

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

PT. Citra Surya Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di sektor industri, memiliki berbagai divisi yang saling terhubung dalam mendukung operasionalnya. Sebagai perusahaan dengan jumlah karyawan yang signifikan, PT. Citra Surya Indonesia memiliki fokus utama pada peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai target produktivitas yang optimal. Hal ini membuat manajemen perusahaan terus berupaya memperhatikan beragam elemen yang dapat memengaruhi performa individu dan kelompok di dalam sebuah perusahaan, terutama elemen internal seperti kedisiplinan dan semangat kerja.

Disiplin kerja menjadi aspek penting yang ditekankan perusahaan, mengingat keberhasilan operasional sangat dipengaruhi oleh kepatuhan dan komitmen karyawan terhadap aturan dan standar yang telah ditetapkan. PT. Citra Surya Indonesia menerapkan kebijakan disiplin yang ketat untuk memastikan bahwa seluruh karyawan bekerja secara efisien dan mematuhi aturan-aturan perusahaan. Selain itu, motivasi juga menjadi perhatian utama, di mana perusahaan memberikan insentif dan program penghargaan untuk mendorong semangat kerja para karyawannya.

Selain disiplin dan motivasi, lingkungan kerja di PT. Citra Surya Indonesia memiliki peran sebagai variabel mediasi yang memperkuat atau mengurangi dampak disiplin dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan. Suasana kerja yang menyenangkan, aman, dan mendukung akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk merasa lebih puas dan termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan informasi melalui distribusi kuesioner yang diisi oleh 105 responden, telah terkumpul total 30 pernyataan dari 16 indikator. Kuesioner ini dibuat menggunakan Google Form dan dibagikan langsung kepada para responden. Informasi yang dikumpulkan dari 105 orang responden tersebut dapat diolah dengan mengategorikan sejumlah ciri-ciri sebagai berikut.

1. Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
17 - 27 Tahun	59	56%
28 - 37 Tahun	31	30%
> 38 tahun	15	14%
Total	105	100%

Menurut informasi yang tercantum dalam tabel 4.1 di atas, sebagian besar responden tergolong dalam kelompok usia 17 hingga 27 tahun, dengan jumlah 59 orang atau 56% dari keseluruhan responden. Kelompok umur ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan individu dari kalangan generasi muda yang umumnya berada di tahap awal dalam perjalanan karier mereka, atau memiliki semangat kerja yang tinggi. Responden dalam rentang usia 28-37 tahun sebanyak 31 orang atau 30%, yang cenderung berada pada fase pertengahan karier dengan pengalaman kerja yang lebih matang. Sementara itu, kelompok usia di atas 38 tahun sebanyak 15 orang atau 14%, menunjukkan bahwa sebagian kecil responden memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang dan berada pada fase stabil dalam karier mereka. Dengan distribusi ini, penelitian mencakup beragam perspektif berdasarkan rentang usia, namun tetap didominasi oleh generasi muda yang aktif dalam dunia kerja.

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	38	36%
Perempuan	67	64%
Total	105	100%

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, mayoritas responden adalah perempuan, sebanyak 67 orang atau 64%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 38 orang atau 36%. Dominasi responden perempuan dapat menunjukkan bahwa perempuan memiliki keterlibatan yang lebih besar dalam penelitian ini, yang mungkin berkaitan dengan sektor kerja yang menjadi fokus penelitian. Keterlibatan perempuan ini juga mencerminkan semakin besarnya partisipasi mereka dalam dunia kerja modern. Di sisi lain, partisipasi laki-laki yang mencapai 36%

menunjukkan bahwa meskipun tidak mendominasi, laki-laki tetap memberikan kontribusi penting dalam penelitian ini.

3. Lama Bekerja

Tabel 4.3 Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 - 3 Tahun	47	45%
4 - 5 Tahun	36	34%
6 - 10 Tahun	14	13%
> 10 Tahun	8	8%
Total	105	100%

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja selama 1-3 tahun, yaitu sebanyak 47 orang atau 45%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sebagian besar adalah individu yang relatif baru memasuki dunia kerja, yang mungkin masih berada dalam tahap penyesuaian atau pembentukan karier. Sebanyak 36 responden atau 34% memiliki pengalaman kerja 4-5 tahun, yang menunjukkan kelompok dengan pengalaman yang lebih mapan. Kelompok ini mungkin sudah memiliki pemahaman yang lebih baik tentang dinamika pekerjaan dan lingkungan kerja. Selanjutnya, 14 responden atau 13% memiliki pengalaman kerja 6-10 tahun, dan 8 responden atau 8% memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Kelompok dengan pengalaman panjang ini kemungkinan memiliki peran senior atau manajerial dalam organisasi, memberikan perspektif yang lebih strategis terhadap penelitian.

4. Status Pekerjaan

Tabel 4.4 Karakteristik Status Pekerjaan Responden

Status Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Pekerja Tetap	73	70%
Pekerja Kontrak	21	20%
Pekerja Outsource	11	10%
Total	105	100%

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, mayoritas responden adalah pekerja tetap, sebanyak 73 orang atau 70%. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden

memiliki hubungan kerja yang kokoh dengan organisasi tempat mereka bekerja. Sebanyak 21 orang atau 20% merupakan pekerja kontrak, yang mencerminkan status kerja yang sementara dan lebih fleksibel, namun memiliki tingkat kepastian kerja yang lebih rendah. Sebanyak 11 orang atau 10% adalah pekerja outsource, yang biasanya bekerja di bawah perusahaan penyedia tenaga kerja dan memiliki hubungan kerja yang tidak langsung dengan organisasi utama. Komposisi ini mencerminkan keberagaman status kerja yang memberikan pemahaman menyeluruh tentang kondisi dan persepsi responden terhadap lingkungan kerja mereka.

4.3 Analisis Stastistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran keseluruhan mengenai data yang dikumpulkan dari responden untuk masing-masing variabel dan indikator yang diteliti. Dalam analisis ini, diperlukan perhatian khusus pada nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi (Hair et al., 2022) Standar deviasi sendiri memberikan indikasi tentang variasi jawaban responden; jika nilainya mendekati 0, ini menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung seragam (homogen). Sebaliknya, jika standar deviasi lebih tinggi atau jauh dari 0, ini menandakan bahwa jawaban responden beragam (heterogen).

4.3.1 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.5 Hasil Olah Data Statistik Deskriptif Disiplin Kerja (X1)

	Mean	Min	Max	Standard Deviation
X1.1	3.371	1	4	0,636
X1.2	3.352	1	4	0,632
X1.3	3.352	1	4	0,703
X1.5	3.305	1	4	0,692
X1.6	3.352	1	4	0,662
X1.7	3.505	1	4	0,588

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, analisis statistik deskriptif untuk variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai rata-rata (mean) yang berkisar antara

3.305 hingga 3.505. Nilai minimum adalah 1, sementara nilai maksimum mencapai 4. Standar deviasi bervariasi antara 0.588 hingga 0.703, menunjukkan tingkat penyebaran jawaban responden yang relatif rendah, sehingga jawaban cenderung homogen. Indikator X1.7 memiliki rata-rata tertinggi (3.505), menunjukkan bahwa aspek ini paling dirasakan oleh responden, sedangkan indikator X1.5 memiliki rata-rata terendah (3.305). Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat disiplin kerja secara umum berada pada kategori baik dengan jawaban yang konsisten.

4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.6 Hasil Olah Data Statistik Deskriptif Motivasi Kerja (X2)

	Mean	Min	Max	Standard Deviation
X2.1	3.390	1	4	0,655
X2.2	3.457	1	4	0,618
X2.3	3.457	1	4	0,602
X2.5	3.390	1	4	0,625
X2.6	3.429	1	4	0,599
X2.7	3.419	1	4	0,629

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata yang berkisar antara 3.390 hingga 3.457. Nilai minimum adalah 1 dan maksimum 4, dengan standar deviasi antara 0.599 hingga 0.655. Indikator X2.2 dan X2.3 memiliki rata-rata tertinggi (3.457), menunjukkan bahwa aspek tersebut sangat dirasakan oleh responden. Sementara indikator dengan rata-rata terendah adalah X2.1 dan X2.5 (3.390). Tingkat variasi jawaban yang rendah mencerminkan persepsi responden terhadap motivasi kerja yang cenderung seragam, dengan tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi.

4.3.3 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.7 Hasil Olah Data Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja (Z)

	Mean	Min	Max	Standard Deviation
Z2	3.314	1	4	0,681
Z5	3.429	1	4	0,645
Z7	3.381	1	4	0,608

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Menurut tabel 4.7 yang terdapat di atas, analisis statistik deskriptif untuk variabel Lingkungan Kerja Z menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) berada dalam rentang 3314 hingga 3429. Nilai terendah yang tercatat adalah 1, sementara nilai tertingginya adalah 4, dan standar deviasi berfluktuasi antara 0608 hingga 0681. Indikator Z2 memiliki rata-rata tertinggi (3.429), mencerminkan bahwa aspek ini dirasakan sangat baik oleh responden. Sebaliknya, indikator Z1 memiliki rata-rata terendah (3.314). Secara keseluruhan, lingkungan kerja dinilai positif oleh responden dengan persepsi yang relatif homogen.

4.3.4 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

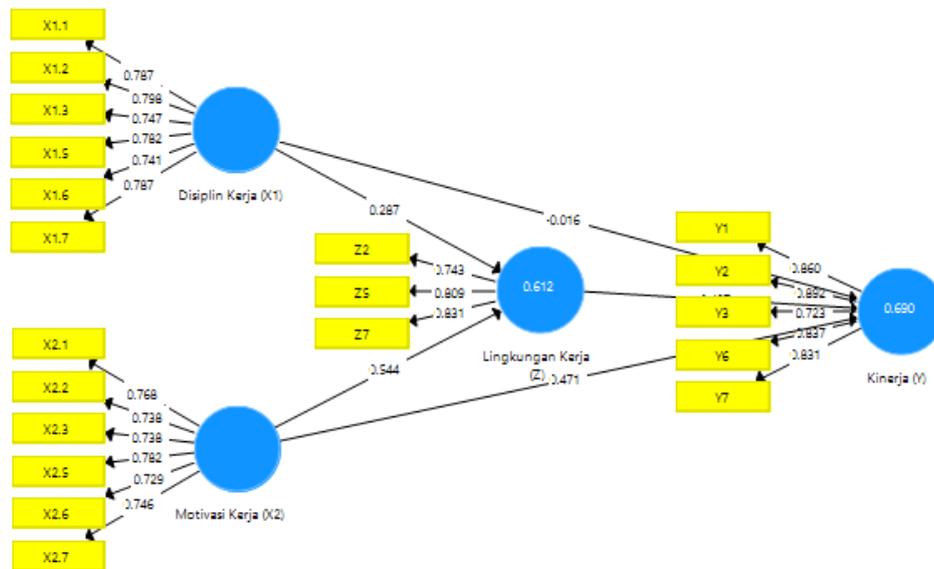
Tabel 4.8 Hasil Olah Data Statistik Deskriptif Kinerja (Y)

	Mean	Min	Max	Standard Deviation
Y1	3.419	1	4	0,598
Y2	3.390	1	4	0,640
Y3	3.371	1	4	0,680
Y6	3.400	1	4	0,641
Y7	3.429	1	4	0,599

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, variabel Kinerja (Y) memiliki nilai rata-rata yang berkisar antara 3.371 hingga 3.429. Nilai minimum adalah 1, sedangkan nilai maksimum adalah 4. Standar deviasi berkisar antara 0.598 hingga 0.680, yang menunjukkan penyebaran jawaban yang cukup seragam. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah Y7 dengan nilai 3429, sedangkan indikator dengan rata-rata terendah adalah Y3 yang mencapai 3371. Ini mengindikasikan bahwa kinerja responden secara umum berada pada tingkat yang baik dengan variasi jawaban yang kecil.

4.4 Uji Measure Model (Outer Model)



Gambar 4. 1 Hasil Model Penelitian

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

4.4.1 Uji Validitas

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 4.9 Hasil Data Nilai Outer Loading

	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (Z)	Kinerja (Y)
X1.1	0,787			
X1.2	0,798			
X1.3	0,747			
X1.5	0,782			
X1.6	0,741			
X1.7	0,787			
X2.1		0,768		
X2.2		0,738		
X2.3		0,738		
X2.5		0,782		
X2.6		0,729		
X2.7		0,746		
Z2			0,743	
Z5			0,809	
Z7			0,831	
Y1				0,859
Y2				0,890
Y3				0,722
Y6				0,839

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, validitas konvergen diukur dengan nilai outer loading, yang digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan antara indikator-indikator dengan konstruk laten yang diukur. Nilai minimum yang disarankan untuk validitas konvergen adalah 0.7. Dalam penelitian ini, seluruh indikator pada masing-masing konstruk memenuhi kriteria tersebut. Pada variabel Disiplin Kerja (X1), nilai outer loading berada dalam rentang 0,741 hingga 0,798. Indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah X12 dengan nilai 0,798, yang menunjukkan bahwa indikator ini sangat relevan dalam menjelaskan konstruk Disiplin Kerja. Meskipun indikator lainnya, seperti X15, memiliki nilai yang sedikit lebih rendah, nilai tersebut masih memenuhi batas yang dianjurkan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran konstruk Disiplin Kerja.

Pada variabel Motivasi Kerja (X2), nilai outer loading berkisar antara 0.729 hingga 0.782, dengan indikator X2.4 sebagai yang paling kuat (0.782). Ini menunjukkan bahwa indikator ini sangat baik dalam menggambarkan tingkat motivasi kerja responden. Variasi nilai outer loading yang tidak terlalu besar menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki peran yang relatif seimbang dalam mengukur konstruk Motivasi Kerja.

Pada variabel Lingkungan Kerja (Z), nilai outer loading tertinggi terdapat pada indikator Z3 (0.831), sedangkan yang terendah adalah Z1 (0.743). Hal ini menunjukkan bahwa indikator Z3 dianggap paling penting dalam mencerminkan kondisi lingkungan kerja, sedangkan Z1 tetap valid meskipun kontribusinya lebih kecil.

Pada variabel Kinerja (Y), nilai outer loading berada di kisaran 0.722 hingga 0.890. Indikator Y2 memiliki nilai tertinggi (0.890), mencerminkan bahwa indikator ini paling mencerminkan kinerja responden. Secara keseluruhan, nilai outer loading untuk seluruh variabel laten menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dengan konstruk yang diukur, sehingga dapat dianggap bahwa validitas konvergen telah terpenuhi.

2. Validitas Diskriminan

Tabel 4.10 Hasil Data Nilai Cross Loading

	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (Z)	Kinerja (Y)
X1.1	0,787	0,549	0,503	0,455
X1.2	0,798	0,571	0,589	0,503
X1.3	0,747	0,561	0,510	0,453
X1.5	0,782	0,574	0,519	0,487
X1.6	0,741	0,551	0,514	0,454
X1.7	0,787	0,677	0,585	0,585
X2.1	0,604	0,768	0,570	0,576
X2.2	0,612	0,738	0,552	0,596
X2.3	0,690	0,738	0,519	0,478
X2.5	0,523	0,782	0,541	0,701
X2.6	0,554	0,729	0,615	0,586
X2.7	0,433	0,746	0,614	0,567
Z2	0,635	0,530	0,743	0,434
Z5	0,574	0,634	0,809	0,525
Z7	0,486	0,640	0,831	0,826
Y1	0,500	0,632	0,743	0,859
Y2	0,615	0,693	0,727	0,890
Y3	0,580	0,713	0,571	0,722
Y6	0,476	0,602	0,565	0,839
Y7	0,454	0,602	0,579	0,833

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, validitas diskriminan diuji dengan melihat nilai cross loading, yang menggambarkan seberapa baik indikator-indikator membedakan konstruk laten yang diukur dari konstruk lainnya. Kriteria yang harus dipenuhi adalah bahwa nilai beban indikator pada konstruk yang diukur harus melebihi nilai bebannya pada konstruk yang lain.

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading maksimum pada konstruk yang menjadi sasaran pengukurannya. Sebagai contoh, indikator X1.1 memiliki nilai loading sebesar 0.787 pada variabel Disiplin Kerja (X1), yang lebih tinggi dibandingkan nilai loading-nya pada variabel lain seperti Motivasi Kerja (0.549), Lingkungan Kerja (0.503), dan Kinerja (0.455). Hal yang sama berlaku untuk semua indikator pada konstruk lainnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

1. *Composite Reliability*

Tabel 4.11 Hasil Data Nilai *Composite Reliability*

	Composite Reliability	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,900	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,885	Reliabel
Lingkungan Kerja (Z)	0,838	Reliabel
Kinerja (Y)	0,917	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai composite reliability sebesar 0.900, menunjukkan bahwa indikator-indikator pada konstruk ini memiliki konsistensi yang sangat tinggi. Artinya, setiap indikator pada variabel Disiplin Kerja saling mendukung untuk mengukur konsep yang sama dengan sangat baik. Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai composite reliability sebesar 0.885, Indikator-indikator dalam variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan untuk mengukur motivasi kerja secara konsisten. Lingkungan Kerja (Z) memiliki nilai composite reliability sebesar 0.838, menandakan bahwa indikator pada variabel ini cukup reliabel meskipun nilainya sedikit lebih rendah dibandingkan konstruk lainnya. Hal ini masih memenuhi kriteria yang disarankan. Kinerja (Y) memiliki nilai composite reliability tertinggi, yaitu 0.917, menandakan reliabilitas yang sangat kuat. Indikator pada konstruk ini secara konsisten mengukur variabel Kinerja dengan sangat baik. Secara keseluruhan, nilai composite reliability untuk semua konstruk laten dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik, menjadikannya layak digunakan dalam analisis lanjutan.

2. Cronbach's Alpha

Tabel 4.12 Hasil Data Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,866	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,845	Reliabel
Lingkungan Kerja (Z)	0,713	Reliabel
Kinerja (Y)	0,886	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, Disiplin Kerja X1 menunjukkan nilai alpha Cronbach sebesar 0,866, yang mencerminkan konsistensi internal yang sangat baik. Ini berarti bahwa indikator dalam konstruk ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam mengukur variabel Disiplin Kerja. Sementara itu, Motivasi Kerja X2 memperoleh nilai alpha Cronbach 0,845, yang juga tergolong dalam kategori reliabilitas tinggi. Untuk Lingkungan Kerja Z, nilai alpha Cronbachnya mencapai 0,713, yang memenuhi syarat minimum untuk reliabilitas. Terakhir, Kinerja Y memiliki nilai alpha Cronbach sebesar 0,886, menjadi salah satu nilai tertinggi dalam model ini. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator pada variabel ini sangat reliabel untuk mengukur kinerja responden. Secara keseluruhan, semua variabel laten memiliki nilai Cronbach's alpha yang baik, dengan konsistensi internal yang dapat diandalkan untuk mendukung validitas data penelitian

4.5 Uji Structural Model (Inner Model)

1. Uji R-Square (R^2)

Tabel 4.13 Hasil Data Nilai R-Square

	R Square
Kinerja (Y)	0,703
Lingkungan Kerja (Z)	0,612

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, nilai R-Square untuk variabel Kinerja (Y) adalah 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,3% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja. Dengan demikian, model ini memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik terhadap Kinerja. Sementara itu, nilai R-Square untuk variabel Lingkungan Kerja Z adalah 0,612. Ini menunjukkan bahwa 61,2% variasi dalam Lingkungan Kerja dapat diuraikan oleh faktor Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Nilai ini menunjukkan kekuatan prediksi yang cukup baik untuk Lingkungan Kerja, meskipun masih ada sekitar 38,8% variabilitas yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

2. Uji Q-Square (Q^2)

Tabel 4.14 Hasil Data Nilai Q-Square

	Q^2
Lingkungan Kerja (Z)	0,367
Kinerja (Y)	0,450

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, nilai Q-Square untuk Lingkungan Kerja (Z) adalah 0,367, sedangkan untuk Kinerja (Y) adalah 0,450. Kedua nilai ini lebih besar dari nol, yang menandakan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik terhadap kedua variabel dependen tersebut. Dengan kata lain, model mampu memberikan prediksi yang cukup akurat terkait variabel-variabel yang dipelajari.

3. Uji F-Square (F^2)

Tabel 4.15 Hasil Data Nilai F-Square

	X1	X2	Z	Y
Disiplin Kerja (X1)			0,092	0,007
Motivasi Kerja (X2)			0,330	0,172
Lingkungan Kerja (Z)				0,245
Kinerja (Y)				

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.15, nilai F-Square mengindikasikan kontribusi masing-masing variabel terhadap model. Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh kecil terhadap Kinerja ($F^2 = 0,092$) dan pengaruh yang sangat kecil terhadap Lingkungan Kerja ($F^2 = 0,007$). Sebaliknya, Motivasi Kerja (X2) menunjukkan pengaruh yang lebih besar, terutama terhadap Kinerja dengan nilai F^2 sebesar 0,330, Lingkungan Kerja, yang memiliki nilai F sebesar 0,172, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Selain itu, Lingkungan Kerja Z juga berkontribusi besar terhadap Kinerja, dengan nilai F mencapai 0,245. Hal ini mengindikasikan bahwa baik Motivasi Kerja maupun Lingkungan Kerja adalah variabel yang memberikan dampak lebih nyata terhadap Kinerja jika dibandingkan dengan Disiplin Kerja.

4. Uji Goodness of Fit (GoF)

Pengujian Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk memperlihatkan seberapa baik sebuah model secara keseluruhan. Nilai GoF berada dalam rentang

0 hingga 1, di mana nilai 0. 10 diinterpretasikan sebagai tingkat GoF yang rendah, 0. 25 sebagai tingkat yang sedang, dan 0. 36 sebagai tingkat yang tinggi (Ghozali, 2021).

$$GoF = \sqrt{(R - Square \times AVE)}$$

Keterangan:

R-Square : Nilai Average R-Square

AVE : Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4.16 Hasil Data Nilai GoF

	R-Square	AVE	GoF
Disiplin Kerja (X1)		0,599	
Motivasi Kerja (X2)		0,563	
Lingkungan Kerja (Z)	0,612	0,633	
Kinerja (Y)	0,703	0,690	
Rata-rata	0,657	0,621	$\sqrt{408}$ 0,639

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.16, diketahui bahwa nilai rata-rata GoF untuk model adalah 0,639. Berdasarkan kriteria yang diberikan oleh Ghozali (2021), nilai ini termasuk dalam kategori GoF besar, yang mengindikasikan bahwa model secara keseluruhan memiliki tingkat kelayakan yang tinggi. Hal ini memperkuat keyakinan bahwa model ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dengan baik.

4.6 Uji Hipotesis

Aspek yang perlu diperhatikan dalam menilai apakah suatu hipotesis layak diterima atau ditolak adalah dengan mengevaluasi nilai koefisien jalur, t-statistik, dan p-value. Jika nilai t-statistik melebihi 1,96 dan p-value berada di bawah 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (Ha) berpengaruh signifikan dan dapat diterima Hair et al., (2022). Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 4.17 Hasil Olah Data Uji Hipotesis

Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	HASIL

Disiplin Kerja (X1) > Kinerja (Y)	0,077	0,107	0,719	0,236	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja (X2) > Kinerja (Y)	0,442	0,134	3,297	0,001	Signifikan
Lingkungan Kerja (Z) > Kinerja (Y)	0,437	0,157	2,792	0,003	Signifikan
Disiplin Kerja (X1) > Lingkungan Kerja (Z)	0,287	0,144	1,984	0,024	Signifikan
Motivasi Kerja (X2) > Lingkungan Kerja (Z)	0,544	0,115	4,734	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja > Lingkungan Kerja > Kinerja (Y)	0,182	0,217	0,836	0,202	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja > Lingkungan Kerja > Kinerja (Y)	0,101	0,237	0,423	0,336	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.17, nampak jelas bahwa ada beberapa hubungan yang signifikan antara variabel. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai p sebesar 0,05 dan t-statistik 196, yang menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Selain itu, Lingkungan Kerja (Z) juga secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan nilai yang serupa. Di samping itu, Disiplin Kerja (X1) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Z), demikian juga Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja (Z). Namun, hubungan langsung antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja (Y) tidak signifikan karena nilai $p > 0,05$ dan t-statistik $< 1,96$. Selain itu, jalur mediasi melalui Lingkungan Kerja (Z) untuk hubungan Disiplin Kerja (X1) → Lingkungan Kerja (Z) → Kinerja (Y) dan Motivasi Kerja (X2) → Lingkungan Kerja (Z) → Kinerja (Y) juga tidak signifikan.

Secara umum, temuan ini mengindikasikan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kondisi di tempat kerja merupakan aspek krusial

yang berpengaruh langsung pada kinerja. Di sisi lain, disiplin kerja memberikan efek yang lebih tidak langsung melalui kondisi lingkungan kerja. Model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang baik dan dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen, meskipun masih terdapat ruang untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh.

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai *p-values* sebesar 0,236 dan *t-statistics* sebesar 0,719. Nilai ini tidak memenuhi kriteria signifikansi, yaitu *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan *p-values* kurang dari 0,05. Dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,077, arah pengaruhnya positif, namun tidak signifikan. Artinya, meskipun Disiplin Kerja dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan di PT. Citra Surya Indonesia. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa faktor Disiplin Kerja bukanlah faktor utama yang secara langsung memengaruhi Kinerja karyawan di perusahaan ini. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memperkuat elemen-elemen Disiplin Kerja yang lebih relevan dengan kebutuhan kinerja individu maupun tim.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja memberikan hasil yang sangat signifikan. Nilai *p-values* sebesar 0,001 dan *t-statistics* sebesar 3,297 menunjukkan bahwa hubungan ini memenuhi kriteria signifikansi. Dengan koefisien jalur sebesar 0,442, pengaruhnya bersifat positif dan kuat. Ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan Kinerja karyawan di PT Citra Surya Indonesia. Ketika karyawan memiliki semangat yang tinggi, mereka cenderung lebih terfokus, produktif, dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus mendorong dan memelihara motivasi karyawan, baik melalui insentif, penghargaan, maupun program pengembangan karier.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis mengenai pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, dengan nilai *p-value* sebesar 0,003 dan *t-statistik* sebesar 27,92. Koefisien jalur yang mencapai 0,437 menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan dari Lingkungan Kerja yang

mendukung, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan Kinerja karyawan di PT Citra Surya Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa atmosfer kerja yang baik, fasilitas yang memadai, serta hubungan yang harmonis di antara karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan penting untuk memastikan bahwa Lingkungan Kerja tetap nyaman dan mendukung keberlangsungan kerja karyawan dalam jangka panjang.

4.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Dalam analisis mengenai keterkaitan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, p-value yang diperoleh adalah 0,024 dengan t-statistic sebesar 1,984, yang menunjukkan bahwa hasil penelitian ini signifikan. Dengan koefisien jalur sebesar 0,287, hubungan tersebut bersifat positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan Disiplin Kerja berkontribusi terhadap terciptanya Lingkungan Kerja yang lebih baik di PT Citra Surya Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin dapat menciptakan suasana kerja yang lebih teratur, tertib, dan harmonis, sehingga mendukung proses kerja secara keseluruhan.

4.6.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang amat signifikan terhadap lingkungan kerja, dengan nilai p-value sebesar 0.000 dan t-statistics sebesar 47.34, yang menandakan adanya hubungan yang sangat kuat. Selain itu, koefisien jalur yang mencapai 0.544 mengindikasikan bahwa dorongan untuk bekerja memiliki dampak yang menguntungkan secara signifikan terhadap suasana di tempat kerja. Hal ini dapat dijustifikasi melalui indikator seperti bangunan tempat kerja, fasilitas pendukung, dan ketersediaan sarana transportasi, yang memainkan peran penting dalam membentuk persepsi lingkungan kerja. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung menjaga dan memanfaatkan fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman dan perlengkapan yang memadai, menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan kondusif. Selain itu, sarana transportasi yang tersedia atau didukung oleh perusahaan memperkuat motivasi dengan mengurangi hambatan logistik, sehingga meningkatkan efisiensi kerja. Kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung ini memperlihatkan bagaimana kedua aspek tersebut saling berinteraksi untuk mendorong produktivitas dan tujuan kolektif perusahaan.

4.6.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan pada jalur mediasi Lingkungan Kerja dalam hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Dengan nilai p-value sebesar 0,202 dan t-statistics sebesar 0,836, mediasi ini tidak memenuhi syarat untuk dianggap signifikan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,182 menunjukkan arah pengaruh positif, tetapi terlalu kecil untuk menjadi signifikan. Ini mengindikasikan bahwa meskipun Lingkungan Kerja dapat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, efeknya terhadap Kinerja tidak cukup kuat untuk dianggap sebagai jalur mediasi yang signifikan. Oleh karena itu, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja lebih efektif jika difokuskan langsung, tanpa mengandalkan mediasi.

4.6.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Memediasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada jalur mediasi Lingkungan Kerja antara Motivasi Kerja dan Kinerja juga tidak signifikan. Nilai p-values sebesar 0,336 dan t-statistics sebesar 0,423 menunjukkan bahwa hubungan ini tidak memenuhi kriteria signifikansi. Dengan koefisien jalur sebesar 0,101, pengaruhnya sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja lebih cenderung memengaruhi Kinerja secara langsung, tanpa melalui mediasi Lingkungan Kerja. Motivasi Kerja yang tinggi memiliki efek langsung yang lebih kuat terhadap peningkatan Kinerja karyawan di PT. Citra Surya Indonesia.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Citra Surya Indonesia, hubungan ini tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai p-values tercatat sebesar 0,236 dan t-statistics sebesar 0,719, yang berada di bawah tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu $p < 0,05$ dan $t\text{-statistics} > 1,96$. Selain itu, dengan koefisien jalur sebesar 0,077, pengaruhnya bersifat positif, tetapi tidak cukup kuat untuk secara signifikan meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sri Indah Fadilah, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif, meskipun tidak terlalu signifikan, terhadap

kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta analisis regresi linier ganda, yang mengindikasikan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki kontribusi yang baik, faktor-faktor lain seperti keadaan lingkungan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Anggita Daryanti & Niken Widyastuti, (2023) mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki nilai probabilitas sebesar 0,089, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang berarti terhadap kinerja karyawan. Namun, secara keseluruhan, disiplin kerja dan kompensasi, ketika dipertimbangkan bersama-sama, menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Disiplin kerja sebagai faktor individu tidak memperlihatkan hasil yang berarti.

● Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun Disiplin Kerja penting, elemen ini tidak dapat berdampak langsung tanpa adanya sinergi dengan faktor lain. Sebagaimana disampaikan oleh Setiawan dalam Bagas Prakoso et al., (2022), disiplin hanya menciptakan dasar operasional yang baik tetapi tidak serta merta meningkatkan produktivitas tanpa motivasi atau penghargaan yang signifikan. Perusahaan dapat mempertimbangkan strategi untuk memperkuat elemen disiplin dengan meningkatkan pengakuan atau insentif yang relevan.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dampak dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja terlihat nyata dengan nilai p-values mencapai 0,001 dan t-statistics sebesar 32,97. Koefisien jalur (path coefficient) yang sebesar 0,442 mengindikasikan adanya pengaruh positif yang kuat. Hal ini mendukung temuan Basyid et al., (2024) Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan berdampak positif terhadap performa karyawan. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara signifikan berkontribusi pada perbaikan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut.

Didukung juga oleh hasil penelitian Febriyanto (2022) menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai dengan nilai p sebesar 0,007. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa motivasi berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja merupakan elemen krusial yang dapat secara langsung mendongkrak Kinerja pegawai di PT Citra Surya Indonesia. Pegawai yang termotivasi cenderung beroperasi dengan lebih konsentrasi, kreatif, dan produktif, yang semua itu berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya hasil ini, perusahaan perlu mempertimbangkan penguatan program motivasi melalui pelatihan, penghargaan, atau insentif berbasis kinerja.

4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil kajian tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan adanya keterkaitan yang signifikan, dengan nilai p yang tercatat sebesar 0,003 dan statistik t yang mencapai 27,92. Koefisien jalur yang bernilai 0,437 mengindikasikan adanya pengaruh positif yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rennie, yang juga menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p sebesar 0,000. Penelitian ini juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Didukung pula oleh penelitian Iqbal & Darussalam (2022) Temuan penelitian mengindikasikan adanya dampak yang positif dan signifikan antara situasi lingkungan kerja dan performa karyawan.

Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memelihara dan meningkatkan elemen-elemen dalam Lingkungan Kerja, seperti fasilitas, hubungan antar karyawan, dan dukungan manajemen. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif tetapi juga menciptakan loyalitas jangka panjang terhadap perusahaan

4.7.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai p -values sebesar 0,024 dan t -statistics sebesar 1,984. Path coefficient sebesar 0,287 menunjukkan pengaruh positif yang cukup kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin cenderung

menciptakan Lingkungan Kerja yang lebih teratur, tertib, dan harmonis. Hal ini didukung oleh temuan penelitian Rima (2018) Disiplin dalam bekerja terbukti memiliki pengaruh besar terhadap performa karyawan, di mana suasana kerja juga memainkan peran yang krusial. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap performa karyawan.

Selain itu, Penelitian oleh Noor Farid (2022) Menunjukkan bahwa atmosfer kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,015. Walaupun disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara terpisah, penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, PT Citra Surya Indonesia dapat terus mendorong budaya disiplin dengan menetapkan aturan kerja yang jelas, memberikan pelatihan terkait waktu kerja yang efektif, serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi.

4.7.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Motivasi untuk berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap atmosfer kerja di PT CitraSurya Indonesia, dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan t-statistik mencapai 47,34. Path coefficient sebesar 0,544 menunjukkan pengaruh positif yang sangat kuat. Motivasi yang tinggi ini memungkinkan karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang energik, kolaboratif, dan mendukung. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, 2021). Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa ketika kondisi lingkungan kerja semakin membaik, motivasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien beta untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,734, yang menggambarkan adanya hubungan positif yang signifikan.

Dalam penelitian oleh Ningsih et al., (2022) Ditemukan bahwa motivasi untuk bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat

meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya berdampak baik pada performa pegawai. Penelitian oleh Sembiring (2020) Menunjukkan bahwa motivasi untuk bekerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dan atmosfer kerja berperan sebagai faktor yang memengaruhi motivasi tersebut. Penelitian mengungkapkan bahwa suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga berpotensi untuk meningkatkan prestasi mereka.

4.7.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berperan sebagai perantara dalam hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja secara signifikan, dengan nilai p mencapai 0,202 dan t-statistik sebesar 0,836. Koefisien jalur sebesar 0,182 mengindikasikan adanya pengaruh positif yang kecil dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja lebih efektif jika difokuskan langsung, tanpa mengandalkan Lingkungan Kerja sebagai jalur mediasi. Perusahaan dapat langsung memperkuat pengaruh Disiplin Kerja melalui penerapan kebijakan yang mendukung produktivitas.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Ferawati (2017). Penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja individu para karyawan, suasana kerja tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak ada bukti yang mendukung bahwa lingkungan kerja memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Penelitian Noor Farid, (2022) menemukan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap performa. Menurut hasil analisis, lingkungan kerja tidak berfungsi sebagai penghubung dalam hubungan antara disiplin kerja dan performa. Nilai signifikansi untuk disiplin kerja tercatat 0,469, yang mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja.

4.7.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Memediasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mediasi antara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai p-value yang diperoleh adalah 0,336, sementara t-statistics mencatat angka 0,423. Koefisien jalur sebesar 0,101 mengindikasikan bahwa pengaruh ini cenderung kecil dan tidak signifikan. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Nisya (2018) yang menemukan bahwa atmosfer di tempat kerja dapat berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja, hasil analisis menunjukkan bahwa kondisi kerja tidak secara signifikan memfasilitasi hubungan antara motivasi dan kinerja. Penelitian ini menerapkan analisis jalur dan menyimpulkan bahwa, walaupun terdapat hubungan langsung antara motivasi kerja dan kinerja, pengaruh lingkungan kerja sebagai perantara tidak signifikan.

• Kemudian, selaras juga dengan temuan Nauval & Agunng Kuntadi, (2022) Menginvestigasi dampak motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai faktor penengah. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa, meskipun motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berfungsi sebagai mediator yang berarti dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menekankan pentingnya faktor lain seperti kepuasan kerja dalam memediasi hubungan tersebut, tetapi tidak menemukan bukti kuat bahwa lingkungan kerja berperan sebagai mediator.

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil ini penelitian ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja lebih cenderung memengaruhi Kinerja secara langsung tanpa memerlukan peran mediasi Lingkungan Kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memprioritaskan strategi untuk meningkatkan Motivasi Kerja sebagai elemen utama dalam mendukung produktivitas.