

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SENJATA PT. PINDAD PERSERO KOTA BANDUNG**

**Ria Dwi Aliffia<sup>1</sup>, Palupi Permata Rahmi<sup>2</sup>**  
[riadwialiffia@student.inaba.ac.id](mailto:riadwialiffia@student.inaba.ac.id)<sup>1</sup>, [palupi.permata@inaba.ac.id](mailto:palupi.permata@inaba.ac.id)<sup>2</sup>  
**Universitas Indonesia Membangun**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis verifikatif dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini Motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Lingkungan Kerja Fisik tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### **1. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam bagian penting untuk menunjang berlangsungnya kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan mulai dari mesin, keuangan, sumber daya informasi, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif dan untuk tercapainya tujuan perusahaan sebagaimana ditetapkan dalam visinya untuk dicapai. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang optimal, sudah selayaknya setiap perusahaan mampu untuk memberikan perhatian terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya arti pegawai bagi suatu perusahaan.

Peran manajemen sumber daya manusia dapat terlihat baik apa bila perusahaan mengupayakan karyawan untuk memberikan dampak positif bagi perusahaan serta memiliki kinerja yang produktif. Untuk dapat mengukur tingkat kinerja dengan baik, Banyak sarjana dan ahli yang memperdebatkan standar kinerja yang dapat digunakan, Namun kebanyakan bervariasi.

Perusahaan dan karyawan pada umumnya dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya aspek manusia sulit kiranya perusahaan untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di perusahaan tersebut. Karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak selalu bergantung pada seberapa canggihnya teknologi yang dimiliki, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Perusahaan yang ingin terus meningkatkan produktivitasnya tentu saja harus didukung dengan meningkatkan kinerja yang dimiliki, hal itu dapat didukung oleh berbagai macam faktor, seperti menyediakan lingkungan kerja yang nyaman,

fasilitas/alat kerja yang cukup lengkap dapat mendukung kinerja dari pegawai, memberikan pelatihan dan penerangan sehingga akan bekerja terus menerus di perusahaan tersebut atau berkomitmen di dalam perusahaan, apabila para pegawai

berkomitmen di dalam sebuah perusahaan maka perusahaan akan menuju kearah yang positif dan perusahaan akan mencapai target yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Industri pertahanan negara merupakan segala usaha untuk mempertahankan kedaulatan negara, keutuhan wilayah dan keselamatan segenap bangsa dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Kemampuan suatu negara dalam membangun kekuatan pertahanannya harus selalu dikaitkan dengan kemampuan sumber daya nasional yang dimilikinya, agar menjadi suatu kekuatan yang efektif (Sebastian, 2018). Salah satu sumber daya nasional yang memainkan peran penting dalam pertahanan nasional adalah sumber daya manusia. Namun, Sumber Daya Manusia yang banyak tidak selamanya menjamin terciptanya sistem pertahanan yang baik dan efisien, apabila tidak memiliki skill pertahanan dan dukungan alutsista yang mumpuni. Terpenuhinya kebutuhan alutsista baik dari segi kualitas dan kuantitas haruslah disesuaikan dengan karakteristik kewilayahan dan harus mampu menghilangkan ketergantungan dengan negara lain.

Pemberdayaan dan penguatan industri pertahanan nasional diarahkan pada kemandirian pemenuhan kebutuhan alutsista dalam negeri baik dari sisi kuantitas sumber daya manusia maupun kualitas teknologinya, juga untuk pertumbuhan ekonomi nasional dengan pemanfaatan semaksimal mungkin, sehingga industri pertahanan di Indonesia bisa bertransformasi membangun ekosistem industri pertahanan yang kuat, modern dan berkembang dengan maju.

Sesuai UU No 16 Tahun 2012 Pasal 8 tentang Industri Pertahanan. Dibuatnya undang-undang seperti ini bertujuan untuk mengurangi tingkat ketergantungan tentara dan polisi terhadap produk-produk alat utama sistem persenjataan (alutsista) dari luar negeri. UU No 16 Tahun 2012 Pasal 11 sd 14 yang mengatur bahwa jika terkait dengan alutsista maka yang memproduksi adalah BUMN. Di dalam produksi pertahanan BUMN membangun komponen utama, bahan baku, dan juga membangun alat utama sistem persenjataan(alutsista). Pada halaman selanjutnya, peneliti sajikan data produksi industri pertahanan BUMN di Indonesia:

Tabel 1. Industri Pertahanan BUMN di Indonesia

No	Industri Pertahanan BUMN	Produksi
1.	PT. Len Industri (Persero)	1. Alat komunikasi militer 2. Radar pertahanan 3. Combat management system 4. Naval combat system 5. Cyber system
2.	PT. Pindad (Persero)	1. Persenjataan 2. Kendaraan tempur 3. Mesin komersil (sistem rel kereta api) 4. Munisi 5. Ekskavator 6. Generator Listrik

		7. Mesin perkapalan
3.	PT. Dirgantara Indonesia (Persero)	1. Pesawat militer 2. Pesawat transportasi 3. Helikopter 4. Roket untuk pesawat
4.	PT. PAL Indonesia (Persero)	1. Kapal perang 2. Kapal negara 3. Jasa pemeliharaan dan perbaikan
5.	PT. Dahana (Persero)	1. Pembuatan bahan peledak 2. Jasa Peledak

Sumber : Komite Kebijakan Industri Pertahanan

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa industri pertahanan PT. Pindad menyediakan banyak kebutuhan produk-produk alutsista seperti persenjataan dan kendaraan tempur untuk mendukung kemandirian industri pertahanan Indonesia dan membantu meningkatkan kerja sama dengan mitra dalam negeri maupun luar negeri untuk pertumbuhan ekonomi. Dengan memproduksi beberapa produk industrial yang mendukung aspek-aspek lain seperti transportasi dan bahan peledak komersial. Oleh karena itu bagi PT Pindad yang sudah menjadi perusahaan yang dipercayai oleh pribumi mengenai alutsista khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan persenjataan harus benar-benar memegang harapan bangsa. Untuk dapat menyokong harapan tersebut PT Pindad fokus pada sumber daya manusia dalam pengendalian perusahaan. Tentu ini menjadi tuntutan untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya.

Untuk membangun kemandirian industri pertahanan di tanah air PT Pindad mengemban amanah dari Negara Republik Indonesia yang tercantum dalam Undang-undang No 16/2012 tentang Industri Pertahanan. Dibuatnya undang- undang seperti ini bertujuan untuk mengurangi tingkat ketergantungan tentara dan polisi terhadap produk-produk alat utama sistem persenjataan (alutsista) dari luar negeri. Penelitian dan pengembangan terus menerus dilakukan untuk mencapai tujuan masa depan untuk meningkatkan kapasitas bisnis dan teknologi. Maka dari itu peneliti menindak lanjuti penelitian pada PT. Pindad (Persero).

PT Pindad (Persero) merupakan perusahaan BUMN di Industri Pertahanan Indonesia yang bergerak dalam bidang Alutsista (Alat Utama Sistem Persenjataan) dan produk komersial yang kegiatannya mencakup desain dan pengembangan, rekayasa dan pabrikan serta perawatan. Produk yang dihasilkan, seperti: Senjata Genggam, Senapan, Kendaraan Taktis, Panser untuk TNI dan Polri, konstruksi khusus dan komponen kendaraan khusus. Hingga saat ini Panser ANOA 6 X.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan juga dapat berperan penting dan mempengaruhi seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada pihak perusahaan antara lain kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Agar perusahaan mampu mewujudkan tujuannya, maka perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja dapat dikatakan baik apabila kinerja tersebut mampu mencapai tujuan perusahaan

serta karyawan mampu menjalankan tugas sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan juga dapat berperan penting dan mempengaruhi seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada pihak perusahaan antara lain kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Agar perusahaan mampu mewujudkan tujuannya, maka perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja dapat dikatakan baik apabila kinerja tersebut mampu mencapai tujuan perusahaan serta karyawan mampu menjalankan tugas sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan pemberian kompensasi, pemberian motivasi dan penerapan disiplin kerja yang sesuai. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi kerja terhadap karyawan. Berikut ini disajikan data hasil pencapaian target dan realisasi produksi PT. Pindad (Persero) pada tahun 2022 :

Tabel 2 Pencapaian Target Produksi dan Realisasi Produksi PT. Pindad

No	Uraian	Target Produksi	Realisasi Produksi		
			2020	2021	2022
1.	Produk senjata	689,86	669,37	432,09	303,52
2.	Produk kendaraan khusus	859,40	936,82	1.023,97	1.068,87
3.	Produk alat berat	174,94	71,95	200,86	231,90
4.	Produk infrastruktur perhubungan	257,29	152,08	213,46	236,62
5.	Peralatan industri & jasa	76,75	-	51,51	60,09
<b>Jumlah</b>		2.058,19	1.990,17	1.921,89	1.741,05

Sumber: Annual Report PT. Pindad

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa realisasi dari target produksi di Divisi senjata tidak dapat tercapai sesuai rencana di setiap tahunnya terlebih pada divisi senjata yang mengalami turunya realisasi produk. Realisasi dari divisi senjata merupakan gambaran umum kelemahan suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya dalam mencapai kontribusi nilai yang sempurna tersebut menjadi fokus permasalahan suatu perusahaan. Tentu ini menjadi tantangan bagi pimpinan perusahaan dimana harus lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerjanya meningkat. Maka dari itu peneliti menindak lanjuti penelitian pada PT. Pindad (Persero) yang berlokasi di Kota Bandung. Berikut ini disajikan hasil data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2022 :

Tabel 3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pindad (Persero) Divisi

No	Kriteria	Bobot Nilai	Jumlah karyawan
1.	Kurang (D)	0,80 ke bawah	30
2.	Cukup (C)	0,81-1,60	98
3.	Baik (B)	161-2,40	166
4.	Baik Sekali (BS)	2,41-3,20	120

5.	Istimewa	3,21-4,00	12
----	----------	-----------	----

Sumber: Bagian SDM PT. Pindad

Pada tabel 3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan selama 1 tahun terakhir pada Divisi Senjata PT. Pindad (Persero), dapat di lihat bahwa masih banyak karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja pada kategori cukup dan kurang. Jumlah karyawan yang mendapatkan kategori kurang berjumlah 30 orang, sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan kategori cukup berjumlah 98 orang, kemudian jumlah karyawan yang mendapatkan kategori baik berjumlah 166 orang, sementara jumlah karyawan yang mendapatkan kategori baik sekali berjumlah 120 orang, dan jumlah karyawan yang mendapatkan kategori istimewa hanya 12 orang. Dari 426 karyawan lebih banyak karyawan yang mendapatkan kategori kurang dari pada karyawan yang mendapatkan kategori istimewa. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja serta motivasi kerja karyawan belum optimal.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik.

Menurut Hasibuan (2022:141) motivasi merupakan dorongan kepada bawahan agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja dengan optimal. Upaya yang dilakukan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan tidak akan tercapai.

Selanjutnya peneliti akan menjelaskan mengenai hasil pra survey yang dilakukan peneliti mengenai motivasi kerja karyawan pada PT. Pindad (Persero Divisi Senjata Kota Bandung, sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Responden	Jawaban Responden		Presentase Jawaban	
			YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi	30	14	16	46,7%	53,3%
2	Saya sangat senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman	30	12	18	40%	60%

No	Pertanyaan	Responden	Jawaban Responden		Presentase Jawaban	
			YA	TIDAK	YA	TIDAK
3	Adanya hubungan komunikasi dan interaksi yang baik antara saya dengan atasan, serta dengan rekan kerja yang lainnya.	30	12	18	40%	60%
4	Pemimpin dan rekan kerja memberikan pujian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	30	13	17	43,3%	56,7%
5	Pemimpin memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawan	30	14	16	46,7%	53,3%
Rata-Rata					43,34%	56,66

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel motivasi kerja karyawan berada pada 56,66% artinya masih belum optimalnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan serta masih kurangnya tingkat kreativitas karyawan dan kebutuhan untuk mendapat apresiasi.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan PT. Pindad Persero Divisi Senjata Kota Bandung kurang optimal, bahwa motivasi merupakan faktor yang harus direspon sepenuhnya oleh perusahaan, karena merupakan faktor yang dominan dalam upaya memacu kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan kuesioner pendahuluan kepada 30 responden pada karyawan PT. Pindad Persero Divisi Senjata Kota Bandung yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan- pernyataan mengindikasi adanya permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang terjadi.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi yang ada dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung berinteraksi dengan pegawai yang berpengaruh kepada Motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menambah semangat kerja bagi para karyawan, Hal ini yang perlu diperhatikan sebuah perusahaan guna menciptakan kondisi yang nyaman bagi setiap karyawannya untuk bekerja.

Menurut Sunyoto (2015:38) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya peneliti akan menjelaskan mengenai hasil pra survey yang dilakukan peneliti mengenai Lingkungan kerja fisik pada PT. Pindad (Persero) Divisi Senjata Kota Bandung, sebagai berikut

Tabel 5 Hasil Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja Fisik

No	Pertanyaan	Responden	Jawaban Responden		Presentase Jawaban	
			YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Penerangan yang berasal dari lampu dan sinar matahari mendukung penyelesaian pekerjaan	30	14	16	46,7%	53,3%
2	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik	30	15	15	50%	50%
3	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	30	12	18	40%	60%
4	Warna ruangan saya berwarna yang membuat suasana dapat menenangkan hati	30	15	15	50%	50%
5	Saya merasa tidak nyaman karena ruang kerja saya terasa panas, sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja	30	10	20	20%	80%
6.	Saya merasa nyaman karena ruangan kerja saya dan fasilitas pendukung (seperti toilet dan tempat sholat) terasa bersih	30	15	15	50%	50%
Rata-Rata					42,7%	57,2%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 data pra survey lingkungan kerja fisik dapat dilihat responden yang menjawab tidak setuju 57,2% dan setuju sebanyak 42,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya lingkungan kerja fisik di PT. Pindad (Persero) Divisi senjata. Tanpa lingkungan yang nyaman, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar.

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi (2016:1), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja perlu diperhatikan serta diterapkan oleh perusahaan agar memudahkan perusahaan mencapai tujuannya.

Tabel 6 Hasil Pra Survey Mengenai Disiplin kerja

No	Pertanyaan	Responden	Jawaban Responden		Presentase Jawaban	
			YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Pegawai memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku	30	14	16	46,7%	53,3%
2	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh semua karyawan	30	15	15	50%	50%
3	Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	30	12	18	40%	60%
4	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jabatan	30	15	15	50%	50%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pra survey diatas mengenai disiplin kerja dapat dilihat tanggapan setiap responden mengenai "Pegawai memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku" sebesar 46,7% setuju kemudian sebesar 53,3% tidak, "Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh semua karyawan" sebesar 50% setuju kemudian sebesar 50% tidak, "Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik" sebesar 40% setuju kemudian sebesar 60% tidak, "Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jabatan" kemudian sebesar 50% setuju dan 50% tidak. Hal ini dapat diartikan dengan adanya masalah yang berhubungan langsung dengan karyawan sehubungan dengan semangat dan disiplin kerja karyawan. Perusahaan harus mampu mengatasi masalah yang terjadi, sehingga disiplin karyawan dapat dipulihkan kembali.



Tabel 7 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Pindad Persero  
Divisi Senjata Kota Bandung

Tahun	Jumlah	Frekuensi	Kehadiran	Frekuensi	Kemangkiran
2020	454 Orang	422	92,95%	32	7,5%
2021	426 Orang	386	90,61%	40	9,39%
2022	426 Orang	372	87,31%	54	12,68%

Sumber: Pt. Pindad

Tabel 7 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan diatas menunjukkan bahwa dari jumlah 454 karyawan, persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan dan kenaikan kemangkiran. Dapat terlihat sampai tahun 2022 mengalami penurunan hingga 87,32%, sedangkan tingkat kemangkiran meningkat hingga 12,68%. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan target produksi. Persentase tersebut berada di bawah target perusahaan mengenai tingkat kehadiran yang berada pada angka 98%. Jika keadaan Tingginya tingkat kemangkiran maka produktivitas semakin menurun yang mengakibatkan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai dengan baik. Hal ini dapat diartikan dengan adanya masalah yang berhubungan langsung dengan karyawan sehubungan dengan semangat dan disiplin kerja karyawan. Perusahaan harus mampu mengatasi masalah yang terjadi, sehingga disiplin karyawan dapat dipulihkan kembali.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan berdasarkan data yang disajikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Pindad Persero Divisi Senjata Kota Bandung mengenai Motivasi kerja, Lingkungan kerja fisik, dan Disiplin yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Senjata pada PT. Pindad Kota Bandung?"

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan pada hakekatnya merupakan suatu upaya untuk menemukan atau lebih membenarkan kebenaran hasil penelitian tersebut.

Menurut Sugiyono (2021:12) "secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif, dengan jenis pendekatan deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2021:12) "metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik". Menurut Sugiyono (2021:91) "penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai satu variabel atau lebih secara mandiri (tidak dibandingkan atau dihubungkan dengan variabel lain), sedangkan penelitian verifikatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui perbandingan atau perbedaan atau persamaan nilai satu atau lebih variabel dalam populasi atau sampel yang berbeda".

Menurut Sugiyono (2018:23), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan, menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih pada penelitian ataupun hasil dari sebuah penelitian.

Pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2018:19), metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Menurut Sugiyono (2017:8), metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode verifikatif adalah suatu metode yang memperlihatkan seberapa besar pengaruh variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi) untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan pendekatan metode deskriptif dan verifikatif bertujuan untuk menggambarkan dan mengetahui benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti yaitu dengan cara mengumpulkan data, mengolah data, menganalisis data, dan menginterpretasikan data dalam pengujian hipotesis.

Peneliti menggunakan metode tersebut, karena penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan dengan jelas bagaimana Pengaruh Kinerja Motivasi kerja, Lingkungan kerja fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Senjata pada PT. Pindad Persero Kota Bandung.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini adalah gambaran atau deskripsi mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Senjata PT. Pindad Persero Kota Bandung. Penyebaran kuesioner ditunjukkan kepada 50 responden, yaitu karyawan Divisi Senjata PT. Pindad Persero Kota Bandung, Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang di dapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS.

#### **A. Pengujian Instrumen Penelitian**

##### **1. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2019:175) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan pengujian validitas isi (content validity).

Persyaratan minum agar dapat dianggap valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel (Sugiyono, 2012:373).

Uji validitas dapat diuji menggunakan program IBM SPSS Versi 26. Berikut adalah hasil pengujian validitas masing-masing variabel penelitian yang bersumber dari kuesioner yang sudah diolah.

Tabel 8 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

<b>Pernyataan Variabel Y</b>	<b>Korelasi (r-hitung)</b>	<b>R tabel</b>	<b>Sig 2 tailed</b>	<b>sig 2 tailed &lt;0,05</b>	<b>Keterangan</b>
Y1.1	0,549	0,27	0,000	< 0,05	Valid
Y1.2	0,488	0,27	0,000	< 0,05	Valid
Y1.3	0,364	0,27	0,009	< 0,05	Valid
Y1.4	0,449	0,27	0,001	< 0,05	Valid

Sumber: SPSS 26, data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 4 item pernyataan pada variabel Kinerja (Y) valid.

Tabel 9 Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

<b>Pernyataan Variabel Y</b>	<b>Korelasi (r-hitung)</b>	<b>R tabel</b>	<b>Sig 2 tailed</b>	<b>sig 2 tailed &lt;0,05</b>	<b>Keterangan</b>
Y1.1	0,289	0,27	0,042	< 0,05	Valid
Y1.2	0,617	0,27	0,000	< 0,05	Valid
Y1.3	0,403	0,27	0,004	< 0,05	Valid
Y1.4	0,638	0,27	0,009	< 0,05	Valid
Y1.5	0,532	0,27	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: SPSS 26, data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) valid.

Tabel 10 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>)

<b>Pernyataan Variabel X<sub>2</sub></b>	<b>Korelasi (r-hitung)</b>	<b>R tabel</b>	<b>Sig 2 tailed</b>	<b>sig 2 tailed &lt;0,05</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,593	0,27	0,000	< 0,05	Valid
X2.2	0,355	0,27	0,011	< 0,05	Valid
X2.3	0,723	0,27	0,000	< 0,05	Valid
X2.4	0,280	0,27	0,049	< 0,05	Valid
X2.5	0,461	0,27	0,001	< 0,05	Valid
X2.6	0,479	0,27	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: SPSS 26, data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) valid.

Tabel 11 Uji Validitas Disiplin (X<sub>3</sub>)

Pernyataan Variabel X <sub>3</sub>	Korelasi (r-hitung)	R tabel	Sig 2 tailed	sig 2 tailed <0,05	Keterangan
X3.1	0,616	0,27	0,000	< 0,05	Valid
X3.2	0,553	0,27	0,000	< 0,05	Valid
X3.3	0,456	0,27	0,001	< 0,05	Valid
X3.4	0,519	0,27	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: SPSS 26, data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 4 item pernyataan pada variabel Disiplin (X<sub>3</sub>) valid.

## 2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama. Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan Croanbach alpa, yaitu apabila nilai hitung reliabilitas Croanbach alpa lebih besar dari 0,60. Maka item pernyataan tersebut adalah reliabel.

Berikut hasil pengujian reliabilitas dari setiap variable dalam penelitian ini:

Tabel 12 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	19

Sumber: SPSS 26, data diolah oleh peneliti

Setiap item pernyataan yang lulus uji validitas akan dilanjutkan untuk menjalani uji reliabilitas. Uji reliabilitas pada penelitian ini ditentukan dengan melihat nilai Cronbach Alpha, jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka intrumen pengukuran yang digunakan reliabel atau konsisten. Berdasarkan hasil pengukuran tabel diatas, terlihat bahwa Cronbach Alpha sebesar 0,656. sehingga disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari batas normalnya yaitu 0,6 dan pengukuran penelitian ini dapat dilanjutkan.

## B. Analisis Verifikatif

Bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang diselidiki di dalam hipotesis. Teknik analisis verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi agar persamaan dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik. Data dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan program IBM SPSS 26. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi.

#### 1) Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu, di mana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal

sama sekali. Kenormalan data dapat dilihat dari uji normalitas Kolmogorov- Smirnov berdasarkan nilai unstandardized residual. Data dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan program IBM SPSS 26. Dasar pengambilan keputusan, yaitu dengan melihat angka probabilitas:

- a. Jika probabilitas  $> 0.05$  maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika probabilitas  $< 0.05$  maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26, dapat diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23864539
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.049
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti,2023

Pada uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnov, jika nilai asymp sig. (2-tailed)  $> 0.05$  maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai asymp sig. (2-tailed)  $< 0.05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan output perhitungan uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai asymp sig. (2-tailed) sebesar 0.200, nilai ini lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

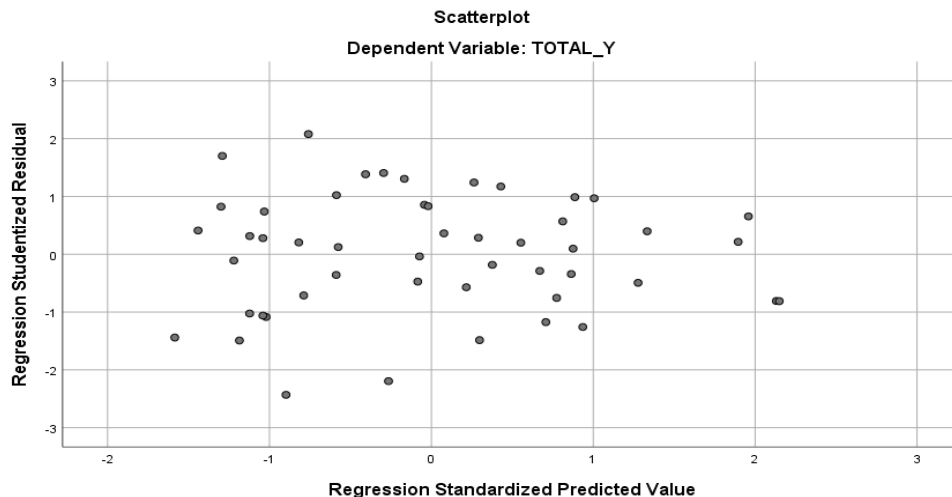
## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134).

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Adapun dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 1 Grafik Scatterplot

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti,2023

Berdasarkan gambar 1 tersebut dapat dilihat bahwa seluruh data menyebar dan tidak terdapat pola dalam data tersebut, selain itu data juga tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka data pada penelian iti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

### 3) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:108) Uji multikolinieritas bertujuan “untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. Korelasi antar variabel independen ini dapat dideteksi dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / tolerance$ ). Nilai contoh yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ . Kriteria pengambilan keputusannya yaitu tidak terjadi multikolonieritas jika nilai tolerance kurang dari 0,10 dan variabel independen memiliki nilai  $VIF > 10$ .

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.450	2.889		5.694	.000		
	Motivasi Kerja	.058	.110	.075	.525	.602	.966	1.035
	Lingkungan Kerja Fisik	.055	.086	.094	.637	.527	.909	1.101
	Disiplin Kerja	-.234	.109	-.311	-2.152	.037	.939	1.065

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti,2023

Berdasarkan Tabel 7 yaitu hasil uji Pada output data diatas untuk variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan disiplin memiliki nilai torelance setiap variabel bebas bernilai 0,966 - 0,909 - 0,939  $> 0.10$  dan nilai VIF 1,035 - 1.101 - 1,065  $> 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolenieritas yang muncul pada setiap variabel bebasnya.

## 4) Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi > dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Adapun hasil uji linieritas sebagai berikut. Berikut adalah hasil dari uji linieritas:

Tabel 14 Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)  
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	62.062	12	5.172	.911	.545
		Linearity	1.670	1	1.670	.294	.591
		Deviation from Linearity	60.392	11	5.490	.968	.491
Within Groups			209.958	37	5.675		
Total			272.020	49			

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan output SPSS yang diperoleh menunjukkan signifikan pada nilai sig. linearity sebesar 0,351 > 0.05 sehingga dapat diasumsikan bahwa hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 15 Uji Linearitas Variabel Disiplin (X<sub>3</sub>)  
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Lingkungan Kerja Fisik	Between Groups	(Combined)	87.844	15	5.856	1.081	.408
		Linearity	.251	1	.251	.046	.831
		Deviation from Linearity	87.593	14	6.257	1.155	.351
Within Groups			184.176	34	5.417		
Total			272.020	49			

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan output SPSS yang diperoleh menunjukkan signifikan pada nilai sig. linearity sebesar 0,407 > 0.05 sehingga dapat diasumsikan bahwa hubungan disiplin terhadap kinerja mempunyai hubungan yang linear.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Menurut Arifin (2017:156), pada regresi berganda terdapat satu variabel tergantung dan dua atau lebih variabel bebas. Analisa diperlukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan data berskala interval atau rasio. Berikut hasil uji analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 16 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.450	2.889		5.694	.000
	Motivasi Kerja	.058	.110	.075	.525	.602

Lingkungan Kerja Fisik	.055	.086	.094	.637	.527
Disiplin Kerja	-.234	.109	-.311	-2.152	.037

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Dari tabel 10 di peroleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 16.450 + 0,58X_1 + 0,55X_2 + 0,2347X_3$$

1. Nilai constanta memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) menunjukkan pengaruh yang searah antara pergerakan variabel independent dengan pergerakan variabel dependennya. Nilai 16,450 menandakan jika semua variabel independent tidak mengalami perubahan atau bernilai 0 persen maka nilai peforma kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 16,450.
2. Koefisien regresi untuk disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,58 memiliki pengaruh yang positif antara variabel independent dengan pergerakan variabel dependennya. Sehingga arah pergerakannya akan searah yang berarti jika motivasi kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebanyak 1% maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 58%.
3. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,55, juga memiliki pengaruh yang positif antara variabel independent dengan pergerakan variabel dependennya sehingga arah pergerakannya akan searah yang artinya saat sistem lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebanyak 1% maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 55%.
4. Koefisien regresi untuk kompensasi ( $X_3$ ) sebesar -0,234, memiliki pengaruh yang negatif antara variabel independent dengan pergerakan variabel dependennya sehingga arah pergerakannya akan searah yang artinya saat sistem disiplin ( $X_3$ ) mengalami penurunan.

### 3. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2019:228) Koefisien korelasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung secara bersama-sama dan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas maupun menjelaskan variasi perubahan variabel terikat. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 17 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,29 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:248)



Sedangkan berdasarkan hasil yang dilakukan uji koefisien korelasi peneliti di aplikasi IBM SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 18 Hasil Pengujian Korelasi Berganda Secara Parsial

		Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.184	.044	.078
	Sig. (2-tailed)		.200	.761	.589
	N	50	50	50	50
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.184	1	.248	.030
	Sig. (2-tailed)	.200		.083	.834
	N	50	50	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.044	.248	1	-.285*
	Sig. (2-tailed)	.761	.083		.045
	N	50	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.078	.030	-.285*	1
	Sig. (2-tailed)	.589	.834	.045	
	N	50	50	50	50

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

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.26 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi untuk variabel motivasi kerja kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,78 berada diantara nilai 0,60 – 0,799 yang artinya tingkat korelasinya yang kuat. Untuk variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,30 yang berada diantara nilai 0,29 – 0,399 yang artinya memiliki tingkat keeratan korelasi yang rendah. Untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,285 berada diantara nilai 0,29 – 0,399 yang artinya tingkat korelasi nya rendah.

Sedangkan pada analisis ini untuk mencari hasil koefisiensi korelasi berganda simultan dengan menggunakan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 19 Hasil Pengujian Korelasi Berganda Secara Simultan

#### Model Summary<sup>b</sup>

Mode	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
					F Change	df1	df2	
1	.312 <sup>a</sup>	.097	2.310	.097	1.652	3	46	.191

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 19 diketahui bahwa besarnya hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi adalah 0,312 hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat pada variabel yang diteliti.

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai R-square. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi

terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh dari koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 20 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
					F Change	df1	df2	
1	.312 <sup>a</sup>	.097	2.310	.097	1.652	3	46	.191

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Menurut Sugiyono (2019:214), untuk melihat seberapa pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,97 \times 100\%$$

$$= 97\%$$

**Keterangan :**

Kd = Koefisien determinan atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

R<sup>2</sup> = Koefisien Korelasi

100% = 100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui R-Square adalah sebesar 0,97 hal ini menunjukkan Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 97% sisanya 3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti

Menurut Sugiyono (2018:242), untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 21 Pedoman Interpretasi Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi	Tinjauan Hubungan
0% - 20%	Sangat Rendah
21% - 40%	Rendah
41% - 60%	Sedang
61% - 80%	Kuat
> 80%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:242)

Hal diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dari Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang kuat pada variabel-variabel yang diteliti.

**C. Hasil Pengujian Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2019:159) "Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian." Pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yang terdiri dari Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) serta variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**1. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Menurut Sugiyono (2019:233) menjelaskan bahwa uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua

variabel atau lebih. Uji hipotesis parsial (uji t) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara individual dan hasil-hasil pengujian parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai hitung dan nilai tabel dengan tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila thitung > ttabel, maka variabel independennya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel dependen.

Tabel 22 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.450	2.889		5.694	.000
	Motivasi Kerja	.058	.110	.075	.525	.602
	Lingkungan Kerja Fisik	.055	.086	.094	.637	.527
	Disiplin Kerja	-.234	.109	-.311	-2.152	.037

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

### 1) Uji t Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Hipotesis:

H0:  $p = 0$ , Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H1:  $p \neq 0$ , Ada pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Coefficients diperoleh nilai t-hitung sebesar 0.525 dan nilai t-tabel ( $\alpha = 0.05$ ,  $df = 50 - 3 - 1 = 46$ ) untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.01 dengan tingkat signifikan 0,602. Sehingga dapat disimpulkan  $0.525 < 2.036$  dan  $0,602 > 0.05$ , maka H1 ditolak dan H0 diterima, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

### 2) Uji-t Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )

Hipotesis:

H0:  $p = 0$ , Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

H1:  $p \neq 0$ , Ada pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Coefficients diperoleh nilai t-hitung sebesar 0.632 dan nilai t-tabel ( $\alpha = 0.05$ ,  $df = 50 - 3 - 1 = 46$ ) untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.01 dengan tingkat signifikan 0,527. Sehingga dapat disimpulkan  $0.632 < 1.98609$  dan  $0,527 > 0.05$ , maka H1 ditolak dan H0 diterima, artinya Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

### 3) Uji-t Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Hipotesis:

H0:  $p = 0$ , Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H1:  $p \neq 0$ , Ada pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Coefficients diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.152 dan nilai t-tabel ( $\alpha = 0.05$ ,  $df = 50 - 3 - 1 = 46$ ) untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.01 dengan tingkat signifikan 0.037. Sehingga dapat disimpulkan  $2.152 > 2.01$  dan  $0,037 < 0.05$ , maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

## 2. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan uji F yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2018:98). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 16 berikut:

Tabel 23 Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.455	3	8.818	1.652	.191 <sup>b</sup>
	Residual	245.565	46	5.338		
	Total	272.020	49			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

Sumber: Hasil output spss, diolah peneliti, 2023

Tabel 16 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 1.652 nilai ini akan dibandingkan dengan F-tabel distribusi F, dengan tingkat sigifikasi 0.05 atau,  $df_1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df_2 = 50 - 4 = 46$ ) sebesar 2.806 artinya  $1.652 < 2.806$  dengan nilai signifikansi  $0.191 > 0.05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan pada responden yaitu karyawan Divisi Senjata PT. Pindad Persero Kota Bandung mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis secara deskriptif berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berada di kategori kurang puas. Kurangnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh salah satu indikator kurangnya kesungguhan dan ketelitian para karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Motivasi Kerja Karyawan pada karyawan Divisi Senjata PT. Pindad Persero Kota Bandung keseluruhan kurang baik atau kurang puas. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis secara deskriptif berdasarkan tanggapan responden pada pernyataan karyawan yang sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.
3. Berdasarkan hasil analisis secara deskriptif berdasarkan tanggapan responden, diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik berada pada kategori kurang puas. Hal ini ditunjukkan dari rendahnya skor pada indikator penerangan yang ada di perusahaan belum tertata dengan baik, hal itu menyebabkan tidak membantu mereka dalam melakukan pekerjaan.
4. Berdasarkan hasil analisis secara deskriptif Disiplin Kerja pada karyawan Divisi Senjata PT. Pindad Persero Kota Bandung keseluruhan berada di kategori kurang puas. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis secara deskriptif berdasarkan tanggapan responden para karyawan memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku.
5. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
6. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

7. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
8. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin secara simultan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku :

- A.Y Hamali. (2016). Strategi Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps
- Edison, Emron., dkk. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Afandi, P. (2016). Concept & indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Riduwan. (2015). Dasar-Dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Revormasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Kompetensi SDM. Jakarta: CV. Andi Offset.

### Sumber Jurnal :

- Nadya wahyuningtyas, suharnomo E-jurnal undip ISSN:322-327 "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi bank jateng cabang koordinator semarang)" Vol.2, no.2, pp.322-327 may 2013
- Bayu dwilaksono, hanafi, corry yohana Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis DOI :10.21009 "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT.BNI life insurance" vol 5 no 1 (2017)
- R.faslah. mt savitri jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis DOI:10.21009 "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada pt.kebelindo murni" vol 1 no 2 (2013)
- Muhammad rizan, nur samsi, tiris sudraton Jurnal ilmiah MEA (manajemen ekonomi & akuntansi DOI:10.31955 "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada penjualan wifi indihome phoenix 2p di pt krativa surya pratama bandung" vol 5 no 3 (2021)
- Praticia Msahanggamu, silvya L mandey Jurnal emba DOI:10.35794 "Pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt

- bank perkreditan rakyat dana raya” vol 2, no 4 (2014)
- Suharyanto,ery nugraha,hendra permana Jurnal teknik DOI:10.23917 “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi qip pt gsi cianjur” vol 13 no 2 des 2014
- Indra Marjaya,fajar pasaribu Jurnal ilmiah magister manajemen E-ISSN:2632-2643 “Pengaruh kepemimpinan motivasi,dan pelatihan terhadap kinerja karyawan “ vol 2, no. 1, Maret 2019, 129-147
- Palupi Permata Rahmi, Rf jannah Jurnal ilmiah mahasiswa FEB, 2021 “Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri)”
- Yanti komala sari Jurnal tepak manajemen bisnis E-ISSN:2391-2351 “Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Patra komala di damai” vol.VI no. 2 mei 2014
- Dwi agung nugroho ,ariyanto Jurnal economia E-ISSN:2460-1152 “Pengaruh kedisiplinan,lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar” vol.9 no.2, oktober 2013.