surakarta. Thesis. Management Study Program. Bachelor's Degree. Batik Islamic University, Surakarta. 2026.

The purpose of this study was to determine the influence of motivation, discipline, and the work environment on the performance of employees at the Tirtonadi Terminal in Surakarta.

This research method used a quantitative descriptive approach. The population in this study was all 192 employees of the Tirtonadi Terminal in Surakarta, with a sample size of 48 respondents (25% of the population) determined using a purposive sampling technique. Data collection was conducted by distributing questionnaires to respondents. Data were analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (Adjusted R Square).

The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance at the Tirtonadi Terminal in Surakarta, while work discipline had no significant effect. Furthermore, the work environment also had a positive and significant effect on employee performance. The Adjusted R Square value of 0.574, or 57.4%, indicates that work motivation, work discipline, and the work environment collectively influence employee performance at the Tirtonadi Terminal in Surakarta by 57.4%. The remaining 42.6% is influenced by other variables not examined in this study, such as compensation, organizational commitment, job satisfaction, competence, and work experience.

Keywords: *Employee Performance, Motivation, Discipline, Work Environment*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia kerja saat ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, termasuk di sektor pelayanan publik seperti terminal transportasi. Banyak organisasi menghadapi masalah seperti rendahnya produktivitas, tingginya tingkat ketidakhadiran, serta kualitas pelayanan yang kurang memuaskan. Fenomena ini seringkali berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja, ketidakdisiplinan, dan kurang mendukungnya lingkungan kerja. Di Terminal Tirtonadi Surakarta, sebagai salah satu terminal tipe A terbesar di Indonesia, tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat nyata. Berdasarkan pengamatan umum, masih ditemukan karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, sering terlambat, atau kurang memperhatikan standar pelayanan. Lingkungan kerja yang mungkin kurang nyaman, fasilitas yang kurang memadai, serta tekanan kerja yang tinggi turut memperparah kondisi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara ilmiah bagaimana motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di terminal Tirtonadi, guna menemukan solusi untuk meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, organisasi dituntut untuk beroperasi secara efisien dan adaptif dalam menghadapi tantangan eksternal. Salah satu sektor yang terdampak langsung oleh dinamika ini adalah sektor transportasi, khususnya terminal-terminal angkutan umum yang menjadi simpul

pelayanan publik strategis. Terminal Tirtonadi Surakarta, sebagai salah satu terminal tipe A yang memiliki peran penting dalam sistem transportasi nasional, dituntut untuk mampu memberikan pelayanan prima. Hal tersebut sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawannya. Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan permasalahan dalam hal kedisiplinan, semangat kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung produktivitas optimal. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dari aspek motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Konsep kinerja karyawan, menurut Shofiana *et al.*, (2023) Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya

manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis penting yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Rahayu & Dahlia (2023) juga menyatakan bahwa motivasi intrinsik cenderung lebih efektif dalam mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya. Studi yang dilakukan oleh Rahayu & Dahlia (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja karyawan. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfanni & Nugraha (2021) Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Aulia *et al.*, (2024), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar kontribusi yang dapat mereka berikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi komponen utama dalam pencapaian kinerja. Disiplin kerja mencerminkan ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan organisasi, yang berdampak langsung pada konsistensi dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas. Gandung (2024) menekankan bahwa tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai efisiensi kerja. Lusitawati *et al.*, (2023) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkorelasi dengan meningkatnya produktivitas karyawan. Disiplin mencerminkan kepatuhan dan rasa tanggung

jawab terhadap peraturan yang berlaku di organisasi. Berdasarkan penelitian oleh Suryadi & Karyono (2022), Kedisiplinan dapat menjadikan kesadaran dan kesiapan seorang pekerja untuk patuh pada setiap standar dan norma yang ada dalam suatu organisasi. Dengan ini akan mendorong energi atau semangat untuk bekerja, dan mendukung tujuan organisasi. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi biasanya memiliki etos kerja yang baik, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, dan mampu menjaga citra profesional organisasi.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun psikologis, juga memberikan dampak besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan loyalitas serta kepuasan kerja. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat serta fokus kerja karyawan. Penelitian oleh Gultom *et al.*, (2021), Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karena keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Sarip (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja jika kenyamanan dan fasilitas tidak dioptimalkan. Ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja sangat menentukan dampaknya terhadap kinerja.

Di Terminal Tirtonadi Surakarta, ditemukan berbagai fenomena yang menunjukkan perlunya pembenahan dalam aspek sumber daya manusia. Terdapat laporan tentang keterlambatan pegawai, rendahnya semangat kerja,

serta kurangnya kepedulian terhadap kenyamanan pengguna jasa. Hal ini bisa diakibatkan oleh motivasi yang belum optimal, lemahnya sistem pengawasan terhadap disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang tidak menunjang efektivitas kerja. Mengingat terminal ini menjadi pusat pelayanan bagi ribuan penumpang setiap harinya, maka isu ini menjadi sangat krusial.

Urgensi dalam penelitian ini untuk mengembangkan pendekatan manajemen SDM berbasis pada peningkatan motivasi intrinsik, penguatan budaya disiplin, dan pembenahan lingkungan kerja fisik maupun sosial sebagai fondasi utama peningkatan kinerja karyawan. Strategi ini penting untuk menjawab tantangan pelayanan publik yang semakin kompleks di era modern, sekaligus meningkatkan daya saing sektor transportasi nasional. Dari uraian di atas, peneliti mengambil judul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak melebar ke hal-hal yang tidak relevan, maka perlu diberikan batasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Terminal Tirtonadi Surakarta, dan tidak mencakup terminal lain di wilayah Jawa Tengah atau Indonesia.
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja secara langsung di lingkungan Terminal Tirtonadi Surakarta.
3. Variabel bebas dalam penelitian ini dibatasi pada tiga aspek, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.
4. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diukur melalui indikator-indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab kerja, dan yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori manajemen yang berhubungan dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia di sektor pelayanan publik.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi dan rekomendasi kepada pengelola Terminal Tirtonadi Surakarta dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memberikan dasar bagi instansi pemerintah atau lembaga lain yang bergerak di sektor transportasi publik untuk melakukan perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusianya.
- c. Sebagai bahan pertimbangan bagi manajer dan kepala bagian dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta dalam merancang sistem motivasi dan disiplin kerja yang tepat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menunjukkan produktivitas, kualitas, efisiensi, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2019: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, Sutrisno (2016: 151) menjelaskan kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang berkontribusi pada tujuan perusahaan. Kemudian menurut Hasibuan (2019: 94) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan peran dan fungsi karyawan di perusahaan. Unsur-unsur kinerja meliputi kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, serta kerja sama dan tanggung jawab. Secara keseluruhan,

kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dan kontribusi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menyebabkan seseorang dalam organisasi bersedia dan berkomitmen untuk mengerahkan kemampuan, mengembangkan keahlian serta keterampilannya, serta mencurahkan tenaga dan waktu dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Husein *et al.*, 2025: 51-52).
- 2) Disiplin kerja merupakan karakteristik yang mencerminkan kemampuan seorang karyawan untuk secara konsisten menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, serta kepatuhan terhadap kebijakan, peraturan, dan nilai-nilai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan (Dewi & Basrowi, 2023: 69).
- 3) Lingkungan kerja memiliki peranan yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena memberikan pengaruh, baik secara tidak

langsung maupun langsung. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga berdampak langsung pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawabnya terhadap organisasi (Soelistyo, 2023: 16).

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Shofiana *et al.*, 2023):

1) Kualitas kerja

Tingkat ketelitian, kerapian, dan hasil kerja yang standar.

2) Kuantitas kerja

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu tertentu.

3) Ketepatan waktu

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.

4) Kehadiran dan disiplin

Tingkat kesadaran dan keandalan dalam melaksanakan tugas.

5) Kerjasama tim

Kemampuan berkoordinasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Priansa & Sumardjo (2018: 171) menjelaskan bahwa, Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Apabila individu tersebut melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya untuk melakukan tindakan tersebut. Motif dasar dari seorang individu pada umumnya adalah adanya kebutuhan akan kebanggaan dan kehormatan, serta limpahan materi. Kemudian menurut Hasibuan (2019: 141) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, menurut Mangkunegara (2017: 93) Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi. Motivasi diartikan sebagai kekuatan internal yang membuat pegawai berusaha mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan Motivasi kerja adalah suatu dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan intensitas perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Priansa & Sumardjo, 2018: 183):

1) Kebutuhan fisiologis

Ini adalah kebutuhan paling dasar yang harus dipenuhi untuk bertahan hidup.

2) Kebutuhan keamanan

Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, orang ingin merasa aman secara fisik maupun psikologis.

3) Kebutuhan sosiasal

Manusia membutuhkan rasa memiliki dan hubungan sosial yang baik.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Aulia *et al.*, 2024)

1) Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal adalah kualitas interaksi antar pegawai dalam lingkungan kerja.

2) Supervisi

Supervisi merujuk pada peran atasan dalam memberikan arahan, bimbingan, dan pengawasan.

3) Penghasilan atau gaji

Penghasilan atau gaji adalah kompensasi finansial yang diterima pegawai atas kinerjanya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Menurut Khaeruman *et al.*, (2021: 22) Disiplin Kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Sementara menurut Hasibuan (2019: 193) mengatakan bahwa Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, menurut Mangkunegara (2017: 129) Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan

terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai kepatuhan, ketertiban, keteraturan, dan kesesuaian terhadap aturan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kepatuhan seorang karyawan terhadap aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin menjadi faktor penting dalam menciptakan ketertiban, produktivitas, dan efektivitas kerja.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja menurut Khaeruman *et al.*, (2021: 25) sebagai berikut:

1) Kepemimpinan manajemen

Gaya dan sikap pimpinan sangat mempengaruhi kedisiplinan. Pemimpin yang adil, tegas, dan memberikan teladan positif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin.

2) Tujuan dan kemampuan karyawan

Disiplin kerja akan lebih mudah ditegakkan jika tujuan organisasi sejalan dengan tujuan pribadi karyawan, serta kemampuan karyawan memadai untuk menjalankan tugas. Karyawan yang tidak mampu menjalankan pekerjaannya cenderung kurang disiplin karena merasa terbebani atau frustrasi.

3) Balas jasa

Kompensasi atau balas jasa yang adil dan layak akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mematuhi aturan. Sebaliknya, jika balas jasa tidak memadai, maka semangat dan kedisiplinan kerja bisa menurun.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Suryadi & Karyono, 2022):

1) Tingkat kehadiran

Karyawan datang tepat waktu dan tidak sering terlambat.

2) Tata cara kerja

Menaati semua regulasi perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

3) Ketaatan kepada atasan

Bekerja sesuai standar kualitas dan etika yang ditetapkan.

4) Kesadaran bekerja

Memiliki kepekaan terhadap lingkungan kerja dan tugas.

5) Tanggung jawab

Karyawan sadar akan tugasnya dan bertanggung jawab untuk menyelesaikannya.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja mendukung karyawan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya guna meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Enny, 2019: 56). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam organisasi (Khaeruman *et al.*, 2021: 55). Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik dia melakukan sendiri atau kelompok (Tampenawas *et al.*, 2022). Lingkungan kerja haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar

para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerjaan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Farida & Hartono, 2016: 10) adalah:

1) Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Kita perhatikan misalnya warna-warna cerah (hijau, kuning, merah, dan sebagainya).

2) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan.

4) Penerangan

Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian.

5) Musik

Musik dapat memengaruhi kinerja karyawan. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebaliknya apabila musik yang didengarkan kurang menyenangkan, maka dapat mengganggu kinerja karyawan.

6) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan.

7) Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

8) Keramahan

Sikap manusia dimana manusia saling menyayangi, bergaul, berteman, bertutur kata yang sopan dan menciptakan lingkungan yang hangat.

9) Saling menghargai

Toleransi terhadap perbedaan yang ada dalam menciptakan kedamaian.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (William & Ekawati, 2022) adalah:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi psikologis dan fisik yang tercipta dalam lingkungan kerja sehari-hari. Suasana kerja memengaruhi kenyamanan dan semangat pegawai karena mencakup kebersihan dan kerapian ruang.

2) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan untuk menunjang kelancaran pekerjaan.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah kualitas interaksi dan kerja sama antarpegawai di lingkungan kerja.

B. Penelitian Yang Relevan

Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima (Aulia <i>et al.</i> , 2024)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi: 188 responden 3. Sampel: 32 responden 4. Teknik <i>sampling</i> : <i>Sampling</i> jenuh 5. Teknik Analisis: Regresi linear	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil
		berganda dengan SPSS	Dinas Perhubungan Kota Bima
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. (Gultom <i>et al.</i> , 2021)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi 35 dan sampel: 33 responden 3. Teknik <i>sampling</i>: <i>Sampling</i> jenuh 4. Teknik Analisis: Regresi linear berganda dengan SPSS	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. Kata
3	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang (Zulfanni & Nugraha, 2021)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi 92 dan sampel: 74 responden 3. Teknik <i>sampling</i>: <i>Random Sampling</i> 4. Teknik Analisis: Regresi linear berganda dengan SPSS	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Besar Semarang
4	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu (Rahayu & Dahlia, 2023)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi 55 dan sampel: 55 responden 3. Teknik <i>sampling</i>: <i>Random Sampling</i> 5. Teknik Analisis: Regresi linear berganda dengan SPSS	Disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu

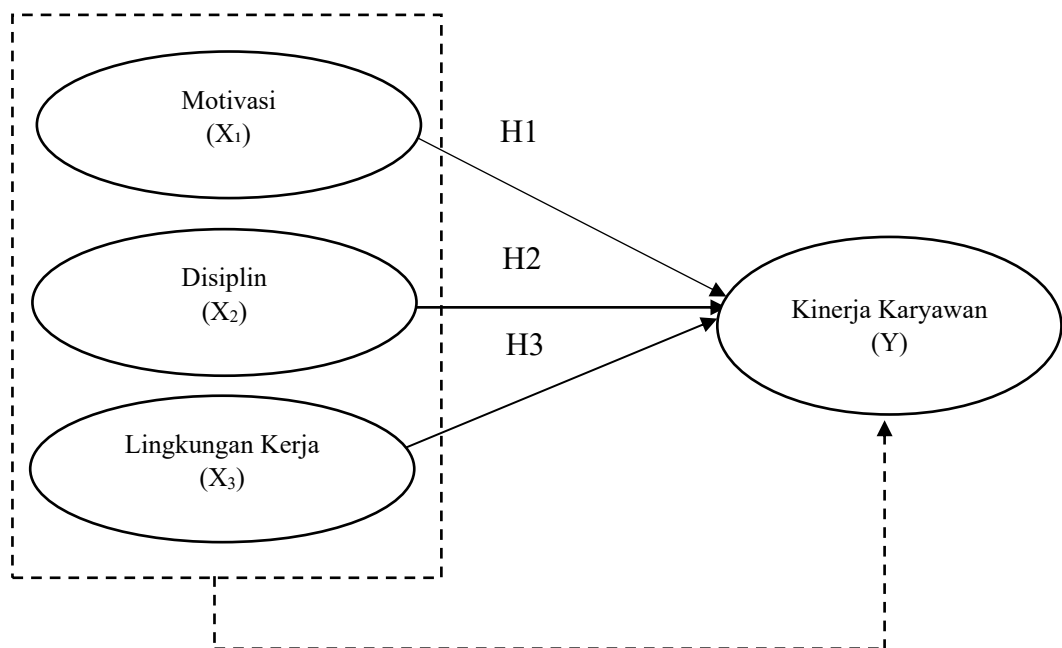
No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil
5	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada (Sarip & Mustangin, 2023)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi 50 dan sampel: 50 responden 3. Teknik Analisis: regresi lenear sederhana, anallisis koefisien korelatif, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis	Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada
6	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bapelkes Propinsi Lampung (Madyoningrum & Azizah, 2022)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi 93 dan sampel: 93 responden 3. Teknik Analisis: Regresi linear berganda dengan SPSS	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia (Studi Kasus Pada Bagian Die Casting) (Suryadi & Karyono, 2022)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi 22 dan sampel: 22 responden 3. Teknik Analisis: Regresi linear berganda dengan SPSS	Kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia
8	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi 21 dan sampel: 21 responden	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil
	Nusantara Tondano Sulawesi Utara (Tampenawas <i>et al.</i> , 2022)	3. Teknik Analisis: Regresi linear berganda dengan SPSS	Tondano Sulawesi Utara 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara
9	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel (Kitta <i>et al.</i> , 2023)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi 46 dan sampel: 46 responden 3. Teknik Analisis: Regresi linear berganda dengan SPSS	1. Kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT. Ebako Nusantara (Shofiana <i>et al.</i> , 2023)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi: 700 responden 3. Sampel: 88 responden 4. Teknik Analisis: Regresi linear berganda dengan SPSS	Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ebako Nusantara
11	<i>The Impact of Work Enviroment on Employees Performance Investo Global</i> (Shammout, 2021)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi: 120 responden 3. Sampel: 92 responden 4. Teknik Analisis: Regresi linear	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil
		berganda dengan SPSS	
12	<i>The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel</i> (Sutaguna et al., 2023)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi 46 dan sampel: 46 responden 3. Teknik Analisis: Regresi linear berganda dengan SPSS	1. Kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	<i>The Influence Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance PT. Sejahtera Prima Persada South Jakarta</i> (Gandung, 2024)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi 56 dan sampel: 56 responden 3. Teknik Analisis: Regresi linear berganda dengan SPSS	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	<i>The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance Inspektorat Jendral Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK)</i> (Lusitawati et al., 2023)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi 150 dan sampel 38 3. Teknik Analisis: Regresi linear berganda dengan SPSS	Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
15	<i>The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance Universitas</i>	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi 53 dan sampel: 53 responden	Budaya organisasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil
	<i>Islam Syekh Yusuf Banten</i> (Juliati, 2021)	3. Teknik Analisis: Regresi linear berganda dengan SPSS	

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II. 1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. Rahayu & Dahlia (2023), Zulfanni & Nugraha (2021), Aulia *et al.*, (2024)
2. Suryadi & Karyono (2022), Kitta *et al.*, (2023), Tampenawas *et al.*, (2022)
3. Gultom *et al.*, (2021), Madyoningrum & Azizah (2022), Shammout, (2021)

D. Hipotesis

Hipotesis menurut Nazir (2017: 40), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris, yang menyatakan hubungan apa yang ingin dipelajari. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas di organisasi. Motivasi ini tercermin dari semangat, kesungguhan, dan kemauan dalam mencapai tujuan. Sumber motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti kebutuhan akan pencapaian dan pengembangan diri, maupun faktor ekstrinsik, seperti gaji, penghargaan, promosi, dan lingkungan kerja. Motivasi yang tinggi meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja dan keterlibatan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem yang mendukung motivasi secara berkelanjutan guna mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rahayu & Dahlia, 2023; Zulfanni & Nugraha, 2021). Namun, pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Aulia *et al.*, 2024; Madyoningrum & Azizah, 2022). Berdasarkan beberapa pemikiran-pemikiran sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Terminal

Titonadi Surakarta

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin terlihat dari ketepatan waktu, tanggung jawab, ketaatan, dan konsistensi dalam bekerja. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan komitmen dan profesionalisme, sedangkan rendahnya disiplin dapat menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian target. Oleh karena itu, penerapan aturan yang jelas serta pengawasan dan sanksi yang proporsional penting untuk membangun budaya kerja yang tertib dan efektif.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Suryadi & Karyono, 2022; Gandung, 2024; Lusitawati *et al.*, 2023). Namun, pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kitta *et al.*, 2023; Tampenawas *et al.*, 2022; Sutaguna *et al.*, 2023). Berdasarkan beberapa pemikiran-pemikiran sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Terminal

Titonadi Surakarta

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas, pencahayaan,

suhu, kebersihan, dan keamanan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi, serta suasana kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis guna mendukung pencapaian tujuan secara optimal.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Gultom *et al.*, 2021; Madyoningrum & Azizah, 2022; Shammout, 2021). Namun, pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sarip & Mustangin, 2023). Berdasarkan beberapa pemikiran-pemikiran sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Terminal Titonadi Surakarta**

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2019: 13) mengatakan penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019: 8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Terminal Tirtanadi Surakarta. Adapun alasan pemilihan lokasi ini adalah karena tempat tersebut selaras dengan variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kondisi tempat yang mendukung untuk dilakukan penelitian serta, bahwa penulis ingin mengetahui adanya pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Rencana penelitian ini akan dilaksanakan selama bulan September 2025 – Januari 2026.

C. Populasi, Sampel, Teknik *Sampling*

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 130). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta yang berjumlah 192 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 131) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pengambilan sampel menurut (Arikunto, 2019: 112), jika subyeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semua, jika subyeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% lebih.

3. Teknik *Sampling*

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu jika subyeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semua, jika subyeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% lebih (Arikunto, 2019: 112). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta yaitu 48 responden atau 25 % dari 192.

D. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019: 194) sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder guna menjelaskan valid atau tidaknya penelitian, berikut merupakan bentuk data primer dan sekunder:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang cenderung selalu berkembang setiap waktu, sehingga dalam pengumpulannya data yang didapat bersifat updated dan data mentah. Ciri khas ini disebabkan karena sumber data primer adalah pihak yang memberi informasi secara langsung dan belum diolah.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 68). Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Independent Variable sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi

sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019: 69). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) , Disiplin (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2019: 69). *Dependent Variable* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

1. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek (Sugiyono, 2019: 219). Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada tanggal 8 Januari 2026 dengan Pak Rio selaku staf SDM yang membahas tentang kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di lokasi penelitian Terminal Tirtonadi Surakarta.

2. Kuisisioner atau angket

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019: 219).

Berikut merupakan pemberian skor atau bobot pada setiap pertanyaan atau pernyataan kuesioner :

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Netral	: 3
Tidak setuju	: 2
Sangat tidak setuju	: 1

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan analisis dokumen, barang dan benda yang berhubungan dengan yang sedang diteliti (Sugiyono, 2019: 256). Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data yang berhubungan dengan Terminal Tirtonadi Surakarta berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, data grafik, foto-foto dan sebagainya.

4. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk menggali informasi sedikit atau banyak tentang hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2019: 267). Dalam penelitian

ini peneliti melakukan wawancara langsung terhadap salah satu karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.

5. Studi Kepustakaan

Studi Pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Sugiyono, 2019: 236). Dalam penelitian ini studi pustaka yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Definisi Operasional Variabel

Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Kisi-kisi Instrumen
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran dan kedisiplinan 5. Kerjasama tim (Shofiana <i>et al.</i> , 2023)	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. 2. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan. 3. Menyelesaikan tugas tepat waktu. 4. Mudah bekerja sama dengan rekan kerja. 5. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
Motivasi (X ₁)	Motivasi kerja adalah suatu dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan intensitas perilaku seseorang dalam	1. Hubungan interpersonal 2. Supervisi	1. Sesuai dengan tugas yang diberikan saya puas dengan gaji

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Kisi-kisi Instrumen
	melaksanakan tugas-tugas pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.	3. Penghasilan / gaji (Aulia <i>et al.</i> , 2024)	yang diterima. 2. Hasil kerja yang dihargai oleh atasan. 3. Mempunyai peluang untuk naik jabatan. 4. Memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja. 5. Merasa nyaman ditempat kerja.
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kepatuhan seorang karyawan terhadap aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis.	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab (Suryadi & Karyono, 2022)	1. Selalu datang tepat waktu. 2. Mematuhi aturan ditempat kerja. 3. Menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab. 4. Bersikap sopan dan rapi saat bekerja. 5. Tidak membuang waktu saat bekerja.
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerjaan.	1. Suasana kerja 2. Fasilitas kerja 3. Hubungan dengan rekan kerja (William & Ekawati, 2022)	1. Suasana ditempat kerja nyaman 2. Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja dalam bekerja 3. Bapak/Ibu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja 4. Atasan bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan 5. Rekan kerja memberi masukan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Kisi-kisi Instrumen
			mengenai masalah pekerjaan

H. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018: 51) uji validitas kuesioner digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui pemahaman responden terhadap setiap butir pertanyaan yang terdapat pada instrumen penelitian. Validitas data ditentukan berdasarkan korelasi setiap pertanyaan maupun pernyataan dengan nilai total yang diperoleh.

Menurut Ghozali (2021: 67) uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (tabel *corrected item-total correlation*) dengan r_{tabel} (tabel *Product Moment* dengan signifikan 0,05) untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, demikian sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid, r_{hitung} diperoleh dari hasil *output* SPSS, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel.

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden dalam penelitian

Σ_{xy} = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

ΣX^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

ΣY^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma X)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma Y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Dari pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid.

Jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan tidak valid.

Peneliti melakukan uji validitas kepada 20 responden pertama, dengan membandingkan nilai r -hitung yang didapat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan r -tabel. Dapat dari perhitungan menggunakan rumus $df = n - 2$, jadi $20 - 2 = 18$ diperoleh hasil nilai r -tabel 0,443. Pernyataan dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation* r -hitung $>$ r -tabel. Setelah semua item pertanyaan valid, data baru dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji validitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel III. 2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Kinerja Karyawan 1	0,878	0,443	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,871	0,443	Valid

Kinerja Karyawan 3	0,924	0,443	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,644	0,443	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,890	0,443	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel III. 2 hasil di atas menunjukkan bahwa 6 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Kinerja Karyawan(Y) menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 20$ dan nilai signifikansi 5% sebesar 0,443 , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan di atas adalah valid dalam uji validitas.

Tabel III. 3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Motivasi Kerja 1	0,947	0,443	Valid
Motivasi Kerja 2	0,943	0,443	Valid
Motivasi Kerja 3	0,953	0,443	Valid
Motivasi Kerja 4	0,867	0,443	Valid
Motivasi Kerja 5	0,929	0,443	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel III. 3 hasil di atas menunjukkan bahwa 6 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Motivasi Kerja (X_1) menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 20$ dan nilai signifikansi 5% sebesar 0,443, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan di atas adalah valid dalam uji validitas.

Tabel III. 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Disiplin Kerja 1	0,697	0,443	Valid
Disiplin Kerja 2	0,811	0,443	Valid
Disiplin Kerja 3	0,569	0,443	Valid
Disiplin Kerja 4	0,447	0,443	Valid
Disiplin Kerja 5	0,807	0,443	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel III.4 hasil di atas menunjukkan bahwa 6 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Disiplin Kerja (X_2) menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 20$ dan nilai signifikansi 5% sebesar 0,443, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan di atas adalah valid dalam uji validitas.

Tabel III. 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Lingkungan Kerja 1	0,812	0,443	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,939	0,443	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,897	0,443	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,562	0,443	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,797	0,443	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel III.5 hasil di atas menunjukkan bahwa 6 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Lingkungan Kerja (X_3) menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 20$ dan nilai signifikansi 5% sebesar 0,443, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dapat

disimpulkan bahwa item pernyataan di atas adalah valid dalam uji validitas.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019: 121) uji reliabilitas yaitu berfungsi untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali. Derajat konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama pada waktu yang berbeda, sehingga instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya karena menunjukkan hasil yang relatif sama setiap kali digunakan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, karena digunakan untuk mengukur konsistensi internal antar item dalam satu variabel.

Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel atau konsisten

Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel atau tidak konsisten.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, maka semua butir pernyataan akan diukur tingkat reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel III. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keputusan
Kinerja Karyawan	0,897	0,60	Reliabel
Motivasi	0,864	0,60	Reliabel
Disiplin	0,732	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,864	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel III. 6 hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, hal tersebut dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel $> 0,60$. Sehingga kuesioner yang digunakan pada penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

I. Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji awal tentang judul penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta. Pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menggunakan model regresi yaitu uji asumsi terdiri dari uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas. Berikut penjelasan masing-masing asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018: 161), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Untuk mengetahui data yang terdistribusi normal, dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2018: 30):

- 1) Jika probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.
- 2) Jika probabilitas nilai Z uji K-S signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen (Ghozali, 2018: 107). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Deteksi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai *tolerance*. Gejala multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018: 137). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat nilai signifikansinya dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah sebuah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018: 95). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu insentif, promosi jabatan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Regresi Linear Berganda memiliki bentuk umum seperti ini:

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

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \text{ dan } \beta_3$ = Koefisien garis regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

e = *error*

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018: 98).

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama, atau simultan, mempengaruhi variabel dependen. Ini juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh total variabel bebas terhadap variabel terikat dengan acuan hasil *output* ANOVA^a, uji *F statistic* dan nilai signifikansi dari *F statistic*. Kriteria uji yang digunakan jika nilai Sig. < 0,05 maka semua variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 179).

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- a. Menentukan formulasi Ho dan Ha
 1. Jika Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \dots \beta_k = 0$, memiliki arti bahwa tidak ada satupun variabel bebas (*independent*) yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*).
 2. Jika Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \beta_k = 0$, memiliki arti bahwa salah satu atau semua variabel bebas (*independent*) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*) secara simultan
- b. Menentukan level of significant (α) = 0,05
- c. $F_{\text{tabel}} = \alpha ; (k - 1 ; n - k)$

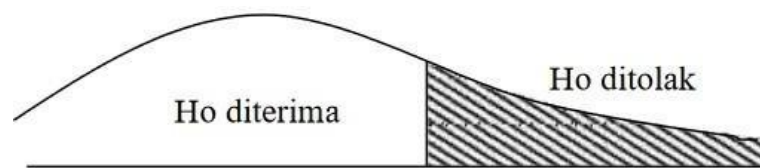
Keterangan

α = signifikan 0,05

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

d. Kriteria Pengujian / *rule of the test*



Gambar III. 1 Kurva Normal Uji F

e. Kriteria Pengambilan Keputusan

- 1) H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $sig. > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.
- 2) H_a ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig. < 0,05$ artinya terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing *variable* independen terhadap *variable* dependen (Ghozali, 2018: 219). Pada pengujian hipotesis, setiap koefisien regresi dikatakan signifikan apabila nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sebaliknya jika

koefisien regresi tidak signifikan apabila nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak (Ghozali, 2018: 179).

Tabel koefisien menghitung nilai signifikansi, dan kemudian keputusan dibuat. Pengujian hasil regresi biasanya dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95 persen atau taraf signifikan 5 persen ($\alpha = 0,05$) (Ghozali, 2018: 179).

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0: \beta = 0$ dimana variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

$H_a: \beta \neq 0$ dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

- b. Menentukan level of significant (α) = 0,05

- c. Menghitung nilai t

$$t_{\text{tabel}} = (\alpha/2; n-k-1)$$

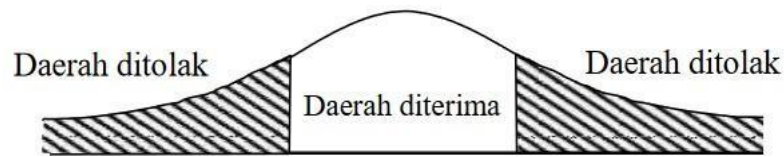
Keterangan

α = signifikan 0,05

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

d. Kriteria Pengujian



Gambar III. 2 Kurva Uji t

e. Kriteria Pengambilan Keputusan

1. H_0 diterima, $-t(\alpha/2, n-k) \leq t_{hitung} \leq t(\alpha/2, n-k)$ artinya tidak terdapat pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara parsial atau individu terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.
2. H_0 ditolak, $t_{hitung} < -t(\alpha/2, n-k)$ atau $t_{hitung} > t(\alpha/2, n-k)$ artinya tidak terdapat pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara parsial atau individu terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018: 97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Terminal bus Tirtonadi mulai di gunakan sejak tahun 1975. Saat itu di timur Taman Tirtonadi merupakan pemukiman penduduk dan sebuah lapangan. Lokasi tersebut dijadikan terminal bus menggantikan Terminal Bus Harjodaksino yang kondisinya sudah tidak memungkinkan dikembangkan lagi. Pilihan lahan di tempat itu memang awalnya karena cukup strategis. Berada di kawasan pinggiran kota (Solo bagian utara) dan dekat pinggir jalan antar provinsi.

Awalnya lahan yang digunakan terminal masih sebatas areal bekas permukiman warga, ditambah lapangan. Sekitar 1986 areal terminal diperluas menjadi sekitar lima hektare. Salah satu lokasi perluasan adalah Taman Tirtonadi. Namun, saat itu belum semua taman digunakan untuk terminal. Perluasan dilakukan dengan menutup sebuah kolam rekreasi yang menjadi hulu Sungai Kalipepe yang membelah Kota Solo.

Arti dan makna Tirtonadi bagi orang Solo tempo doeloe menyiratkan sebuah kawasan yang indah nan permai, karena sebutan itu melekat pada sebidang tanah luas yang dijadikan taman ketika Istana Mangkunegara menjalankan pemerintahan. Taman yang berada di sisi selatan Sungai Kalipepe, bagian utara Kota Solo yang memang semula tanah milik bekas swapraja. Keindahan dan kesejukan suasana di taman itu kemudian

mengilhami komponis keroncong Gesang mengangkat nama Tirtonadi dalam sebuah lagu. Satu petikan bait lagu itu, "Tirtonadi yang permai, di tepi sungai" selalu mengumandang sampai sekarang. Namun, keberadaan ruang publik itu semakin tenggelam, seiring berkembangnya wilayah itu menjadi pusat aktivitas transportasi berupa terminal bus. Agar nama Tirtonadi tidak ikut tenggelam, nama itu diabadikan menjadi nama terminal kelas A Tirtonadi. Dengan adanya terminal itu, kondisi taman semakin tidak karuan dan kumuh. Bangunan liar bermunculan di samping lahan itu. Sebab, lokasi itu juga digunakan sejumlah warga untuk lahan usaha batu nisan. Seiring dengan berkembangnya terminal, lingkungannya juga berkembang. Berbagai usaha yang mendukung aktivitas terminal seperti penitipan kendaraan, penginapan, dan rumah makan. Akibatnya kawasan terminal itu tidak seindah namanya seperti dalam untaian syair lagu "Taman Tirtonadi". Dengan luas lahan sekitar 3,5 hektare, Terminal Tirtonadi semakin ramai dan sesak. Setiap hari ada sekitar 200 bus dari 2.931 izin trayek bus antar kota dalam provinsi (AKDP) dan antar kota antar provinsi (AKAP) masuk dan keluar di terminal itu. Pada kondisi puncak, seperti Idul Fitri ataupun Natal dan Tahun Baru, suasana di terminal nyaris tidak ada tempat kosong. Bahkan puluhan bus terpaksa diparkir di luar, karena sudah tidak ada lokasi parkir di dalam. Terminal Tirtonadi pun penuh dan bahkan melebihi kapasitas. Lahan 3,5 hektare terlalu sempit. Maka gagasan untuk di renovasi dan di perluas. Penataan ulang merupakan langkah untuk mengatasi overload di terminal. Tirtonadi saat terbagi tiga bagian. Terminal A untuk

jalur pemberangkatan bus jurusan timur seperti Sragen dan Jawa Timur, jurusan selatan seperti Wonogiri dan Pacitan, serta arah utara untuk bus jurusan Purwodadi dan Blora. Terminal B merupakan lokasi penurunan penumpang dari bus semua jurusan yang masuk terminal. Sementara itu Terminal C merupakan lokasi pemberangkatan bus jurusan barat seperti Jakarta, lintas Sumatera, Semarang, Yogyakarta ataupun Purwokerto. Tahap pertama pembangunan Terminal Bus Tirtonadi Solo adalah di bagian sisi barat. Pembangunan sisi barat selesai dan pada bulan Desember 2012 sudah dioperasikan. Sedangkan pembangunan lantai satu Terminal Tirtonadi sisi timur pada 2015 dinyatakan selesai dan resmi beroperasi pada Desember 2015. Pembangunan ini rampung lebih cepat dari target awal selesai pada 2019.

2. Visi dan Misi

a. Visi

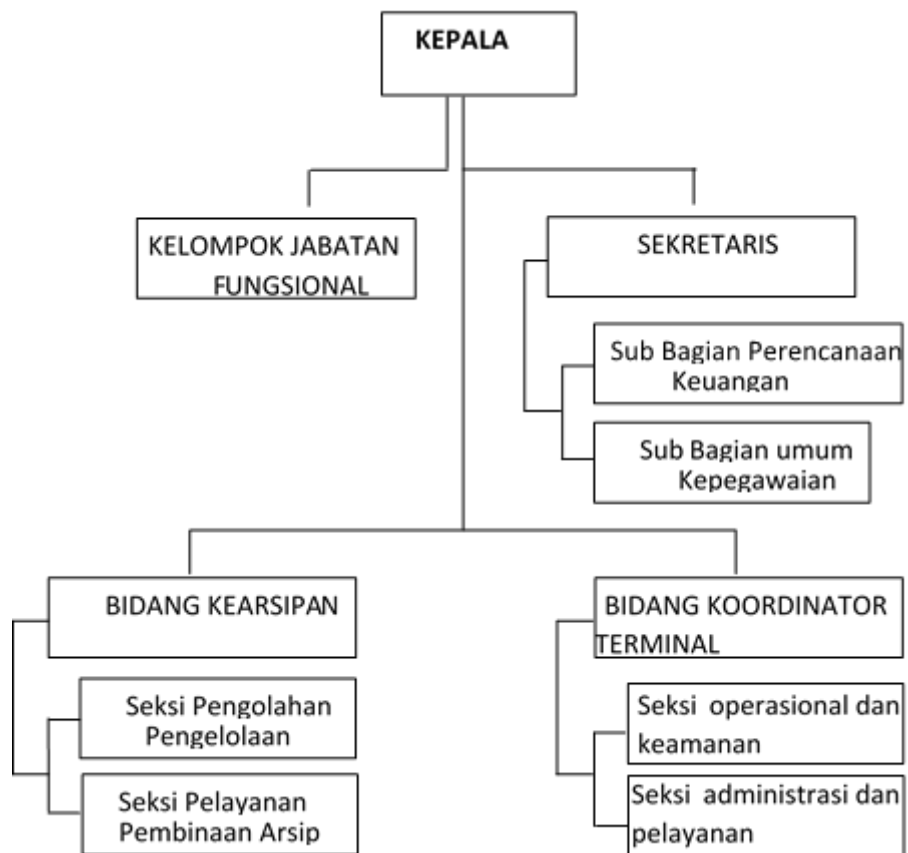
- 1) Terwujudnya Terminal Tirtonadi sebagai terminal mix-use dengan standar Tipe A yang aman, terjangkau, nyaman, dan modern.
- 2) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mengubah perilaku untuk beralih ke moda transportasi umum.

b. Misi

- 1) Mengembangkan Terminal Tirtonadi sebagai pusat transit yang terpadu, efektif, dan efisien.
- 2) Menyediakan pelayanan sarana transportasi yang berkualitas, bersih, dan aman.

- 3) Menjadikan Terminal Tirtonadi sebagai pusat kegiatan ekonomi dan sosial (*mix-use*) bagi masyarakat.
- 4) Meningkatkan sarana dan prasarana untuk kenyamanan penumpang (seperti aksesibilitas ke Stasiun Solo Balapan).

3. Struktur Organisasi Terminal Tirtonadi Surakarta



Sumber: Terminal Tirtonadi Surakarta (2026)

Gambar IV. 1 Struktur Organisasi Terminal Tirtonadi Surakarta

4. Bidang di Terminal Tirtonadi Surakarta

Dalam sebuah perusahaan, pembagian bidang sangat diperlukan untuk memberikan kejelasan akan wewenang dan tanggung jawab dari setiap karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Adapun bidang-bidang yang ada di Terminal Tirtonadi Surakarta sebagai berikut:

a. Bidang Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melakukan perencanaan perumusan dan pelaksanaan perumusan, kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi pembinaan ketatausahaan, hukum, keuangan, asset, kerumahtanggaan, kerjasama, kearsipan, dokumen, keorganisasian dan ketatalaksanaan pelayanan administrasi.

b. Bidang Kearsipan

Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan daerah dibidang kearsipan serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Bidang Koordinator Terminal

Koordinator terminal memiliki tugas untuk mengkoordinasikan seluruh kegiatan operasional terminal agar berjalan tertib, lancar, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Koordinator juga bertanggung jawab mengawasi kedisiplinan petugas, mengatur jadwal serta pembagian tugas kerja sesuai kebutuhan operasional, dan memastikan setiap petugas menjalankan tugasnya dengan baik. Selain itu, koordinator menjaga ketertiban dan keamanan terminal dengan

berkoordinasi bersama petugas keamanan serta instansi terkait seperti Dinas Perhubungan dan kepolisian. Koordinator terminal juga melakukan pengawasan terhadap keluar-masuk kendaraan umum agar sesuai dengan trayek dan jadwal yang telah ditentukan, menangani keluhan dari penumpang maupun pengemudi, serta menyusun laporan kegiatan operasional secara berkala kepada atasan.

B. Deskripsi Responden

Analisis deskripsi responden digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai data demografi responden terhadap butir pernyataan kuisioner. Berdasarkan sub pembahasan ini menunjukkan bahwa deskripsi responden pada penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Adapun hasil deskripsi responden secara rinci sebagai berikut:

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	20	41,6%
2.	Perempuan	28	58,4%
Jumlah		48	100%

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan pada Terminal Tirtonadi Surakarta terdiri dari karyawan laki-laki sebanyak 20 orang dengan presentase 41,6% dan karyawan perempuan sebanyak 28 orang dengan presentase 58,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Terminal Tirtoadi Surakarta yang berjenis kelamin perempuan lebih teliti dan sabar

dalam mengerjakan tugas kepastakawanan yang menuntut ketelatenan dan sifat keibuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20 – 30 tahun	21	43,7%
2.	31 – 40 tahun	19	39,5%
3.	41 – 50 tahun	4	8,4%
4.	>50 tahun	4	8,4%
Jumlah		48	100%

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas, deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 21 orang dengan presentase (43,7%), karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase (39,5%), karyawan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase (8,4%), karyawan yang berusia >50 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase (8,4%). Maka dapat disimpulkan dari data di atas karyawan terbanyak berusia 20-30 tahun, karena masih berada pada masa produktif, karyawan lebih siap untuk melakukan inovasi-inovasi baru bagi instansi dan dapat mengerti tentang situasi menantang dalam melakukan pekerjaan.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK	12	25%
2.	Diploma	16	33,4%
3.	Sarjana	20	41,6%
Jumlah		48	100%

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMK/SMK sebanyak 12 orang (25%), Diploma sebanyak 16 orang (33,4%), dan Sarjana sebanyak 20 orang (41,6%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berdasarkan tingkat pendidikan adalah sarjana. Karena rata-rata karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta adalah lulusan pendidikan perkantoran yang telah mempunyai skill administrasi dan manajemen.

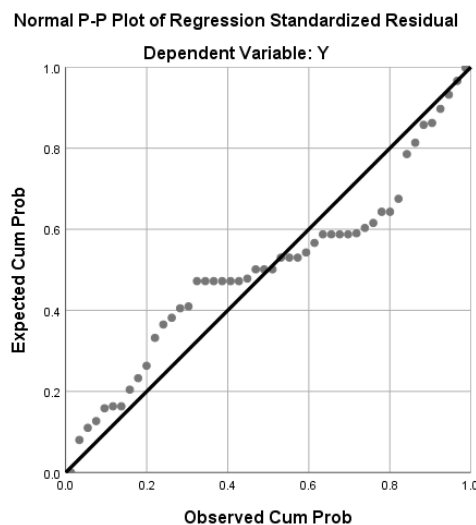
C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dilakukan sebelum analisis regresi. Tujuan dari pelaksanaan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui kondisi data yang sebenarnya dari kuisisioner untuk layak diuji. Uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data telah terdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal atau terdistribusi normal apabila nilai signifikansi pada *output* uji normalitas adalah lebih besar dari 0,05 atau lebih besar dari 5%. Metode yang digunakan pada penelitian ini ada dua yaitu, Normal P-Plot dengan melihat titik-titik yang ada tersebar mengikuti garis sumbu yang ada dan tidak terpengaruh terlalu jauh dari garis yang ada sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data primer diolah 2026

Gambar IV. 2 Grafik Histogram Normalitas

Selanjutnya yang kedua, menurut Ghozali (2021) dasar pengambilan keputusan uji normalitas menggunakan *monte carlo* bahwa probabilitas signifikan lebih besar daripada 0,05 maka data terdistribusi normal sedangkan probabilitas signifikan lebih kecil sama dengan 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal. Uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, terdapat metode alternatif lain yaitu *monte carlo*. Apabila asumsi normalitas data tidak terpenuhi dengan pendekatan *Asymptotic*, maka dapat menggunakan pendekatan *monte carlo*. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel IV. 4 Hasil Uji Normalitas

<i>Monte Carlo</i>	Standar	Keterangan
0,134	0,05	Normal

Sumber: Data primer diolah 2026

Dari hasil penujian normalitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *monte carlo* $> 0,05$. Berdasarkan hasil uji normalitas di atas

bahwa nilai probabilitas signifikan lebih besar dari pada 0,05 yaitu 0,134 hal ini menunjukkan bahwa sebaran data normal. Normalitas pada penelitian ini menggunakan pendekatan *monte carlo* karena memberikan nilai estimasi nilai signifikansi yang lebih akurat pada ukuran sampel yang relatif besar. Berdasarkan pengujian di atas maka dinyatakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdistribusi normal dan dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak. Apabila nilai $VIF < 10$ atau nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolineritas, begitupun sebaliknya.

Tabel IV. 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Motivasi	0,588	1,701	Bebas Multikolinearitas
Disiplin	0,689	1,451	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,715	1,399	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah 2026

Hasil Pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai sebagai berikut:

1) Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil uji nilai *tolerance* $0,588 > 0,1$ dan berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,701 < 10$. Hal ini

menunjukkan bahwa *variable* tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil uji nilai *tolerance* $0,689 > 0,1$ dan berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,451 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa *variable* tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

3) Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan hasil uji nilai *tolerance* $0,751 > 0,1$ dan berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,399 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa *variable* tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

c. Uji Heteroskedastisitas

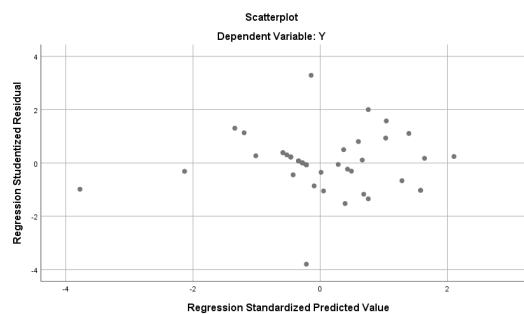
Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas dengan melakukan Uji Glejser. Uji ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika residual memiliki varian yang sama disebut homoskedastisitas. Dan jika variasinya tidak sama disebut heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.

Tabel IV. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>	Kesimpulan
Motivasi kerja	0,116	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin kerja	0,095	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,203	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel IV.6 hasil uji heterokedastisitas yang dilakukan, dapat dilihat dari 3 variabel yang diuji yaitu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja tidak terdapat heterokedastisitas pada ketiga variabel tersebut. Hal ini dapat dilihat dari nilai *P-Value* yang lebih besar dari 0,05 pada masing-masing variabel. Nilai *P-Value* sebesar 0,116 pada variabel motivasi menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada variabel tersebut. Begitu juga dengan variabel disiplin yang memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,095 dan lingkungan kerja dengan nilai *P-Value* sebesar 0,203.



Sumber: Data primer diolah 2026

Gambar IV. 3 Grafik Scatterplot

Scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak yang tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

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

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta

β_1, β_2 , dan β_3 = Koefisien garis regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

e = *error*

Untuk mempermudah penggunaan rumus tersebut, penulis menggunakan program *Computer Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error	Sig
<i>(Constant)</i>	0,635	2,464	0,798
Motivsi kerja	0,404	0,129	0,003
Disiplin Kerja	0,119	0,106	0,268
Lingkungan Kerja	0,450	0,123	0,001

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut;

Berdasarkan Tabel IV.7 hasil di atas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,635 + 0,404X_1 + 0,119X_2 + 0,450X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

e = *Error*

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 0,635 , yang artinya nilai yang digunakan sebagai titik awal atau nilai yang digunakan sebagai acuan ketika tidak ada pengaruh dari variabel independen yaitu motivasi (X₁), disiplin (X₂), dan lingkungan kerja (X₃). Dalam persamaan regresi ini, konstanta kinerja karyawan adalah 0,635.

- b. Koefisien variabel motivasi kerja (X_1) dari perhitungan regresi linear berganda nilai *coefficients* (X_1) = 0,404. Hal ini menunjukkan apabila variabel disiplin dan lingkungan kerja bernilai konstan (0), maka dengan adanya tambahan variabel motivasi akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,404. Sehingga variabel motivasi 1 satuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.
- c. Koefisien variabel disiplin kerja (X_2) dari perhitungan regresi linear berganda nilai *coefficients* (X_2) = 0,119, Hal ini menunjukkan apabila variabel motivasi dan lingkungan kerja bernilai konstan (0), maka dengan adanya tambahan variabel disiplin akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,119. Sehingga variabel disiplin 1 satuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.
- d. Koefisien variabel lingkungan kerja (X_3) dari perhitungan regresi linear berganda nilai *coefficients* (X_3) = 0,450, Hal ini menunjukkan apabila variabel motivasi dan disiplin kerja bernilai konstan (0), maka dengan adanya tambahan variabel lingkungan sebesar 1 satuan kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,450. Sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.
- e. Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap

kinerja karyawan, karena koefisien regresinya mempunyai nilai paling besar diantara variabel lainnya yaitu sebesar 0,450.

3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat dari hasil analisis data sebagai berikut :

Tabel IV. 8 Hasil Uji F

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	177,831	3	59,277	22.087	0,000 ^b
<i>Residual</i>	118,086	44	16.674		
Total	295,917	47			

Sumber: Data primer diolah 2026

Adapun langkah pengujian adalah sebagai berikut :

a. Menentukan H_0 dan H_a

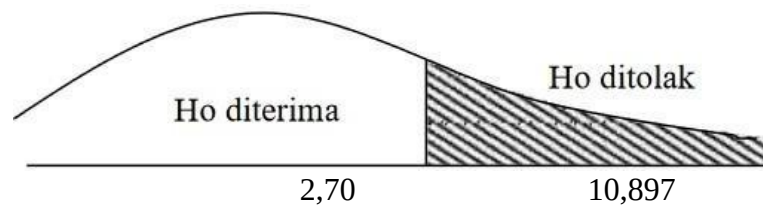
$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Tingkat *level of significance* (α) : 0,05

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= k; (n-k) \\
 &= 3; (48-3) \\
 &= 3; 45 \\
 &= 2,81
 \end{aligned}$$

c. Kriteria Pengujian



Gambar IV. 4 Kurva Uji F

Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $10,897 < 2,81$

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,897 > 2,81$

d. Nilai F hitung

Diketahui hasil $F_{hitung} = 10,897$ dari analisis dataa yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.

e. Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,897 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan H_a diterima, itu artinya ada pengaruh simultan antara variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sehingga model yang digunakan sudah layak dan tepat dijadikan sebagai alat prediksi.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 9 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Ket
Motivasi Kerja	3,139	2,015	0,003	H ₀ ditolak, H ₁ diterima
Disiplin Kerja	1,122	2,015	0,268	H ₀ ditolak, H ₂ diterima
Lingkungan Kerja	3,657	2,015	0,001	H ₀ ditolak, H ₃ diterima

Sumber: Data primer diolah 2026

Adapun perhitungannya sebagai berikut :

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Menentukan Ho dan Ha

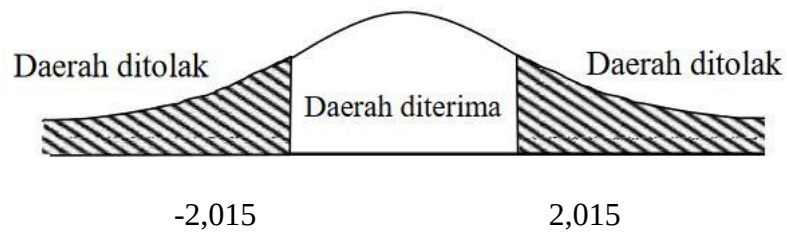
Ho : $\beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha: $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Tingkat *level of significance* (α) = 0,05

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= \alpha/2; (n-k-1) \\
 &= 0,025 ; (48 - 3 - 1) \\
 &= 0,025 ; 44 \\
 &= 2,01537
 \end{aligned}$$

3) *Rule of the test*



Gambar IV. 5 Kurva Uji t Motivasi Kerja

H_0 diterima jika $-2,015 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,015$

H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} \leq -2,015$ atau $t_{\text{hitung}} \geq 2,015$

4) Menentukan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} motivasi kerja (X_1) = 3,139

5) Keputusan

Diketahui $t_{\text{hitung}} = 3,139$ dengan $t_{\text{tabel}} = 2,015$ maka ditemukan bahwa H_0 diterima karena t_{hitung} ($3,139 > 2,015$) dan nilai signifikansi ($0,003 < 0,05$), maka menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Menentukan H_0 dan H_a

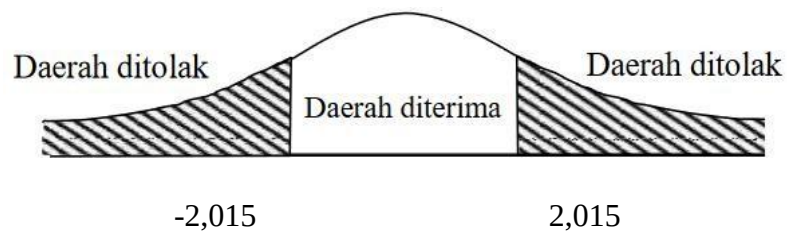
$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Tingkat *level of significance* (α) = 0,05

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2; (n-k-1) \\ &= 0,025 ; (48 - 3 - 1) \\ &= 0,025 ; 44 \\ &= 2,01537 \end{aligned}$$

3) *Rule of the test*



Gambar IV. 6 Kurva Uji t Disiplin Kerja

H_0 diterima jika $-2,015 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,015$

H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} \leq -2,015$ atau $t_{\text{hitung}} \geq 2,015$

4) Menentukan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} disiplin kerja (X_2) = 1,122

5) Keputusan

Diketahui $t_{\text{hitung}} = 1,122$ dengan $t_{\text{tabel}} = 2,015$ maka ditemukan bahwa H_0 diterima karena t_{hitung} ($1,122 < 2,015$) dan nilai signifikansi ($0,268 < 0,05$), maka menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Menentukan H_0 dan H_a

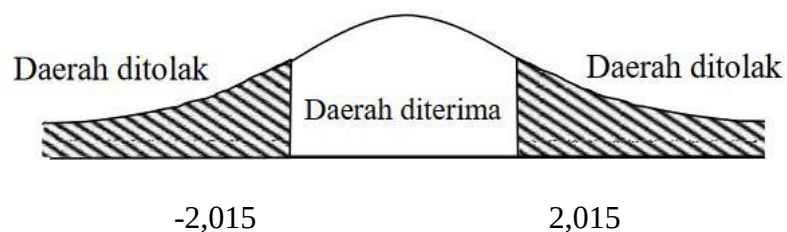
$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Tingkat *level of significance* (α) = 0,05

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2; (n-k-1) \\ &= 0,025 ; (48 - 3 - 1) \\ &= 0,025 ; 44 \\ &= 2,01537 \end{aligned}$$

3) *Rule of the test*



Gambar IV. 7 Kurva Uji t Lingkungan Kerja

H_0 diterima jika $-2,015 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,015$

H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} \leq -2,015$ atau $t_{\text{hitung}} \geq 2,015$

4) Menentukan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (X_3) = 3,657

5) Keputusan

Diketahui $t_{hitung} = 3,657$ dengan $t_{tabel} = 2,015$ maka ditemukan bahwa H_0 diterima karena $t_{hitung} (3,657 > 2,015)$ dan nilai signifikansi $(0,001 < 0,05)$, maka menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program *software IBM SPSS* versi 25 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,775 ^a	0,601	0,574

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel IV.10 hasil pengolahan data menggunakan program *IBM SPSS* versi 25, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,574 atau 57,4%. Artinya, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 57,4% terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta. Sedangkan sisanya sebesar 42,6 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti: kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, pengalaman kerja (Suryadi & Karyono, 2022; Kitta *et al.*, 2023; Zulfanni & Nugraha, 2021; Rahayu & Dahlia, 2023).

D. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV.9 menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 3,139 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,003, menunjukkan semakin baik motivasi kerja di perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang di hasilkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tirtonadi. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja dalam penelitian ini mencakup hubungan interpersonal, supervisi, serta penghasilan/gaji (Aulia *et al.*, 2024), yang berperan dalam mendorong semangat, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya hubungan kerja yang harmonis, pengawasan yang baik dari atasan, serta penghasilan yang memadai, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini membuktikan bahwa apabila motivasi kerja meningkat, maka karyawan akan lebih bertanggung jawab serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan apabila motivasi kerja rendah, maka kinerja cenderung menurun.

Berdasarkan hasil penelitian di Terminal Tirtonadi Surakarta, motivasi kerja terlihat dari bagaimana pegawai administrasi menjalankan tugas pelayanan dokumen, pengelolaan data operasional, surat-menyurat, hingga koordinasi dengan petugas di lapangan. Aktivitas pekerjaan di bagian kantor menuntut ketelitian serta tanggung jawab yang tinggi karena berkaitan langsung dengankelancaran operasional terminal secara keseluruhan. Secara umum, sistem *reward* dan tunjangan mengikuti ketentuan instansi pemerintah karena terminal ini berada di bawah pengelolaan Kementerian Perhubungan. Berdasarkan observasi saya, sistem *reward* di Terminal Tirtonadi lebih bersifat structural sesuai aturan instansi pemerintah, seperti gaji, tunjangan kinerja, dan tunjangan jabatan serta penghargaan non materi seperti penilaian kinerja yang baik rekomendasi kenaikan pangkat atau promosi jabatan. Hal tersebut yang menjadi salah satu faktor motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfanni & Nugraha (2021), Rahayu & Dahlia (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV.9 menunjukkan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tirtonadi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 1,122 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,268. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja, sehingga tinggi rendahnya disiplin kerja dalam penelitian ini tidak secara langsung menentukan kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tirtonadi. Tinggi rendahnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan belum tentu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja dalam penelitian ini mencakup tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, serta tanggung jawab (Suryadi & Karyono, 2022), yang pada dasarnya merupakan aspek penting dalam mendukung pelaksanaan tugas secara tertib dan teratur. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki tingkat disiplin tertentu, hal tersebut belum mampu menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Berdasarkan penelitian di Terminal Tirtonadi Surakarta, sistem disiplin kerja pegawai

bagian kantor telah menggunakan absensi *fingerprint* sebagai alat pencatat kehadiran. Pegawai diwajibkan melakukan presensi saat datang dan pulang kerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Namun kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kedisiplinan formal tersebut. Pekerjaan administrasi lebih banyak dipengaruhi oleh ketelitian, kemampuan koordinasi, komunikasi antar bagian, serta pemahaman terhadap tugas masing-masing. Selain itu, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan telah mencapai target yang ditentukan serta penggunaan waktu kerja berjalan secara efektif, sehingga menunjukkan bahwa faktor lain di luar disiplin kerja kemungkinan lebih berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kitta *et al.*, (2023), Tampenawas *et al.*, (2022), Sutaguna *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV.9 menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Terminal Tirtonadi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 3,657 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05

yaitu 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tercipta di Terminal Tirtonadi Surakarta, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Terminal Tirtonadi. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan yang dihasilkan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup suasana kerja, fasilitas kerja, serta hubungan dengan rekan kerja (William & Ekawati, 2022), yang berperan dalam menciptakan kenyamanan, keamanan, dan keharmonisan dalam pelaksanaan tugas. Dengan suasana kerja Terminal Tirtonadi Surakarta yang kondusif, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang baik antarpegawai, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa apabila lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan apabila lingkungan kerja kurang mendukung, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Berdasarkan hasil penelitian di Terminal Tirtonadi Surakarta juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dengan ruangan berAC yang selalu di *service* setiap 3 sampai 4 bulan sekali, aman dengan adanya *security* yang selalu siap siaga menjaga selama 24 jam, dan bersih dengan adanya *cleaning service* yang selalu membersihkan setiap 2 kali sehari yaitu pagi dan sore mampu meningkatkan semangat kerja, serta tersedianya penerangan lampu yang cukup, ruangan dengan sirkulasi udara

yang baik, serta hubungan atasan dan bawahan yang terjaga melalui sistem kekeluargaan antar karyawan. Terminal Tirtonadi Surakarta menyediakan fasilitas penerangan di berbagai sisi ruang kerja sehingga aktivitas dapat berjalan dengan jelas dan optimal, didukung oleh sirkulasi udara yang baik sehingga suhu ruangan tetap kondusif dan karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Selain itu, hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja menjadi topangan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, karena dengan menjalin hubungan yang baik akan tumbuh rasa simpati dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gultom *et al.*, (2021), Madyoningrum & Azizah (2022), Shammout (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Terminal Tirtonadi Surakarta terbukti kebenarannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.
4. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,574 atau 57,4%. Artinya, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 57,4% terhadap kinerja karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta. Sedangkan sisanya sebesar 42,6 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti: kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, pengalaman kerja.

B. Saran

1. Untuk menciptakan motivasi kerja yang tinggi, Perusahaan disarankan untuk memberikan apresiasi yang jelas terhadap setiap pencapaian karyawan, baik dalam bentuk penghargaan, bonus, maupun pengakuan secara terbuka. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan, dan arahan yang lebih intensif kepada

karyawan tentang bagaimana komunikasi yang efektif maupun bagaimana cara kerja dengan lebih baik lagi.

2. Sebaiknya Terminal Tirtonadi Surakarta dapat menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja yang aman, dan sesuai dengan SOP yang ada. Dengan membuat para karyawan merasa nyaman maka mampu memberikan kontribusi penuh terhadap pekerjaan yang diberikan.
3. Perusahaan disarankan agar memberikan tugas yang sesuai dengan jobdesk setiap karyawan agar memuat kejelasan uraian pekerjaan yang dibutuhkan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian pada variabel lain selain variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja Mengingat koefisien determinasinya hanya 57,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia, W., Mukhlis & Mukminin, A. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2): 326–337.
- Dewi & Basrowi 2023. *Disiplin Kerja dan Kinerja Unggul (Kunci Sukses Era Digital di Dunia yang Terhubung)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Jaya Press.
- Farida, U. & Hartono, S. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press. Tersedia di <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>.
- Gandung, M. 2024. The Influence Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *IJML: International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1): 51–58.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. 10 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, H.N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H.A. & Zakirin, Y.A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2): 1–8.
- Hasibuan, M.S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, D.Z., Basem, Z. & Rahman, A.S. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Skill Motivasi, Dan Disiplin Kerja*. Padang: PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Juliati, F. 2021. The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1): 34–39.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M.T. & Ismawati 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. Banten: CV AA Rizky.
- Kitta, S., Nurhaeda & Idris, M. 2023. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1): 297–309.

- Lusitawati, Perkasa, D.H., Rostina, C.N., Susiang, M.I.N. & Parashakti, R.D. 2023. The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*, 286–295.
- Madyoningrum, A.W. & Azizah, R. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2): 328–337.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2019. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 8 ed. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nazir 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D.J. & Sumardjo, M. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*. 1 ed. Bandung: CV Alfabeta.
- Rahayu, S. & Dahlia 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1): 370–386.
- Sarip, S. & Mustangin 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1): 95–111.
- Shammout, M. 2021. The Impact of Work Enviroment on Employees Performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science (IRJMETs)*, 03(11): 78–101.
- Shofiana, V.N.D., Souisa, J. & Oktavianto, A.D. 2023. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT. Ebako Nusantara. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(4): 426–434.
- Soelistyo, D. 2023. *Monograf Media Lingkungan Spirit Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryadi & Karyono 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia (Studi Kasus Pada Bagian Die Casting). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1): 85–95.
- Sutaguna, I.N.T., Yusuf, M., Ardianto, R. & Wartono, P. 2023. The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01): 367–381. Tersedia di <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

- Tampenawas, G., Mangantar, M. & Dotulong, L.O.H. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(2): 770–778.
- William & Ekawati, S. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3): 749–758.
- Zulfanni, I. & Nugraha, H.S. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1): 772–780.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta

di Tempat

Assalamualaikum wr. wb.

Dengan ini saya Bagas Adi Setiawan, Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Tirtonai Surakarta”**.

Berkaitan dengan itu, dengan kerendahan hati saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner penelitian dengan sebaik baiknya. Kuesioner ini bukan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang paling baik adalah yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan semata-mata demi kepentingan ilmu pengetahuan dan peneliti menjamin kerahasiaannya. Jawaban Bapak/Ibu juga tidak akan mempengaruhi nilai Bapak/Ibu atau nama baik instansi.

Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

Hormat Saya

Bagas Adi Setiawan

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawab.
3. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Kurang Setuju (N) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

B. Identitas Responden

1. Nama/Inisial :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Domisili :
4. Usia : ☐ 20-30 Tahun ☐ 41-50 Tahun
: ☐ 31-40 Tahun ☐ >50 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ D1/D2/D3
☐ S1/S2
6. Lama Bekerja :
7. Jabatan :
8. Status karyawan :

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.					
2	Berusaha menghasilkan pekerjaan yang rapi, teliti, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
3	selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan deadline yang diberikan.					
4	berkontribusi secara aktif dalam kerja sama tim dan mendukung rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.					
5	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan jarang meninggalkan pekerjaan selama jam kerja.					

2. Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja.					
2	merasa rekan kerja mudah diajak bekerja sama dan berkomunikasi.					
3	Atasan memberikan arahan dan bimbingan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Atasan memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
5	penghasilan atau gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya.					

3. Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	selalu hadir bekerja sesuai jadwal dan jarang absen tanpa alasan yang jelas.					
2	selalu mengikuti prosedur dan tata cara kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
3	melaksanakan instruksi dan arahan dari atasan dengan baik dan tanpa menunda.					
4	memiliki kesadaran diri untuk bekerja tanpa harus selalu diawasi oleh atasan.					
5	bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan dan menyelesaikannya hingga tuntas.					

4. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Suasana ditempat kerja nyaman sehingga membuat semangat dalam bekerja					
2	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja					
3	menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja					
4	Atasan bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan					
5	Rekan kerja selalu memberi masukan mengenai masalah pekerjaan					

Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian

 **YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM BATIK SURAKARTA**
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT) Terakreditasi B, No: 81/BAN-PT/AK-PPJ/PT/11/2021
Alamat Kampus : Jl. K.H. Agus Salim No. 10 Surakarta 57147 Telp. (0271) 714751 Fax. (0271) 740160 Web : <http://www.uniba.ac.id>

Nomor : 055/061015.H4/E/2026
Lamp. : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Surakarta, 04 Maret 2026

Kepada Yth :
Pimpinan Kantor Terminal Tirtanadi Surakarta
di Tempat

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,
Dengan ini kami beritahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Universitas Islam Batik Surakarta, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut mahasiswa kami :

Nama : Bagas Adi Setiawan
NIM : 2022020101
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
No Handphone : 088980224770

Bermaksud untuk mohon ijin mendapatkan data dari Jawatan/Lembaga/Perusahaan/Organisasi yang Bapak/Ibu Pimpin, guna menyusun skripsi, dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TERMINAL TIRTONADI SURAKARTA

Hasil skripsi tersebut hanya bersifat dan bertujuan keilmuan yang tidak akan disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara agar dapat memberikan bantuan dalam mendapatkan data serta keterangan yang diperlukan mahasiswa tersebut untuk penulisan skripsi.

Atas bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


Dr. Suhendro, SE, M.Si, Ak
NIDN. 0015027201

Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Lama bekerja	domisili	Status karyawan
1	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/K	8 Tahun	Karanganyar	ASN
2	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana	3 Tahun	Surakarta	ASN
3	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana	2 Tahun	Surakarta	ASN
4	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	6 Tahun	Surakarta	ASN
5	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	6 Tahun	Surakarta	ASN
6	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	5 Tahun	Surakarta	ASN
7	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/K	7 Tahun	Sragen	ASN
8	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana	2 Tahun	Surakarta	ASN
9	Perempuan	20-30 tahun	SMA/K	3 Tahun	Surakarta	ASN
10	Laki-laki	31-40 tahun	Sarjana	5 Tahun	Boyolali	ASN
11	Laki-laki	>50 tahun	SMA/K	14 Tahun	Karanganyar	ASN
12	Laki-laki	31-40 tahun	Diploma	4 Tahun	Surakarta	ASN
13	Laki-laki	20-30 tahun	Diploma	2 Tahun	Karanganyar	ASN
14	Laki-laki	20-30 tahun	Diploma	2 Tahun	Klaten	ASN
15	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/K	9 Tahun	Surakarta	ASN
16	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana	2Tahun	Surakarta	ASN
17	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana	8 Tahun	Surakarta	ASN
18	Laki-laki	31-40 tahun	SMA/K	7 Tahun	Boyolali	ASN
19	Perempuan	20-30 tahun	SMA/K	3 Tahun	Surakarta	ASN
20	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	5 Tahun	karanganyar	ASN
21	Laki-laki	>50 tahun	Sarjana	18 Tahun	Karanganyar	ASN
22	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana	2 Tahun	Sragen	ASN
23	Laki-laki	31-40 tahun	SMA/K	6 Tahun	Surakarta	ASN
24	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana	4 Tahun	Karanganyar	ASN
25	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana	3 Tahun	Surakarta	ASN
26	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana	4 Tahun	Sukoharjo	ASN
27	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	7 Tahun	Boyolali	ASN
28	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	6 Tahun	Karanganyar	ASN
29	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	7 Tahun	Surakarta	ASN
30	Perempuan	20-30 tahun	Diploma	3 Tahun	Surakarta	ASN
31	Laki-laki	20-30 tahun	Sarjana	3 Tahun	Surakarta	ASN
32	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana	4 Tahun	Sragen	ASN
33	Perempuan	20-30 tahun	Diploma	3 Tahun	Surakarta	ASN
34	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	6 Tahun	Boyolali	ASN
35	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana	3 Tahun	Surakarta	ASN
36	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana	3 Tahun	Surakarta	ASN
37	Laki-laki	31-40 tahun	SMA/K	9 Tahun	Surakarta	ASN
38	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/K	14 Tahun	Karanganyar	ASN
39	Laki-laki	>50 tahun	Sarjana	17 Tahun	Karanganyar	ASN
40	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana	3 Tahun	Surakarta	ASN
41	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana	5 Tahun	Boyolali	ASN
42	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	8 Tahun	Sragen	ASN
43	Laki-laki	20-30 tahun	SMA/K	3 Tahun	Surakarta	ASN
44	Perempuan	20-30 tahun	Sarjana	2 Tahun	Sukoharjo	ASN
45	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	7 Tahun	Surakarta	ASN
46	Laki-laki	>50 tahun	Sarjana	17 Tahun	Surakarta	ASN
47	Perempuan	31-40 tahun	Sarjana	7 Tahun	Sukoharjo	ASN
48	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	5 Tahun	Surakarta	ASN

Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian

No	kinerja karyawan (Y)					TOT_Y	motivasi kerja (X1)					TOT_X1	disiplin kerja (X2)					TOT_X2	lingkungan kerja (X3)					TOT_3
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	
1	5	3	4	4	5	21	4	5	5	4	4	22	5	3	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
2	4	2	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	2	2	2	4	2	12
3	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	3	5	5	4	5	22
4	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	2	4	5	18	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	2	5	4	4	2	17	2	5	5	4	4	20	2	4	5	3	4	18	2	2	4	4	4	16
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	4	2	4	5	20	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	2	5	5	4	21	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	4	5	20	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	4	18	4	3	4	3	4	18
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
13	4	4	5	4	4	21	4	4	4	3	4	19	5	3	3	5	3	19	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	3	19	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	5	21	4	4	4	5	4	21
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	3	3	5	4	20	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	2	5	4	5	20	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	5	19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	2	5	5	4	20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	5	24	4	5	2	4	4	19	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	3	20	4	4	4	3	3	18
23	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	2	4	4	17	4	4	4	4	4	20
24	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
25	5	4	4	4	3	20	4	4	4	5	4	21	5	4	3	4	4	20	5	5	4	4	3	21
26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	5	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	2	17	4	4	4	4	4	20
29	2	4	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	2	4	5	5	21	5	4	5	5	4	23
31	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	21
32	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22	4	3	5	4	4	20
33	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	5	20	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	19
34	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	5	22	5	3	3	5	3	19	5	5	4	4	4	22
35	5	3	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23
36	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	4	3	3	4	5	19	4	3	4	4	3	18
37	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23
38	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	3	3	5	4	20	5	5	4	4	4	22
39	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	5	5	5	5	5	25
41	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21
42	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	24
43	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	21	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	4	19
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	3	5	4	21	5	5	5	5	5	25
45	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	4	23
46	4	4	4	4	3	19	4	5	4	5	5	23	5	3	3	4	3	18	4	3	4	4	4	19
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	4	23

Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen

Validitas X1

		Correlations					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.917**	.861**	.728**	.899**	.947**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1_2	Pearson Correlation	.917**	1	.929**	.678**	.838**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1_3	Pearson Correlation	.861**	.929**	1	.803**	.798**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1_4	Pearson Correlation	.728**	.678**	.803**	1	.809**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1_5	Pearson Correlation	.899**	.838**	.798**	.809**	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1	Pearson Correlation	.947**	.943**	.953**	.867**	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

Validitas X2

		Correlations					
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.271	.038	.267	.508*	.697**
	Sig. (2-tailed)		.249	.872	.256	.022	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X2_2	Pearson Correlation	.271	1	.702**	.346	.586**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.249		.001	.135	.007	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2_3	Pearson Correlation	.038	.702**	1	.039	.246	.569**
	Sig. (2-tailed)	.872	.001		.869	.296	.009
	N	20	20	20	20	20	20
X2_4	Pearson Correlation	.267	.346	.039	1	.436	.447*
	Sig. (2-tailed)	.256	.135	.869		.055	.048
	N	20	20	20	20	20	20
X2_5	Pearson Correlation	.508*	.586**	.246	.436	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.022	.007	.296	.055		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.697**	.811**	.569**	.447*	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.048	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

Validitas X3

		Correlations					
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.746**	.563**	.356	.453*	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.124	.045	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3_2	Pearson Correlation	.746**	1	.784**	.525*	.674**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.017	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3_3	Pearson Correlation	.563**	.784**	1	.431	.856**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.058	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3_4	Pearson Correlation	.356	.525*	.431	1	.210	.562**
	Sig. (2-tailed)	.124	.017	.058		.375	.010
	N	20	20	20	20	20	20
X3_5	Pearson Correlation	.453*	.674**	.856**	.210	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.045	.001	.000	.375		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	.812**	.939**	.897**	.562**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

Validitas Y

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.601**	.718**	.439	.937**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.053	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.601**	1	.905**	.472*	.584**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.035	.007	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.718**	.905**	1	.472*	.694**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.035	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.439	.472*	.472*	1	.605**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.053	.035	.035		.005	.002
	N	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.937**	.584**	.694**	.605**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.001	.005		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y	Pearson Correlation	.878**	.871**	.924**	.644**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.957	5

Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.732	5

Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.864	5

Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.897	5

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Monte Carlo

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.58507338
Most Extreme Differences	Absolute		.165
	Positive		.165
	Negative		-.159
Test Statistic			.165
Asymp. Sig. (2-tailed)			.002 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.134 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.125
		Upper Bound	.143

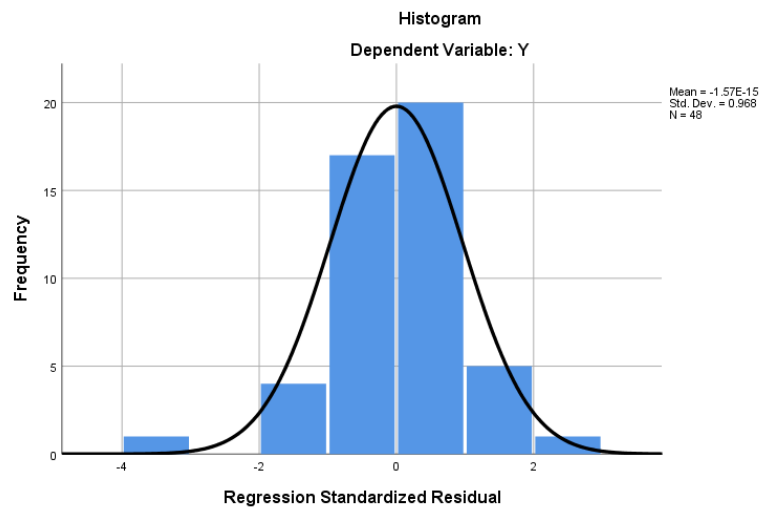
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

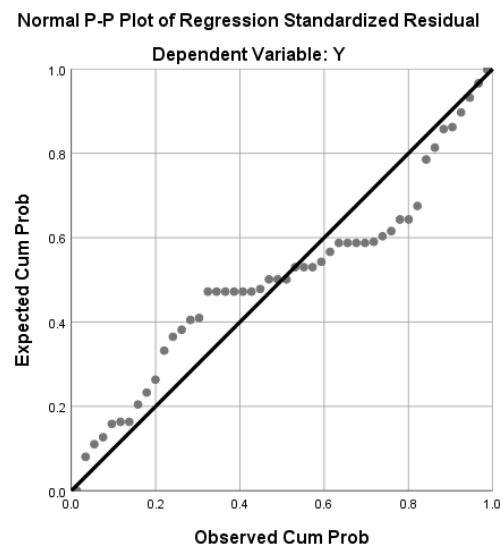
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Grafik Histogram



Grafik Normal P-Plot



Uji Multikolineritas

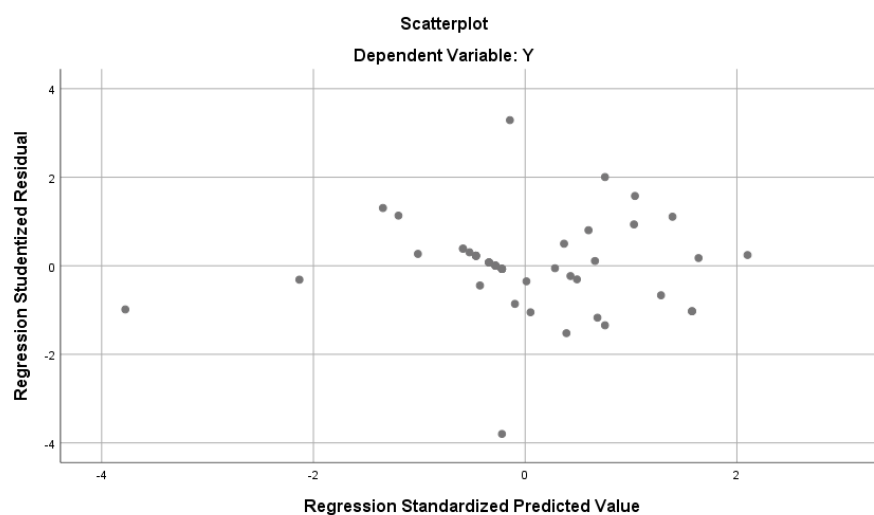
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.635	2.464		.258	.798		
	X1	.404	.129	.390	3.139	.003	.588	1.701
	X2	.119	.106	.129	1.122	.268	.689	1.451
	X3	.450	.123	.412	3.657	.001	.715	1.399

a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.746	1.791		.679
	X1	-.150	.094	-.298	.116
	X2	.132	.077	.293	.095
	X3	.116	.089	.218	.203

a. Dependent Variable: absres



Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.635	2.464		.258	.798
	X1	.404	.129	.390	3.139	.003
	X2	.119	.106	.129	1.122	.268
	X3	.450	.123	.412	3.657	.001

a. Dependent Variable: Y

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.831	3	59.277	22.087	.000 ^b
	Residual	118.086	44	2.684		
	Total	295.917	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.635	2.464		.258	.798
	X1	.404	.129	.390	3.139	.003
	X2	.119	.106	.129	1.122	.268
	X3	.450	.123	.412	3.657	.001

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi / R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.574	1.638

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 9 F Tabel, t Tabel, r Tabel

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Tabel Uji T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat sig nifikansi untu k uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323

94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian

