

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Wetar Copper Mine adalah usaha penambangan dan pengolahan tembaga yang berlokasi di Pulau Wetar, Kecamatan Wetar Utara, Kabupaten Maluku Barat Daya, Provinsi Maluku. Wetar Copper Mine merupakan anak usaha Merdeka Copper Gold, perusahaan yang penguasaan maupun kepemilikannya oleh putra Indonesia dan telah terdaftar pada bursa saham Indonesia. Wetar Copper Mine dioperasikan oleh PT Batutua Kharisma Permai yang fokus pada tahap eksplorasi hingga penambangan bijih tembaga, bersama PT Batutua Tembaga Raya yang melakukan pengolahan dan pemurniannya hingga hal komersial. Luasan keseluruhan area operasi meliputi 2.733 hektar, dan 90 persen produk tembaga diekspor dan selebihnya untuk pasar dalam negeri.

Seiring operasinya, Wetar Copper Mine menjalankan pengelolaan lingkungan hidup yang terpakai, dan menyelenggarakan program yang bermanfaat bagi masyarakat sekitarnya. Hingga pertengahan Desember 2021, karyawan Wetar Copper Mine berjumlah 1.109 orang, 55,55 persen di antaranya adalah asal lokal.

Adapun sejarah singkat perusahaan adalah sebagai berikut.

1. Billeton Operation 1990 – 1997

Produksi setara emas 600.000 AuEq ons. Berfokus pada tutup logam mulia yang berada di atas badan sulfideore. Program eksplorasi di seluruh pulau berfokus pada logam mulia.

2. Finders Feasibility & Operation

Studi kelayakan selesai pada tahun 2010 dan diperbarui pada tahun 2013. Menjual 25% proyek ke Daewoo seharga US\$ 45 juta pada tahun 2014. Pratambang Kali Kuning dimulai 2016. Konstruksi selesai pada 2016. Produksi secara komersial pada 2017.

3. Merdeka Operation

Tawaran pengambilalihan diluncurkan Q4 2017. Penilaian akhir dicapai pada Q1 2018. Pembukaan area Lerokis 2019. Pelaksanaan program untuk meningkatkan produksi. Pengeboran eksplorasi dilanjutkan. Site Partolang Definitif selesai pada 2019. Survei Geofisika 2019.

Adapun visi dan misi dari Perusahaan PT. Batutua Tembaga Raya Yaitu Sebagai Berikut :

1. Visi dan Misi

Visi : Menjadi pemimpin global di industri pertambangan dan logam Indonesia.

Misi :

- Menjadi mitra pengembang pilihan dalam sektor industri pertambangan dan logam Indonesia;
- Menjadi pemimpin dalam keselamatan, pembangunan berkelanjutan, konservasi lingkungan, dan tanggung jawab sosial perusahaan;
- Menciptakan nilai serta imbal hasil investor yang unggul melalui investasi yang bijaksana dan pengembangan proyek yang efektif;
- Menjadi pemimpin dalam inovasi dan efisiensi.

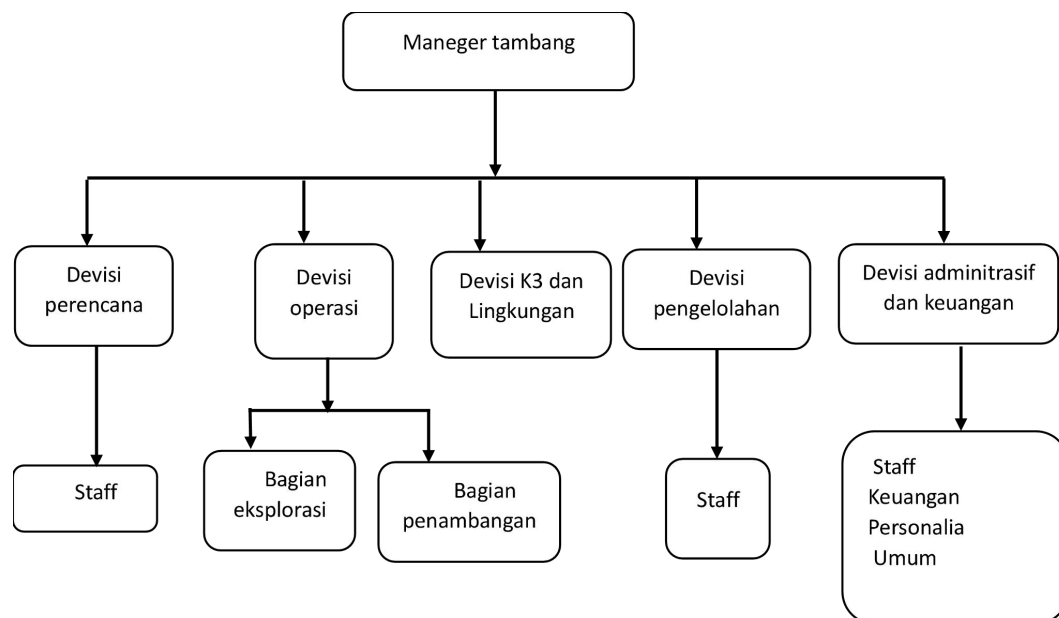
2. Tujuan

PT Merdeka Copper Gold Tbk percaya bahwa keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja unggul dan kesejahteraan karyawan dan karyawan kontraktor. Tujuan perusahaan sehubungan dengan sumber daya manusia adalah menciptakan budaya yang memungkinkan karyawan bisa berkembang dan ikut berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan.

Perusahaan berkomitmen untuk mengidentifikasi, memilih dan mengembangkan karyawan dengan menciptakan suasana kerja dimana setiap karyawan dapat berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan dan membuat karyawan bangga menjadi bagian dari PT Merdeka Copper Gold Tbk.

3. Struktur Organisasi

Struktur Perusahaan PT. Batutua Tembaga Raya



1. Devisi Perencana

Membantu tugas-tugas menajer dan bertanggung jawab terhadap perencanaan tambang, laporan produksi harian/mingguan/bulanan, penentuan sasaran produksi dan kualitas produksi. Devisi ini juga bertanggung jawab pada perencanaan tambang baik jangka pendek maupun jangka panjang

2. Devisi Operasi

Devisi ini di bagi 2 bagian yaitu bagian Eksplorasi yang bertugas melakukan eksplorasi yang di bantu oleh para staf dan bagian penambangan yang bertanggung jawab pada pembongkaran, pengangkutan dan pemuatan serta kualitas dari bahan galian tersebut

3. Devisi K3 dan Lingkungan

Devisi ini bertanggung jawab terhadap

- Keselamatan dan kesehatan kerja (K-3)
- Lingkungan, mencegah dampak negatif yang timbul karena operasi tambang, mengontrol, reklamasi dan penghijuan daerah tambang
- Perawatan kendaraan dan alat-alat berat
- Sarana penerangan daerah tambang
- Bangunan pabrik dan daerah pengolahan

4. Devisi Pengelolaan

Tugas dari devisi pengelolaan antara lain sebagai pengendali mutu yang mempunyai fungsi menganalisis bahan galian yang akan di kelolah

5. Devisi Adminitrasi dan Keuangan

Devisi adminitrasi dan keuangan membantu menajer dan bertanggung jawab terhadap kegiatan yang mendukung operasi tambang antara lain :

- Keuangan dan pembayaran gaji
- Adminitrasi dan surat menyurat
- Personalia dan umum
- Hubungan antara pemerintah dan masyarakat setempat
- Pendidikan dan pelatihan tenaga kerja

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden di gunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan dan masa kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keadaan atau identitas yang melekat pada 50 responden, dalam hal ini karyawan bagian produksi di PT. Batutua Tembaga Raya Di Pulau Wetar Maluku Barat Daya

1. Karekteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.1

Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – Laki	44	44%
Perempuan	6	6%
Total	50	50%

Sumber data : Olahan penulis

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 tersebut, terlihat bahwa responden laki – laki sebanyak 44 orang dengan presentase sebesar 44% dan responden perempuan sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 6%. Sebagian besar responden yang ada adalah laki – laki yaitu 44%

2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel 4.2

Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
25 -30 Tahun	25	40%
35 – 40 Tahun	21	6%
40 – 50 Tahun	5	4%
Total	50	50%

Sumber data : Olahan penulis

Berdasarkan karakteristik Usia responden pada tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa responden laki – laki yang berusia antara 25 – 30 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 25%, responden yang berusia 35 – 40 tahun sebanyak 21 orang dengan presentase 21% dan responden yang berusia 40 – 50 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 6%. Berdasarkan karakteristik usia responden sebagian besar responden berusia antara 25 – 30 tahun yaitu sebesar 25%

3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4.3

Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/K	31	31%
Sarjana(SI)	14	14%
Magister(S2)	6	6%
Total	50	50%

Sumber data : Olahan penulis

Karakteristik responden berikutnya adalah berdasarkan pendidikan, berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa ditinjau dari segi pendidikan, terbanyak adalah SMA/K yaitu 31 orang dengan presentasen 31%, SARJANA sebanyak 14 orang dengan presentase 14% disusul tamatan S2 sebanyak 6 orang dengan presentase 6%.

4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4.4

Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
10 Tahun	21	21%
5 Tahun	19	19%
1 Tahun	10	10%
Total	50	50%

Sumber data : Olahan penulis

Tabel 4.4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja, masa kerja 10 tahun berjumlah 21 orang dengan presentase 21%, masa kerja

5 tahun berjumlah 19 orang dengan presentase 19% dan masa kerja 1 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 10%. Dapat di simpulkan bahwa karyawan Merdeka Cooper Gold pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugas.

4.1. Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas convergent validity, average variance extracted (AVE), dan discriminant validity.

- a. Content Validity: Validitas kuesioner dapat diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah banyak dipakai oleh para peneliti. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini merupakan hasil studi literatur dengan modifikasi seperlunya untuk menghindari kecenderungan responden terhadap preferensi tertentu.
- b. Convergent Validity; Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar error dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5,

dengan nilai loading untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0.5.

(Ghozali, 2012)

- c. Average Variance Extrated (AVE): Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai average variance extracted (AVE). AVE merupakan persentase rata-rata nilai variance extracted (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan convergent indicator. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2012).
- d. Discriminant Validity: Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskiriminan dapat dilihat pada nilai cross loading, apabila nilai cross loading setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Ghozali, 2012).

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

	X1_BK	X2_LK	X3_DK	Y_KK	Z_MK
BK1	0.834	0.626	0.678	0.683	0.589
BK2	0.807	0.569	0.657	0.617	0.578
BK3	0.900	0.624	0.720	0.711	0.581
BK4	0.824	0.534	0.674	0.650	0.499
BK5	0.745	0.464	0.514	0.500	0.522
DK2	0.797	0.746	0.890	0.843	0.733
DK3	0.668	0.686	0.822	0.712	0.684
DK4	0.695	0.823	0.901	0.818	0.789
DK5	0.500	0.636	0.761	0.660	0.688
KK1	0.653	0.862	0.805	0.882	0.662
KK2	0.709	0.739	0.741	0.796	0.608

	X1_BK	X2_LK	X3_DK	Y_KK	Z_MK
KK3	0.577	0.710	0.736	0.840	0.546
KK4	0.743	0.688	0.804	0.861	0.599
KK5	0.607	0.710	0.747	0.881	0.550
LK1	0.376	0.789	0.611	0.594	0.569
LK2	0.556	0.711	0.672	0.627	0.648
LK3	0.450	0.796	0.607	0.611	0.646
LK4	0.640	0.842	0.787	0.738	0.649
LK5	0.649	0.788	0.680	0.832	0.531
M1	0.538	0.586	0.693	0.531	0.884
M2	0.672	0.797	0.848	0.717	0.931

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai dari setiap indikator telah lebih dari nilai r-tabel sehingga dianggap valid. Hal ini berarti pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner telah cukup dimengerti oleh responden, dan kuesioner telah mampu mengukur tujuannya dengan nyata dan benar.

2. Uji Reliabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ (Sekaran, 2014).

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrument pengukuran, menggunakan rumus cronbach's alpha dengan software Sem-PLS. Sebuah indikator dikatakan reliabel bila memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0.7 (Hartono, 2005). Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha
X1_BK	0.880
X2_LK	0.845
X3_DK	0.865
Y_KK	0.906
Z_MK	0.791

Berdasarkan tabel di atas, nilai cronbach's alpha dari setiap variabel studi adalah lebih dari 0,6 sehingga dianggap reliabel. Hal ini berarti variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah cukup akurat dan konsisten, di mana jika dilakukan pengukuran terhadap subyek yang sama akan diperoleh hasil yang sama (Hartono, 2005). Kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya kemudian siap untuk disebarkan kepada responden yang memenuhi kriteria sampel.

4.2.2. Uji Analisis Deskriptif

Sugiyono (2019: 35) mendefinisikan analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel independen berupa Bauran Pemasaran. Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisa data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*standard deviation*) (Sugiyono, 2017:147).

a. Deskripsi variabel Budaya Kerja

Budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Adapun deskripsi jawaban responden terhadap variabel Budaya Kerjayang akan ditunjukkan dalam tabel berikut dibawah ini

Tabel 4.3 Deskripsi variabel Budaya Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan	$\sum JR$	\bar{x}_{ps-p}	$\frac{\bar{x}_{ps-p}}{5}$	Skor Indikator	Kategori
1	Profesionalisme	K1	365	3,65	0,73	73	Baik
2	Kerjasama	K2	371	3,71	0,74	74	Baik
3	Pelayanan Prima	K3	393	3,94	0,79	79	Baik
4	Inovasi	K4	379	3,80	0,76	76	Baik
5	Keteladanan	K5	365	3,65	0,73	73	Baik
Rata-Rata						74	Baik

sumber : hasil pengolahan data primer 2023

Berdasarkan deskripsi tanggapan responden pada tabel di atas terlihat bahwa rata-rata skor capaian indikator untuk Budaya Kerja sebesar 74% termasuk kategori Baik. Skor tertinggi pada indikator pelayanan prima yang di peroleh 79% dan skor terrendah pada indikator Profesionalisme dan keteladanan 73%, dapat di lihat dari indikator – indikator di atas semua karyawan BTR/BPK selalu melaksanakan pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan budaya kerja atau aturan yang ada di tempat kerja dengan baik, kerjasama antara rekan kerja selalu terkordinasir dengan baik kerana dapat kita lihat dari pecapaian pada tabel di atas sebesar 74% namun juga harapan kedepan dapat ditingkatkan agar kekompakan selalu terjalin, pencapain inovasi karyawan dalam pekerjaan yang mereka lakukan cukup baik dengan demikan harus di pertahankan dan boleh juga ditingkatkan karena terdapat 76% suatu hal yang cukup baik, profesionalisme dan teladan walaupun dalam

kategori baik tapi perlu ditingkatkan karena setiap pekerjaan karyawan di harap harus menunjukkan sikap profesional dan teladan yang baik.

b. Deskripsi variable Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Tabel 4.4 Deskripsi variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan	$\sum JR$	\bar{x}_{ps-p}	$\frac{\bar{x}_{ps-p}}{5}$	Skor Indikator	Kategori
1	kenyamanan	K2.1	378	378	76	76	Baik
2	hubungan karyawan	K2.2	395	395	79	79	Baik
3	kebersihan	K2.3	373	380	76	76	Baik
4	bekerja sama	K2.4	383	383	77	77	Baik
5	keamanan	K2.5	389	389	78	77	Baik
Rata-Rata						77	Baik

sumber : hasil pengolahan data primer 2023

Berdasarkan deskripsi tanggapan responden pada tabel di atas terlihat bahwa rata-rata skor capaian indikator untuk Lingkungan Kerja sebesar 77% termasuk kategori Baik. Skor tertinggi pada indikator hubungan karyawan yang di peroleh 79% dan skor terendah pada indikator kenyamanan 76%, dari semua indikator Lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik perlu di pertahankan sehingga proses suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antara sesama pekerja

c. Deskripsi variable Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Tabel 4.5 Deskripsi variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan	$\sum JR$	\bar{x}_{ps-p}	$\frac{\bar{x}_{ps-p}}{5}$	Skor Indikator	Kategori
1	tujuan dan kemampuan	K3.1	375	3,75	0,75	75	Baik
2	teladan pemimpin	K3.2	390	3,90	0,78	78	Baik
3	pengawasan	K3.3	394	3,94	0,79	79	Baik
4	balas jasa	K3.4	385	3,85	0,77	76	Baik
5	keadilan	K3.5	365	3,65	0,73	73	Baik
6	ketegangan	K3.6	375	3,75	0,75	75	Baik
7	sanksi hukum	K3.7	375	3,75	0,75	75	Baik
8	hubungan sosial	K3.8	385	3,85	0,77	77	Baik
Rata-Rata						76	Baik

Sumber : hasil pengolahan data primer 2023

berdasarkan deskripsi tanggapan responden pada tabel di atas terlihat bahwa rata-rata skor capaian indikator untuk Lingkungan Kerja sebesar 76% termasuk kategori Baik. Skor tertinggi pada indikator Pengawasan yang di peroleh 79% dan skor terendah pada indikator keadilan 73%, berdasarkan semua indikator disiplin kerja termasuk dalam kategori baik sehingga perlu di pertahankan, hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja perlu di perhatikan lagi misalnya keadilan walaupun dalam kategori baik tetapi perlunya keadilan dalam lingkungan kerja sehingga setiap perkerja merasa nyaman dengan rekan-rekannya

d. Deskripsi variable Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya

Table 4.6 Deskripsi variable Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan	$\sum JR$	\bar{x}_{ps-p}	$\frac{\bar{x}_{ps-p}}{5}$	Skor Indikator	Kategori
1	kebutuhan akan prestasi	K1	389	3,89	0,78	78	Baik
2	kebutuhan akan afliasi	K2	385	3,85	0,77	77	Baik
Rata-Rata						78	Baik

Sumber : hasil pengelolaan data primer 2023

Berdasarkan deskripsi tanggapan responden pada tabel di atas terlihat bahwa rata-rata skor capaian indikator untuk Motivasi Kerja sebesar 78% termasuk kategori Baik. Skor tertinggi pada indikator kebutuhan akan prestasi yang di peroleh 78% dan skor terendah pada indikator kebutuhan akan afliasi 77%

e. Deskripsi variable Kinerja karyawan

Kinerja individu adalah pencapaian/efektivitas pada tingkat pegawai/pekerjaan ini dipengaruhi tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan, serta karakteristik individu.

4.7. Deskripsi Variable Kinerja karyawan

No	Indikator	Item Pertanyaan	$\sum JR$	\bar{x}_{ps-p}	$\frac{\bar{x}_{ps-p}}{5}$	Skor Indikator	Kategori
1	kualitas pekerjaan	Y1	378	3,78	0,76	76	Baik
2	Inisiatif	Y2	371	3,71	0,74	74	Baik
3	sikap	Y3	393	3,94	0,79	79	Baik
4	kerja sama	Y4	379	3,79	0,76	76	Baik
5	keandalan	Y5	378	3,78	0,76	76	Baik
6	pengetahuan	Y6	375	3,75	0,75	75	Baik
7	tanggung jawab	Y7	387	3,87	0,77	77	Baik
8	pemanfaatan dan waktu luang	Y8	390	3,90	0,78	78	Baik
Rata-Rata						76	Baik

Sumber : hasil pengolahan data primer 2023

Berdasarkan deskripsi tanggapan responden pada tabel di atas terlihat bahwa rata-rata skor capaian indikator untuk kinerja karyawan sebesar 76% termasuk kategori Baik. Skor tertinggi pada indikator sikap yang di peroleh 79% dan skor terendah pada indikator inisiatif 74%, pada variabel kinerja karyawan semua pada kategori baik namun perlu di perhatikan dan pertahankan, dilihat dari indikator kualitas pekerjaan, kerja sama dan

keandalan capaian sebesar 76% dari ke tiga indikator di dapat di pertahankan sehingga produktivitas karyawan BTR/BKP semakin lebih baik lagi kedepan, dari indikator inisiatif di tingkatkan lagi walaupun pada kategori baik tetapi perlu ditingkatkan sehingga proses produksi dapat berjalan dengan baik dan efisien, pada indikator pengetahuan capaian 75% perlu ditingkatkan pelatihan dan di beri pendidikan pada bidang yang mereka kerjakan sehingga semakin tinggi karyawan memahami bidang yang mereka kerjakan semakin tinggi pula tingkat produksi

3.7.1. Uji Analisis Statistik Inferensial

Analisis Statistik Inferensial pada Penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis data dan mengetahui hubungan antar konstruk. Partial Least Square (PLS) dapat dikatakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Pada umumnya PLS menguji teori yang lemah dan data yang lemah seperti jumlah sampel yang ukuran kecil. Meskipun PLS digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten, PLS bisa juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori.

(Ghozali, 2015:5). PLS menjadi alat analisis yang populer dengan banyaknya jurnal internasional dan penelitian ilmiah yang menggunakan metode ini.

Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik Inferensial

	X1_BK	X2_LK	X3_DK	Y_KK	Z_MK
X1_BK	1.000	0.688	0.792	0.773	0.674
X2_LK	0.688	1.000	0.858	0.872	0.774
X3_DK	0.792	0.858	1.000	0.901	0.856
Y_KK	0.773	0.872	0.901	1.000	0.698

Z_MK	0.674	0.774	0.856	0.698	1.000
-------------	-------	-------	-------	-------	-------

Berdasarkan hasil pengujian statistik inferensial diketahui bahwa nilai signifikansi semua variabel $> 0,05$; maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan; sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

3.7.2. Uji Partial Least Square

Sebagai alternatif covariance based SEM, pendekatan covariance based atau component based dengan PLS orientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas atau teori ke covariance based predictive model. CBSEM lebih berorientasi pada model building yang dimaksudkan untuk menjelaskan covariance dari semua observed indicators, sedangkan tujuan PLS adalah prediksi. Variabel laten didefinisikan sebagai jumlah dari indikatornya. Algoritma PLS ingin mendapatkan the best weight estimate untuk setiap blok indikator dari setiap variabel laten. Hasil komponen skor untuk setiap variabel laten didasarkan pada estimated indicator weight yang memaksimalkan variance explained untuk variabel dependent atau laten, observe atau keduanya (Ghozali, 2014).

Partial least square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasari banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar. Walaupun PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Oleh karena lebih menitik beratkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas, maka mispersifikasi model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter.

Tabel 4.5 Hasil Uji Partial Least Square

	X1_BK	X2_LK	X3_DK	Y_KK	Z_MK
X1_BK	1.000	0.688	0.792	0.773	0.674
X2_LK	0.688	1.000	0.858	0.872	0.774
X3_DK	0.792	0.858	1.000	0.901	0.856
Y_KK	0.773	0.872	0.901	1.000	0.698
Z_MK	0.674	0.774	0.856	0.698	1.000

Berdasarkan hasil pengujian partial least square diketahui bahwa nilai signifikansi semua variabel $> 0,05$; maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan; sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

4.2.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smartPLS. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten Ghazali, (2012). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model.

Pengujian Hipotesis dengan menilai melihat nilai perhitungan pada Koefisien Pengujian inner Model, Hipotesis dapat dikatakan diterima (H_a) apabila t Statistik $>$ dari nilai t Tabel dan nilai signifikansi $<$ dari $0,05$ (α 5%), dan Ditolak (H_0) apabila t Statistik $<$ dari nilai t Tabel dan nilai signifikansi $>$ dari $0,05$ (α 5%).

Kaidah pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis jika:

- Jika nilai t hitung signifikansinya $> 0,05$ (α 5%) artinya H_0 ditolak dan H_a Diterima

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ (α 5%) maka H_0 Diterima, dan H_a Ditolak.

Tabel 4.6 Hasil Uji Signifikansi

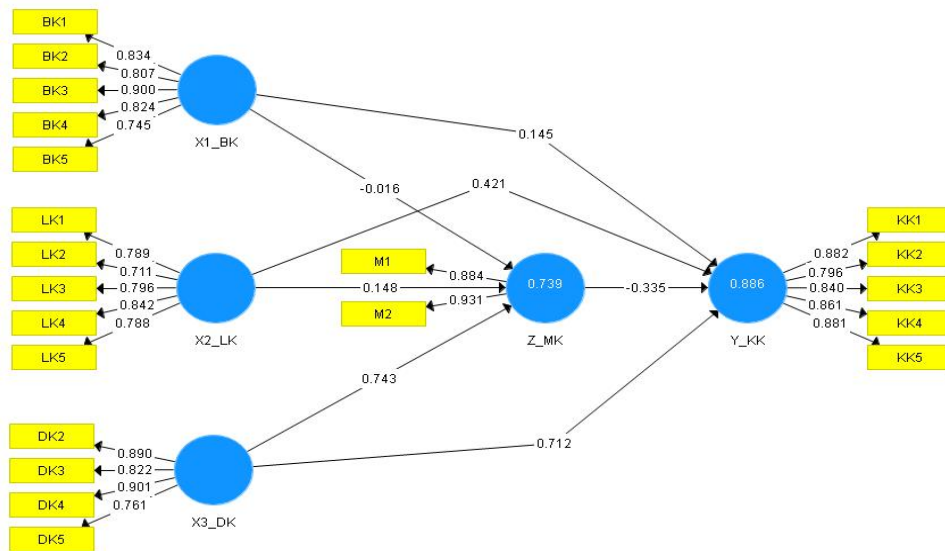
	X1_BK	X2_LK	X3_DK	Y_KK	Z_MK
BK1	0.834				
BK2	0.807				
BK3	0.900				
BK4	0.824				
BK5	0.745				
DK2			0.890		
DK3			0.822		
DK4			0.901		
DK5			0.761		
KK1				0.882	
KK2				0.796	
KK3				0.840	
KK4				0.861	
KK5				0.881	
LK1		0.789			
LK2		0.711			
LK3		0.796			
LK4		0.842			
LK5		0.788			
M1					0.884
M2					0.931

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa skor signifikansi terbesar variabel budaya kerja (X1) terdapat pada kolom pertama dengan skor signifikansi $>0,05$; skor signifikansi terbesar variabel disiplin kerja (X3) terdapat pada kolom ketiga dengan skor signifikansi $>0,05$; skor signifikansi terbesar variabel kinerja karyawan (Y) terdapat pada kolom keempat dengan skor signifikansi $>0,05$; skor signifikansi terbesar variabel lingkungan kerja (X2) terdapat pada kolom kedua dengan skor signifikansi $>0,05$; dan skor signifikansi terbesar variabel motivasi kerja (Z) terdapat pada kolom kelima dengan skor signifikansi $>0,05$. Sehingga masing-masing kolom sudah diisi oleh masing-masing variabel secara keseluruhan dapat diartikan bahwa terdapat 5 model dalam penelitian ini.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling dengan pendekatan algoritma Partial Least Square (SEM-PLS).

Penggunaan teknik SEM-PLS dalam analisis data didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus untuk memprediksi kecenderungan perilaku konsumen, serta distribusi jawaban sampel penelitian yang bersifat nonnormal (Hair et al., 2010). Pendekatan analisis CB-SEM dengan bantuan software seperti AMOS dan LISREL tidak disarankan untuk analisis prediksi, karena tujuan dari CB-SEM sangat ketat pada konfirmasi teori dan akurasi parameter (Davicik, 2014). Penelitian ini memiliki variabel independen lebih dari satu, dan penggunaan analisis PLS-SEM lebih cocok dibandingkan CB-SEM karena mampu menganalisis lebih dari satu variabel independen secara simultan, (Hair et al., 2010).

Gambar 4.2 Model Struktural yang Diajukan



Model struktural dibuat dengan membuat desain hubungan antara variabel-variabel laten. Variabel laten eksogen dalam penelitian adalah budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan motivasi kerja (Z) sebagai moderator hubungan antar variabel studi. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s
X1_BK -> Y_KK	0.145	0.166	0.098	1.490	0.137
X1_BK -> Z_MK	-0.016	-0.012	0.109	0.151	0.880
X2_LK -> Y_KK	0.421	0.388	0.140	3.004	0.003

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s
X2_LK -> Z_MK	0.148	0.192	0.184	0.803	0.422
X3_DK -> Y_KK	0.712	0.731	0.175	4.060	0.000
X3_DK -> Z_MK	0.743	0.700	0.174	4.265	0.000
Z_MK -> Y_KK	-0.335	-0.341	0.133	2.511	0.012

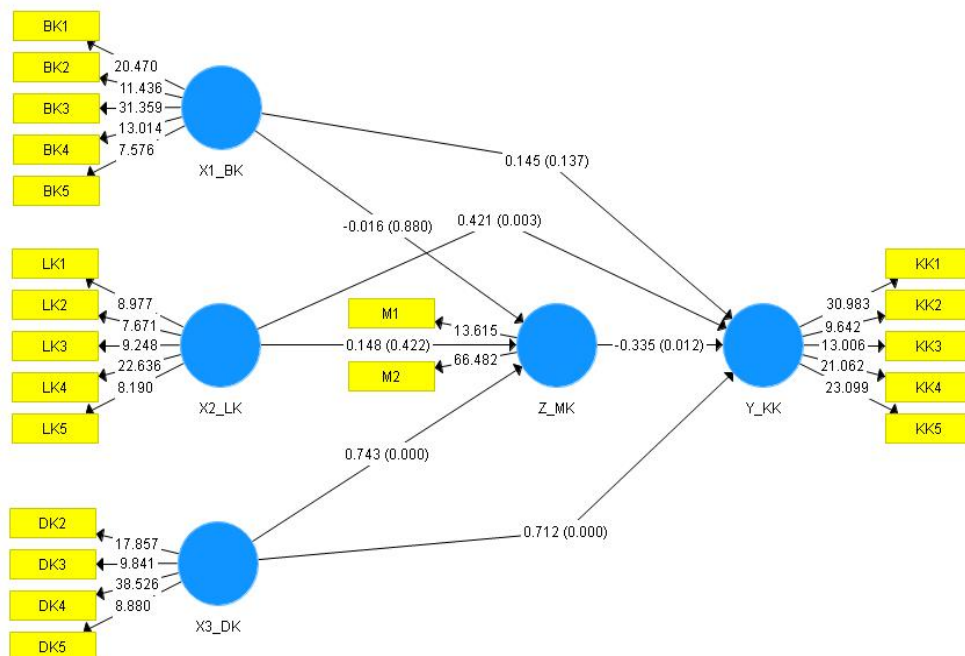
Berdasarkan hasil pengujian tersebut diketahui bahwa:

- a. Terdapat pengaruh antara budaya kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan skor t hitung $<$ t tabel dan skor signifikansi sebesar $0,137 > 0,05$.
- b. Terdapat pengaruh antara budaya kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Z) dibuktikan dengan skor t hitung $<$ t tabel dan skor signifikansi sebesar $0,880 > 0,05$.
- c. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan skor t hitung $>$ t tabel dan skor signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$.
- d. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z) dibuktikan dengan skor t hitung $<$ t tabel dan skor signifikansi sebesar $0,422 > 0,05$.

- e. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan skor t hitung > t tabel dan skor signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- f. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara disiplin kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Z) dibuktikan dengan skor t hitung > t tabel dan skor signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- g. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan skor t hitung > t tabel dan skor signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$.

Data kuesioner yang telah terakumulasi diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.2. Analisis data diawali dengan membangun model struktural, kemudian uji validitas dan reliabilitas model pengukuran (outer model), uji signifikansi hubungan antar variabel (inner model) serta uji moderasi kategorik (PLS-MGA). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun, model struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 4.3 Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



4.2. Pembahasan

1. Budaya Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Robbins (2015: 721) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari. Budaya kerja yang terdapat dalam suatu organisasi adalah tempat mengasah anggota organisasi berkarya di organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh antara budaya kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan skor t hitung $> t$ tabel dan skor signifikansi sebesar $0,137 > 0,05$.

Hasil penelitian ini bersebereangan terhadap teori yang menyatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, yaitu suatu sistem nilai bersama dalam suatu organisasi dan dijadikan pedoman untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dalam organisasi (Hasibuan, 2019). Budaya perusahaan dikembangkan oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi. Budaya organisasi adalah keyakinan bersama yang mendasari identitas sebuah organisasi yang berfungsi untuk memberikan identitas kepada anggota, komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas system sosial dan untuk mengendalikan perilaku organisasi (Dessler, 2017).

a. Budaya Kerja (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Triguno dalam Ruliyansa (2018: 83) budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018: 83).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara budaya kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Z) dibuktikan dengan skor t hitung $> t$ tabel dan skor signifikansi sebesar $0,880 > 0,05$.

Hasil penelitian ini berseberangan dengan pernyataan bahwa budaya kerja yang positif, lingkungan kerja yang nyaman, dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Motivasi adalah keinginan yang datang dari seorang individu karena mendorong semangat dan menuntut untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas suka cita, dan kejujuran sehingga hasil kegiatan yang dikerjakan mendapatkan keberhasilan yang optimal serta bermutu (Afandi, 2018). Dalam sebuah organisasi motivasi diberikan untuk menunjukkan kepedulian terhadap karyawan untuk memupuk kinerja yang lebih baik, dukungan tersebut dapat berbentuk materi dan moral. Karyawan dengan motivasi tinggi mempunyai level motivasi serta antusias

yang besar didalam bekerja, begitu juga sebaliknya apabila motivasinya rendah maka kinerjanya akan kurang baik karena tidak memiliki motivasi dan gairah kerja yang tinggi.

b. Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sunyoto (2015: 114) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017: 142) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Afandi (2018: 51) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan skor t hitung $< t$ tabel dan skor signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja dimana perlengkapan dan fasilitas yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas terpenuhi, suasana kerja yang harmonis antara karyawan dan lingkungan yang mendukung dalam pelaksanaan tugas (Mangkunegara, 2017). Lingkungan

kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan motivasi kerja yaitu tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu udara yang tepat dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja (Mangkunegara, 2017).

c. Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Lingkungan kerja adalah keadaan dan situasi yang berada disekitar karyawan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan untuk meningkatkan semangat untuk menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik tanpa gangguan, karyawan dapat menyelesaikan tugasnya lebih giat dan semangat.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z) dibuktikan dengan skor t hitung $>$ t tabel dan skor signifikansi sebesar $0,422 > 0,05$.

Hasil penelitian ini berseberangan dengan pernyataan bahwa budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh penelitian Firanti dkk (2021); Giantari & Riana (2017); dan Azzuhri & Permanasari (2019) yang menyatakan bahwa bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu Prakoso dkk (2014); Purnama dkk (2020); dan Warouw dkk (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi

terciptanya motivasi kerja. Sedangkan Rosento dkk (2019); Munawaroh (2018); dan Parinduri dkk (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Farida dan Hartono (2016: 41) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Afandi (2018: 1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan skor t hitung $< t$ tabel dan skor signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan bahwa selain budaya kerja dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga memiliki andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin ialah perilaku terhadap perilaku serta tindakan yang sejalan kepada aturan organisasinya, tidak hanya yang dituliskan namun juga yang tak dituliskan (Sutrisno, 2017). Kedisiplinan yang maksimal wujud dari tingkat seseorang dalam bertanggungjawab yang dimilikinya atas sejumlah tugasnya. Kondisi tersebut sebagai pemacu motivasi

bekerja dan pencapaian target organisasi dan masyarakat. Aturan sangat penting untuk mendukung karyawan puskesmas sebang dalam menciptakan ketertiban dan etos kerja dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Kesadaran pegawai untuk menampilkan kedisiplinan akan berdampak positif bagi kinerja organisasi.

e. Disiplin Kerja (X3) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Sutrisno (2019: 86) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020: 129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 86) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Nadeak (2020: 181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Z) dibuktikan dengan skor t hitung $<$ t tabel dan skor signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyuni & Karneli (2021) Berdasarkan hasil uji Indirect Effects diperoleh disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui

motivasi kerja pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja lebih kecil daripada pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini lebih tinggi faktor lain selain disiplin kerja dan motivasi kerja.

f. Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Samsudin (2015:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Sunyoto (2015:4) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Fahmi (2013:107) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Pada dasarnya dalam kehidupan berorganisasi ataupun dunia kerja, setiap individu pastinya selalu mengharapkan suatu penghargaan atau imbalan yang adil atas hasil kerjanya. Dalam melakukan suatu penilaian kinerja tentunya harus dilakukan seobjektif mungkin dikarenakan hasil penilaian akan berdampak pada motivasi kerja karyawan yang kemudian akan kembali mempengaruhi kinerja. Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai

tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/ siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan skor t hitung $>$ t tabel dan skor signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$.

Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja karyawan, jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dkk (2019); Mardiana dkk (2020); dan Atmojo & Pradana

(2019) yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan mempunyai pengaruh yang sangat kuat.

Dalam mencapai visi dan misi perusahaan diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja karyawannya. Karena jika ketiga hal tersebut ditingkatkan maka motivasi kerja akan meningkat dan meningkatkan juga kinerja karyawan, seperti pada hasil penelitian terdahulu berikut ini.