



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BUDI PERKASA
ALAM MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

OKY SANDHY SYAHPUTRA
NPM 1925310893

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : OKY SANDHY SYAHPUTRA
NPM : 1925310893
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUDI
PERKASA ALAM MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP. S.E., S.PSi, M.Si)

DEKAN



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE, MM)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE.,MM)

PEMBIMBING II

(NONI ARDIAN, SE.,MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : OKY SANDHY SYAHPUTRA
N P M : 1925310893
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUDI
PERKASA ALAM MEDAN**

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA



(RAMADHAN HARAHAP. S.E., S.Psi, M.Si)

ANGGOTA I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE.MM)

ANGGOTA II

(NONI ARDIAN, SE.,MM)

ANGGOTA III

(ELI DELVI YANTI, SE.,MM)

ANGGOTA IV

(SUWARNO, SE.,MM)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

N A M A : OKY SANDHY SYAHPUTRA
NPM : 1925310893
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUDI
PERKASA ALAM MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).

Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan saya perbuat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Oky Sandhy Syahputra

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

N A M A : OKY SANDHY SYAHPUTRA
NPM : 1925310893
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUDI
PERKASA ALAM MEDAN

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2021



(Oky Sandhy Syahputra)

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Lengkap	: OKY SANDHY SYAHPUTRA
Tgl. Lahir	: Bandung / 14 Desember 1996
Pokok Mahasiswa	: 1925310893
Studi	: Manajemen
trasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 125 SKS, IPK 3.38
Hp	: 081269049851
ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai	:

Judul

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BUDI PERKASA LAM Medan0

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 19 November 2020

Pemohon,

(Oky Sandhy Syahputra)

Tanggal :

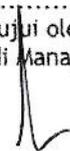
Disahkan oleh :
Dekan



(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

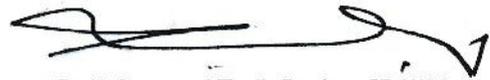
Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen



(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 28-11-2020

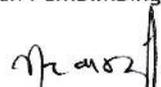
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :



(Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE, MM)

Tanggal : 28 Nov 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :



(Noni Ardian, SE., MM)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3717/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: OKY SANDHY SYAHPUTRA

: 1925310893

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

Yang terhormat, sejak tanggal 23 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Februari 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Revisi : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



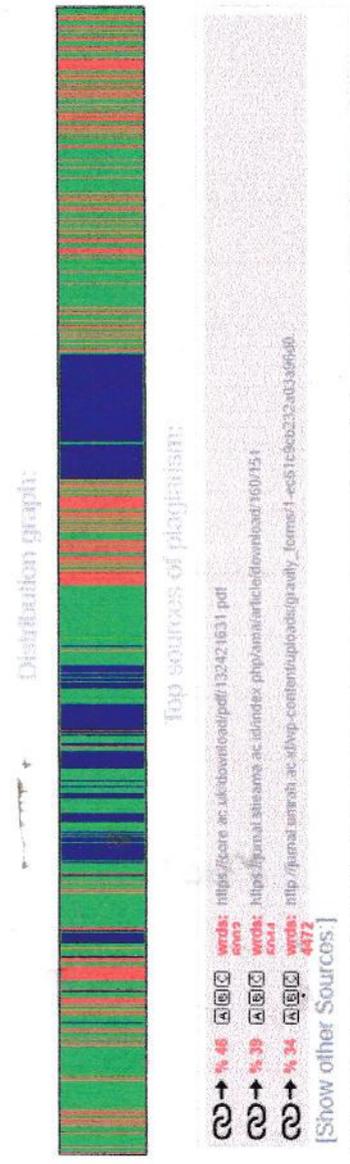
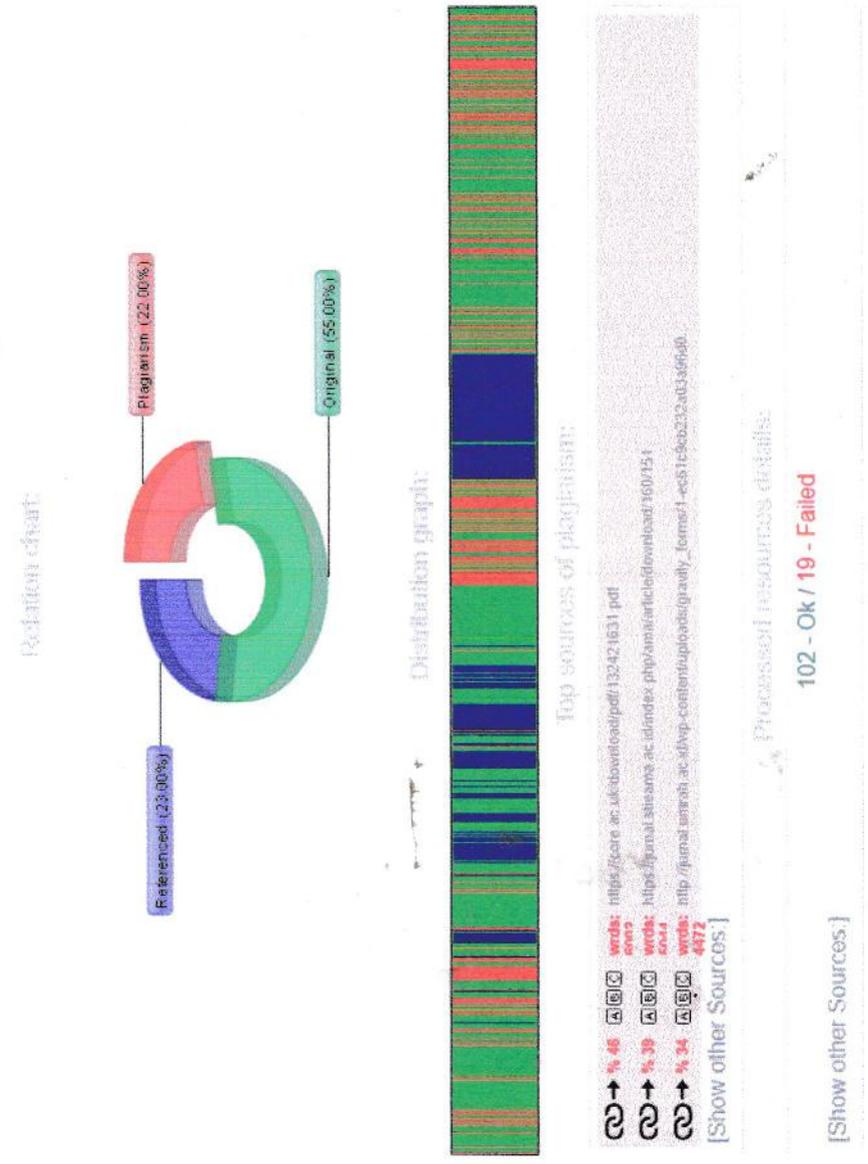
Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 19-Feb-21 09:23:35

Analyzed document: OKY SANDHY SYAHPUTRA_1925310893_MANAJEMEN.docx licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



- Top sources of plagiarism:
- ↑ words: <https://core.ac.uk/download/pdf/132421631.pdf> 46 errors
 - ↑ words: <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/analisis/article/download/760/151> 39 errors
 - ↑ words: http://jurnal.unmah.ac.id/wp-content/uploads/gravally_formst1-ec51c9eb232a03366f40 34 errors
- [Show other Sources.]

Processed resources details

102 - Ok / 19 - Failed

[Show other Sources.]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Muhammad Tohyb Paulay, S.E., M.M.
 Pembimbing II : NONI Ardian, S.E., M.M.
 Mahasiswa : OKY SANDHY SYAHPUTRA
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1925310893
 Pendidikan : S1
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Percaja Alam Medan

NO	ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1	21	Layanan pemeliharaan dengan panca budi	f	
2		Penelitian judul kata penghubung hijau menggunakan huruf hijau	f	
		Penelitian bahasa asing dan kata ulang regulasi kata.	f	
		Acc Nidy Nuzi Hijau	f	

Handwritten signature:
 Nuzi Hijau

Medan, 16 Februari 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

 Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi.
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Fauhammad & Toytib Paulay, S.E., M.M.
 Pembimbing II : Nani Ardian, S.E., M.M.
 Mahasiswa : OKY SANDHY SYAHPUTRA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310893
 Bidang Pendidikan : S1
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Persepsi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Medan.

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/21 02	BAB I BAB II BAB III	[Signature]	Sec Kedua
1/21 02	Empulau Seran	[Signature]	Sec Kedua
1/21 01	Sec Pasaraya Rupia	[Signature]	Sec Kedua Mora (Lama)

[Signature]
 a. Toytib Paulay S.E., M.M.

Medan, 16 Februari 2021

Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Muhammad Taqib Dzulay, S.E., M.M.
 Pembimbing II : Doni Ardian, S.E., M.M.
 Mahasiswa : OKY SANDHY SYAHPUTRA
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1925310893
 Mata Kuliah Pendidikan : Etika I
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Budi Perkasa Alam, Medan.

NO	ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1	1	Kata pengantar	d	
		Daftar Isi	f	
		Tabel	f	
		Penggunaan bahasa asing	A	
		Penulisan gelar	d	
		Doc Sempro	d	

Doni Ardian
 Doni Ardian, S.E., M.M.

Medan, 14 Desember 2020
 Diketahui/Dijetujui oleh :
 Dekan, AN

 Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Muhammad Toyib Dauley, S.E, M.M.
 Pembimbing II : Now Ardian, S.E, M.M.
 Mahasiswa : OKY SANDHY SYAHPUTRA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310893
 Mata Kuliah Pendidikan : Statistika
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P. Budi Perkasa Alam, Medan

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
14/12/2020	BAAS I BAAS II BAAS III Daftar pustaka	[Signature]	terpetak diporsel.
14/12/2020	ACC Seminar proposal		

[Signature]
 Dr. Toyib Dauley

Medan, 14 Desember 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan

[Signature]

 Dr. Bambang Widjanarko,

Medan, 14 Februari 2022
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : OKY SANDHY SYAHPUTRA
Tempat/Tgl. Lahir : Bandung / 14 Desember 1996
Nama Orang Tua : SYAFRIZAL
N. P. M : 1925310893
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081376911944
Alamat : Jalan Mahkamah No 40 B

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



OKY SANDHY SYAHPUTRA
1925310893

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Keunggulan kompetitif merupakan hal yang harus dilakukan oleh seluruh perusahaan ataupun organisasi baik negeri maupun swasta. Hal ini dilakukan karena era globalisasi menyebabkan perusahaan terus melakukan kompetisi karena merupakan konsekuensi dari perkembangan bisnis saat ini. Perubahan sangat cepat terjadi pada era ini dan persaingan juga sangat ketat dan tidak bisa diprediksi. Sehingga, mau tidak mau suka maupun tidak suka setiap perusahaan ataupun organisasi harus mampu beradaptasi dan menetapkan strategi baru dalam memenangkan kompetitor. Identifikasi Masalah yaitu (a) Kinerja Karyawan yang menurun dari 3 tahun terakhir, (b) Kurangnya kedisiplinan karyawan yang dibuktikan dengan data keterlambatan karyawan selama 3 bulan terakhir (c) Sebagian karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat untuk memperoleh penghargaan atau prestasi (d) Lingkungan kerja perusahaan yang tidak baik bagi karyawan. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam Medan. Penelitian ini berjenis kuantitatif korelasional untuk melihat pengaruh antar variabel dan penelitian dilakukan kepada beberapa karyawan dengan membagikan kuesioner. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel disiplin kerja didapatkan signifikansi sebesar $0,895 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 0,134 < t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam Medan. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel motivasi kerja, didapatkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 21,778 > t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam Medan. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel lingkungan kerja, didapatkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 27,655 > t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam Medan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Budi Perkasa Alam harus meningkatkan kedisiplinan karyawan, motivasi karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,972 atau 97,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 97,2% variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam. Sisanya sebesar 2,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

Competitive advantage is something that should be adopted by the entire company or organization both public and private. This is done because the future keeps making competition because it is a consequence of the business now. Very rapid changes occurring in the era is competition and also very strict and cannot be predicted. So that, inevitably willing or do not like any company or organization should be able to beradaptasi and set a new strategy in memenangkan kompetis. The identification of employee performance) (a declining from 3 years , (b) lack of discipline employees as evidenced by the data employees over 3 months (c) some employees do not have strong motivation to receive award or achievement (d) workplace company that is not good for employees. Research objectives is to know the work discipline , working environment and drive on the performance of an employee of pt work .And in the field . Research objectives is to know the work discipline , working environment and drive on the performance of an employee of pt work .And in the field .This research to identify the effects of correlational quantitative out between variables and the research was done with membagikina questionnaires to several employees .From the partial testing the variable t () work discipline or significance of 0,895 & gt; 0,05 and the t count = 0,134 & it; t 2,024 = table , and ho accepted , to conclude on this fact that there had been no influence on the performance of an employee of pt work discipline .And the mighty .From the partial testing () variable motivation of the t , found significance of 0,000; 0,05 & it and the t count = 21,778 & gt; t 2,024 = table , and ho rejected , to conclude on this fact is the motivation that work on the performance of an employee of pt .And the mighty. From the testing (the partial t) variable workplace, 0,000 or significance of 0,05 & it; and the t count = 27,655 gt & table = 2,024, t; so ho rejected, it can be concluded in that there is work partial environmental influences on performance employees of pt.Budi mighty alam.dari the results of data processing, 0,000 significance or value was smaller than 0,05.Of this, so ho rejected, that is simultaneously variables affecting variable free bound.To increase employee performance, pt.Budi mighty the to increase employees, the employees and improve motivation operating environment. Value on both r square on the table above 0,972 or 97,2 % . as much asThis condition explained that 97,2 % variable, work discipline the motivation to work and working environment affects the performance of employees of pt.Budi mighty. natureThe rest of 2,8 % influenced by variabel-variabel that has not investigated in this research.

Keyword: Discipline, Work Environment, Motivatin, Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Medan ”**.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE, MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., S.PSi, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, SE.,MM, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Noni Ardian, SE.,MM selaku pembimbing II sayatelah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Pimpinan PT. Budi Perkasa Alam Medan memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Y aRabbal a'lamin.

Medan, Februari 2021
Penulis

(Okky Sandhy Syahputra)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah	6
2. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian	8
1. Jumlah Observasi/ Sampel	9
2. Waktu Penelitian	9
3. Lokasi Penelitian	9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	10
1. Kinerja.....	10
a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
b. Aspek-Aspek Kinerja.....	14
2. Lingkungan Kerja.....	16

a.	Pengertian Lingkungan Kerja	16
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingk Kerja...19	
3.	Disiplin Kerja	22
a.	Pengertian Disiplin Kerja.....	22
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja25	
4.	Motivasi Kerja.....	28
a.	Pengertian Motivasi Kerja	28
b.	Teori Motivasi.....	29
c.	Indikator Motivasi Kerja.....	31
B.	Penelitian Terdahulu	35
C.	Kerangka Konseptual.....	37
1.	Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	37
2.	Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	38
3.	Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	38
D.	Hipotesis	39

BAB III. METODE PENELITIAN

A.	Pendekatan Penelitan	41
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C.	Populasi dan Sampel	42
D.	Jenis dan Sumber Data.....	42
E.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	43
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	45
G.	Teknik Analisis Data.	45
1.	Uji Kualitas Data	45
2.	Uji Asumsu Klasik	46
3.	Uji Hipotesis.....	48

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian	49
1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	49
2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	49

3.	Struktur Organisasi Perusahaan	50
4.	Analisis Deskriptif.....	51
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	58
1.	Pengujian Kualitas Alat Ukur	58
a.	Uji Validitas.....	58
b.	Uji Reliabilitas.....	62
2.	Pengujian Asumsi Klasik	63
a.	Uji Kenormalan Data.....	63
b.	Uji Multikolinearitas.....	65
c.	Uji Heteroskedastisitas	66
3.	Pengujian Hipotesis	67
a.	Uji Korelasi.....	67
b.	Uji Regressi Linear Berganda.....	69
c.	Uji T.....	70
d.	Uji F.....	70
e.	Uji Koefisien Determinansi	71
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	73
A.	Kesimpulan	73
B.	Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Kinerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan4
Tabel 1.2	Data Pegawai Yang Terlambat Masuk Kantor5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu35
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu (Lanjutan)36
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian41
Tabel 3.2	Defenisi Operasional.....43
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia51
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin52
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....52
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja53
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden tentang Disiplin Kerja54
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja55
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden tentang Lingkungan Kerja56
Tabel 4.8.	Tanggapan Responden tentang Kinerja57
Tabel 4.9.	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja59
Tabel 4.10.	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja59
Tabel 4.11.	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja60
Tabel 4.12.	Uji Validitas Variabel Kinerja61
Tabel 4.13.	Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....62
Tabel 4.14.	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja62
Tabel 4.15.	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja62
Tabel 4.16.	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja63
Tabel 4.17.	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>64
Tabel 4.18.	Uji Multikolinearitas66
Tabel 4.19.	Uji Korelasi68
Tabel 4.20	Uji Regressi Linear Berganda69
Tabel 4.21.	Uji T70
Tabel 4.22.	Uji F71
Tabel 4.23.	Uji Koefisien Determinansi71

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1	Grafik Penurunan Kinerja Karyawan	4
Gambar 2.1	Kerangka Penelitian	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Budi Perkasa Alam	50
Gambar 4.2	Histogram Uji Kenormalan Data	64
Gambar 4.3	P-Plot Uji Kenormalan Data	65
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keunggulan kompetitif merupakan hal yang harus dilakukan oleh seluruh perusahaan ataupun organisasi baik negeri maupun swasta. Hal ini dilakukan karena era globalisasi menyebabkan perusahaan terus melakukan kompetisi karena merupakan konsekuensi dari perkembangan bisnis saat ini. Perubahan sangat cepat terjadi pada era ini dan persaingan juga sangat ketat dan tidak bisa diprediksi. Sehingga, mau tidak mau suka maupun tidak suka setiap perusahaan ataupun organisasi harus mampu beradaptasi dan menetapkan strategi baru dalam memenangkan kompetisi (Hartiningsih, 2017).

Perubahan-perubahan ini juga merupakan hal yang pasti terjadi di era globalisasi sehingga setiap perusahaan ataupun organisasi dituntut untuk bisa menyesuaikan diri pada perubahan agar tujuan perusahaan ataupun organisasi terpenuhi. Masalahnya, perusahaan ataupun organisasi yang tidak mampu bertahan hidup tidak akan mampu meraih tujuan yang telah ditetapkan. (Yersa, 2019)

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam melakukan kompetisi agar bertahan di era globalisasi ini, terletak pada bagaimana perusahaan atau organisasi tersebut menerapkan manajemen sumber daya manusia sebagai lokomotif penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. (Pereira&Said, 2013). Sumber daya manusia setiap perusahaan maupun organisasi merupakan tantangan yang besar bagi manajemen karena keberhasilan suatu

perusahaan ataupun organisasi terletak pada keberhasilan sumber daya manusianya. (Pereira&Said, 2013).

Perusahaan ataupun organisasi merupakan sebuah sistem yang saling berkaitan satu dan lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem tentunya memiliki sub-sub sistem yang saling berkaitan dan ada hubungan yang erat. Artinya, adanya keterkaitan kinerja perusahaan maupun organisasi sangat bergantung kepada kinerja sumber daya manusia (Almustofa, 2014)

Kinerja adalah faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang karyawan yang ditampilkan sebagai keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. (Hartiningsih, 2017)

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, dalam Hartiningsih, 2017). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, dalam Almustofa, 2014). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. (Mangkumanegara, dalam Almustofa, 2014). Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja merupakan hasil nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan dimana banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.

Disiplin Kerja adalah sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik yang ditunjukkan oleh setiap karyawan akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan. (Sastrohadiwiryono, dalam Yersa, 2019).

Lingkungan Kerja yang nyaman mampu membuat karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja di suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. (Nitiseminto, dalam Yersa, 2019).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode pekerjaan serta pengaturan kerjanya. (Nitiseminto, dalam Yersa, 2019).

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Konsep teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri seorang karyawan dianggap mempunyai apabila seorang karyawan mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi. Motivasi kerja adalah kebutuhan dan keinginan seseorang untuk mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas

perbuatan-perbuatannya. (Reksohadiprojo dan Handoko, dalam Pereira dan Sid, 2019.)

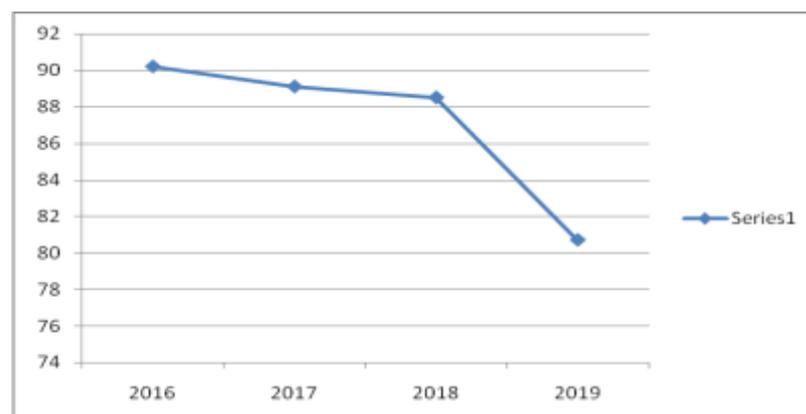
PT. Budi Perkasa Alam adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Konstruksi Kelautan, dengan Visi "*Marine Contruction Specialist*" yang terus dicanangkan kepada seluruh karyawan dalam proses pengembangan perusahaan.

Hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan ke PT. Budi Perkasa Cabang Medan telah menunjukkan kinerja yang baik meskipun jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya mengalami penurunan, seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1. Kinerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan

Tahun	Penilaian Kinerja
2019	80,7
2018	88,5
2017	89,1
2016	90,2

sumber: PT. Budi Perkasa Alam



Gambar 1.1. Grafik Penurunan Kinerja Karyawan

sumber: PT. Budi Perkasa Alam

Penurunan kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam disebabkan beberapa faktor yaitu disiplin kerja karyawan yang belum maksimal. Masih terdapat

beberapa karyawan yang datang terlambat tidak sesuai jam masuk kantor yaitu 08.00. Hal ini terbukti tingginya jumlah karyawan yang terlambat pada Bulan Agustus hingga November 2020 seperti terlihat pada tabel di bawah:

Tabel 1.2. Data Pegawai yang Terlambat Masuk Kantor

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat
Agustus	40	28
September	40	27
Oktober	40	32
November	40	30

sumber: PT. Budi Perkasa Alam

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan sangat tinggi hampir 50% karyawan masih sering terlambat datang ke kantor. Dapat terlihat bahwa tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2020 karena disebabkan oleh proses persiapan penutupan akhir tahun dan tentunya mengalami kelelahan yang lebih dari hari biasanya pada bulan-bulan sebelumnya. Kelelahan tersebut yang menyebabkan para karyawan datang terlambat.

Observasi yang dilakukan ke PT. Budi Perkasa Alam juga terlihat adanya beberapa karyawan yang cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya (Berdasarkan Hasil Wawancara dengan beberapa karyawan). Hal ini terjadi karena tidak adanya bonus atau *reward* khusus untuk karyawan yang bekerja lebih baik. Ketika karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau karyawan melakukan kesalahan, atasan hanya memberi teguran dan tidak memberikan sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji atau bahkan pemecatan.

Selama observasi, terlihat beberapa karyawan yang merasa kepanasan di ruang kerja dan juga sering terlihat keluar masuk ruangan tanpa alasan yang jelas. Hal ini merupakan indikasi bahwa lingkungan kerja PT. Budi Perkasa Alam yang tidak sesuai dengan standar lingkungan kerja yang baik untuk karyawan. Kedisiplinan, motivasi karyawan dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik dalam meneliti dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan"**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu:

- a. Kinerja Karyawan yang menurun dari 3 tahun terakhir
- b. Kurangnya kedisiplinan karyawan yang dibuktikan dengan data keterlambatan karyawan selama 3 bulan terakhir
- c. Sebagian karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat untuk memperoleh penghargaan atau prestasi
- d. Lingkungan kerja perusahaan yang tidak baik bagi karyawan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus yaitu hanya melakukan analisis terhadap pengaruh kedisiplinan karyawan, motivasi dan juga lingkungan kerja fisik PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas penulis adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan
2. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi yaitu:

- a. Bagi Organisasi
Sebagai bahan informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar karyawan merasa puas dalam bekerja.
- b. Bagi Penulis
Sebagai bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Sumber daya manusia
- c. Bagi Peneliti Berikutnya
Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Santiago Pereira dan Syahnur Said (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Sedangkan penelitian ini berjudul: "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan"

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 46 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini seluruh jumlah pegawai dijadikan sebagai sampel sebanyak 40 pegawai/responden.
2. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2020
3. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Bidang II BBKSDA Sulawesi Selatan, sedangkan penelitian ini di PT. Budi Perkasa Alam Cabang Medan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu adalah pengertian dari kinerja. (Kasmir, 2016;182). Menurut Robbins (Kasmir, 2016;183) kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*. Ivancevich (Kasmir, 2016;183) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Kasmir (2016;182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengetahuan di atas dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Gibson (Kasmir, 2016;182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi

individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi merupakan pengertian Kinerja (*performance*). Colquitt (Kasmir, 2016;183). Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012;231)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pimpinan harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kasmir (2016;189) menyatakan bahwa terdapat 13 faktor kinerja karyawan, namun pada bagian ini akan dibahas 3 faktor yang menjadi fokus penelitian.

a) Lingkungan Kerja

Adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja nyaman dan

memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik karena bekerja tanpa adanya gangguan. Begitu pula sebaliknya.

b) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

c) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik yang nantinya akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika dorongan tidak ada, maka pekerjaan tidak sungguh-sungguh dikerjakan sehingga pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya.

Menurut Simamora (sebagaimana dikutip dalam Mangkunegara (2009), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

a) Faktor Individu

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah

ditentukan. Faktor individu ini meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Kemampuan dan keahlian individu dapat terlihat dari latar belakang pendidikannya, keluarga, dan tingkat sosial. Sedangkan demografi meliputi usia, etnis, dan jenis kelamin.

b) Faktor Psikologis

Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang mental/jiwa yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses atau kegiatannya. Psikologis kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja, sikap serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor psikologis bias berupa persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.

c) Faktor Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dapat memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, pengembangan karier struktur organisasi, dan *job design*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan pengembangan, promosi ataupun pengembangan karier, faktor individu, faktor psikologis, faktor dukungan organisasi yang meliputi (penghargaan, pengembangan karier), kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan,

gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

b. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Robbins (Kadir, dkk, 2014;44) ada enam aspek kinerja pada karyawan secara individu yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) Komitmen Kerja

Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Gomes (Askolani dan Ressi, 2014;39)

kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

- a) *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b) *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c) *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d) *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e) *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f) *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
- g) *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h) *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam kinerja adalah jumlah pekerjaan, kualitas, ketetapan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama, dan komunikasi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Terry (Budianto dan Katini, 2015;103) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Mardiana (Budianto dan Katini, 2015;104) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009;130) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Ahyari tahun 2006 (Budianto dan Katini, 2015;104) lingkungan kerja merupakan dimana para karyawan tersebut bekerja.

Menurut Sutrisno tahun 2009 (Suwondi dan Sutanto, 2015;136) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang adadi sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, sedangkan menurut Nitisemito tahun 2006 (Suwondi dan Sutanto, 2015;136) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya

Menurut Wursanto tahun 2009 (Suwondi dan Sutanto, 2015;136) lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja internal adalah tempat dimana karyawan itu bekerja

yang didalamnya terdapat fasilitas–fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

Menurut Sedarmayanti tahun 2007 (Budianto dan Katini, 2015;105) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiuaaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati tahun 2007 (Budianto dan Katini, 2015;105) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

a) Pencahayaan

Setiap pekerjaan, baik di kantor maupun industri, umumnya terdiri atas banyak aktifitas visual. Seorang operator *data entry* yang bekerja di kantor, sebagai contoh dapat bekerja dengan menggunakan komputer sehari penuh. Pada pekerjaan seperti ini beban visual cenderung sangat tinggi, selain itu, pencahayaan yang kurang dapat berakibat pada kelelahan mata yang berlebihan. Sama halnya dengan berbagai aktivitas di industri,

karakteristik beban visual yang relatif tinggi dapat ditemui pada sejumlah pekerjaan, seperti permesinan, pengamatan di ruang kontrol, perakitan, pemeriksaan kualitas, pemeriksaan di laboratorium, dan lain-lain. Untuk pekerjaan-pekerjaan seperti ini (maupun berbagai jenis pekerjaan lain pada umumnya), kondisi pencahayaan yang tertata dengan baik akan meningkatkan kemampuan dalam melihat detail dari suatu objek serta meningkatkan kedalaman pandang dari mata. Menurut Bridger tahun 2003 (sebagaimana dikutip dalam Iridiastadi dan Yassierli, 2014;218) cahaya adalah radiasi gelombang elektromagnetik yang dapat terlihat oleh manusia. Spektrum gelombang elektromagnetik di mana cahaya yang terlihat oleh mata memiliki panjang gelombang sekitar 360 -760 nano meter (nm).

b) Kebisingan

Menurut Iridiastadi dan Yassierli (2014;221), pada umumnya, lingkungan tempat bekerja sehari-hari tidak terlepas dari paparan berbagai jenis suara, baik yang diinginkan maupun tidak. Kebisingan merupakan paparan terhadap suara-suara yang tidak diinginkan, suatu fenomena yang bersifat subjektif. Kebisingan umumnya dapat memberikan dampak buruk, mulai dari sekedar munculnya rasa ketidaknyamanan, menurunnya kinerja, serta kesulitan berkomunikasi. Kebisingan di Industri dapat berasal dari proses, aktivitas, mesin-mesin, serta fasilitas produksi.

Kebisingan ini perlu dikendalikan dan tempat-tempat kerja haruslah dirancang sedemikian rupa untuk memastikan bahwa para pekerja tidak terpapar pada kebisingan yang melebihi batas yang diperbolehkan. Menurut Kuswana (2014;179) kebisingan dan getaran memiliki perbedaan makna, bising merupakan fenomena yang dapat didengar, sedangkan getaran adalah fenomena yang dapat dirasakan. Namun demikian, tidak semua suara menimbulkan getaran yang dapat dirasakan.

c) Suhu Udara

Menurut Iridiastadi dan Yassierli (2014;225), manusia pada umumnya dapat beradaptasi dan melakukan pekerjaan di tengah temperatur lingkungan yang cenderung ekstrem. Kemampuan beradaptasi ini pada lingkungan panas dimungkinkan dengan adanya proses pendinginan melalui keringat yang dengan mudah dikeluarkan melalui kulit. Namun demikian, terdapat saat-saat ketika paparan terhadap temperatur lingkungan dapat berdampak buruk, baik terhadap kesehatan maupun kualitas kerja, terlebih lagi pada saat beban kerja fisik relatif cukup tinggi

d) Sirkulasi Udara

Menurut Kuswana (2014;210) udara merupakan suatu campuran gas yang terdapat di permukaan bumi, kondisi yang bersifat kering mengandung 78% nitrogen, 21% oksigen, uap karbon dioksida 1% dan sisanya gas-gas lainnya. Kandungan elemen

senyawa gas dan partikel dalam udara akan berubah-ubah sesuai dengan ketinggian permukaan tanah. Demikian juga massanya, akan berkurang seiring dengan jeringgian permukaan tanah. Pencemaran udara adalah kehadiran satu atau lebih substansi fisik, kimia atau biologi di atmosfer dalam jumlah yang dapat membahayakan kesehatan manusia hewan dan tumbuhan, mengganggu estetika dan kenyamanan, atau merusak properti. Ada 2 (dua) hal yang termasuk pada sirkulasi udara ini, yakni (a) Kelembaban, kelembaban adalah konsentrasi uap air yang terkandung dalam udara, angka konsentrasi ini dapat diekspresikan dalam kelembaban absolut, kelembaban spesifik atau relatif. (b) ventilasi udara, adalah proses perubahan atau mengganti udara di ruang apapun untuk memberikan kualitas dalam ruangan ringgi. Ventilasi digunakan untuk menghilangkan bau tak sedap dan kelembaban yang berlebihan, memperkenalkan udara luar, untuk menjaga sirkulasi udara bangunan interior dan untuk mencegah udara interior.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam kehidupan seseorang atau manusia sehari-harinya tidak lepas dari kebutuhan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur seseorang dan akan membatasi semua kegiatan yang akan dijalani orang tersebut. Namun peraturan tersebut walaupun dibuat sebaik

mungkin dan seindah mungkin kalau tidak dibarengi dengan sanksi atau denda bagi siapa yang melanggarnya.

Banyak sifat manusia yang ingin bebas, sehingga tidak ada ikatan yang mengikat dirinya dari bentuk peraturan atau aturan yang mengikat atau membatasi pada dirinya dalam semua kegiatan yang ia jalani. Namun sebagai manusia juga tidak terlepas dari kehidupan bermasyarakat atau makhluk sosial yang tidak bisa ditinggalkan dalam kehidupan baik dipekerjaan perusahaan/organisasi atau masyarakat lingkungan tempat tinggal dan ia juga menginginkan untuk diterima di kalangan masyarakat.

Terutama dalam kehidupan di perusahaan atau organisasi, akan sangat banyak ketataan dan peraturan serta ketentuan yang ditetapkan pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, perusahaan sangat membutuhkan disiplin kerja, karena dengan disiplin kerja, karena dengan disiplin kerja apa yang diinginkan dan yang menjadi tujuan perusahaan akan bisa tercapai. Akan tetapi sebaliknya apabila disiplin kerja tidak ditegakkan oleh semua karyawan maka tuntutan perusahaan sudah akan didapat. Apabila semua karyawan menjalankan tentang disiplin kerja maka ia akan mendapatkan keuntungan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk perusahaan. Maka dari itu sangat perlu tentang kesadaran oleh karyawan itu sendiri agar mematuhi segala peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Menurut Singodimejo tahun 2002 (Mulyadi, 2015) bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dengan disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan. Menurut Siagian tahun 2002 (Mulyadi, 2015;48) bentuk disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana antara lain:

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan
- c) Besarnya rasa tanggung jawab rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- d) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

Menurut Tery tahun 2002 (Mulyadi, 2015;49) disiplin adalah alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Singodimedjo tahun 2002 (Sutrisno, 2016;86) bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di ekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaa, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pemcapaian tujuan perusahaan.

Menurut Latainer tahun 1995 (Sutrisno, 2016;87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh

karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo tahun 2002 (Sutrisno, 2016;89), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

a) Faktor Pengaruh Pemberian Kompensasi

Besar-kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan kepada perusahaan, apabila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Begitu pula sebaliknya.

b) Faktor Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam penegakan disiplin kerja. Karena semua karyawan/pekerja akan selalu memperhatikan semua sikap seorang pimpinan dalam menjalankan atau menegakkan disiplin kerja, dimulai dari ucapan, tindakan, kehadiran dan lain sebagainya yang menjadi panutan semua karyawan. Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar pada

lingkungan kerja, bahkan malah mempunyai pengaruh yang sangat besar dibandingkan faktor lainnya.

c) Faktor Peraturan

Sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat. Untuk dapat dijadikan pegangan yang kuat secara bersamaan. Disiplin kerja tidak akan mungkin ditegakkan oleh semua karyawan apabila peraturan tidak tertulis dengan jelas..

d) Faktor Ketegasan Pimpinan dalam Pengambilan Keputusan

Faktor ketegasan pimpinan dalam pengambilan keputusan adalah apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat. Maka perlu adanya ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan terkait dengan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang tidak menajalankan disiplin kerja

e) Faktor Pengawasan

Faktor pengawasan adalah setiap kegiatan pada perusahaan sangat penting dengan adanya pengawasan dan pengarahan agar dapat melaksanakan tugas sehari-harinya dengan disiplin dan tepat waktu yang telah dibuat oleh perusahaan

f) Faktor Perhatian Kepada Karyawan

Faktor perhatian kepada karyawan adalah semua karyawan itu memiliki karakter atau sifat yang beragam maka karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterimanya walaupun kompensasi itu sangat tinggi. Oleh karena itu karyawan masih sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan tahun 2003 (Suwondo dan Sutanto, 2015;137) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur. Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Kedua, berpakaian rapi. Berpakaian rapi juga didukung dengan seragam yang sesuai dengan atribut yang telah ditentukan. Karyawan yang menggunakan seragam dan atribut yang sesuai dengan ketentuan menandakan bahwa karyawan tersebut mematuhi peraturan perusahaan. Hal ini juga dapat memberikan kepercayaan diri kepada karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat. Ketiga, mampu menggunakan perlengkapan kerja dengan hati-hati. Sikap hati-hati yang ditunjukkan karyawan dapat diartikan bahwa karyawan tersebut tidak menghindar dari kewajibannya. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja telah dimiliki oleh karyawan tersebut. Keempat, mengikuti cara kerja yang

ditentukan oleh per-usahaan. Karyawan yang mengikuti cara kerja dan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Kelima, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab yang tinggi mempengaruhi disiplin kerja.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016;87) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Chung dan Meggison (Fahmi, 2016;88) menyatakan bahwa *motivation is defines as goal –directed behavior it concerns the levels of efforts one exerts in pursuing a goal*. Yaitu motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

Menurut Santoso (Fahmi 2016;88), motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Sutrisni tahun 2014 (Mulyadi, 2016;88), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan tahun 1999 (Mulyadi, 2016;88), motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Menurut Robbins tahun 1999 (Sutrisno, 2016;111), motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Nawawi tahun 2011 (Kadir, dkk, 2014;48) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.

b. Teori Motivasi

Menurut Robbin (Sukadi, 2016;12) Teori Kebutuhan dari Maslow (*Hierarchy of Need Theory*) Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa.

Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas. Menurut Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah:

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pension, lingkungan kerja yang nyaman.
- b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security need*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
- c) Kebutuhan rasa memiliki (*social need*) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. *Social need* di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (*team work*) baik secara formal maupun informal.
- d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem need or status needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dsb.
- e) Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal

untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti tahun 2007 (Sukadi, 2016;18) yaitu antara lain sebagai berikut.

- a) Gaji. Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut : (1) Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum. (2) Ketepatan pembayaran gaji. (3) Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. (4) Selalu ditinjau kembali. (5) Mencapai sasaran yang diinginkan. (6) Mengangkat harkat kemanusiaan. (7) Berpijak pada peraturan yang berlaku
- b) Supervisi. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik,

juga pemberian petunjuk- petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).

- c) Kebijakan dan Administrasi. Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai

- d) Hubungan kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok.
- e) Kondisi kerja. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari
- f) Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai

sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil *performance* yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan.

- g) Peluang untuk maju. Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik.
- h) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi
- i) Keberhasilan (*achievement*). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam

melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

- j) Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima

B. Peneliti Terdahulu

Penelitian berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dengan adanya beberapa perbedaan, yaitu:

Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Maria Hartiningsih (2017)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman)	Karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman	Disiplin (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) BKAD Kabupaten Sleman. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel disiplin sebesar 0,336 dan $p=0,01$; dan koefisien beta (β) pada variabel motivasi sebesar 0,280 dan $p=0,05$. Kontribusi pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,214 yang artinya disiplin dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 21,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Apabila sebuah organisasi ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka diperlukan tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi. Dengan tingkat disiplin yang tinggi dan didukung dengan motivasi pegawai yang tinggi, memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai BKAD Kabupaten Sleman akan maksimal, dengan itu visi dan misi organisasi pun akan tercapai.	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator Variabel Bebas
2	Santiago Pereira dan Syahnur Said (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Karyawan Bidang II BBKSDA Sulawesi Selatan	Dari hasil penelitian ini disarankan agar pimpinan dapat terus menjaga dan meningkatkan disiplin para pegawai yang menjadi bawahannya antara lain melalui penerapan peraturan yang	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator

				berlaku secara konsisten. Walaupun lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja para pegawai, namun diharapkan agar kedua faktor tersebut senantiasa juga mendapat perhatian dari pimpinan karena kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja para pegawai	Variabel Bebas
--	--	--	--	--	----------------

Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
3	Dudung Juhana dan Haryati (2013)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi	Karyawan Dinas Kesehatan Kota Cimahi	Dari hasil penelitian ini terbukti variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi sebesar 64,90%. Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi maka harus membangkitkan motivasi kerja pegawai yang tinggi, menanamkan disiplin pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Maka akan berimbas pada peningkatan kinerja pegawai terutama di Dinas Kesehatan Kota Cimahi	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator Variabel Bebas
4	Resa Almustofa (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)	Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator Variabel Bebas
5	Maria Yesa (2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tenaga Pengajar Yayasan Katolik Paroki Pusat Damai, Kecamatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator

			Parindu, Kabupaten Snggau, Kalimantan Barat	Hasil lain menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel Bebas
--	--	--	--	--	----------------

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Fariz, dkk. 2016 menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan yaitu apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik.

Hal ini sesuai dengan pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan. Bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digarisbawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut Sedarmayanti (Putra, dkk. 2016;1) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari uraian di atas maka terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Artinya makin baik lingkungan kerja seorang karyawan maka makin baik pula hasil kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya.

2. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Sukandi, 2016 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

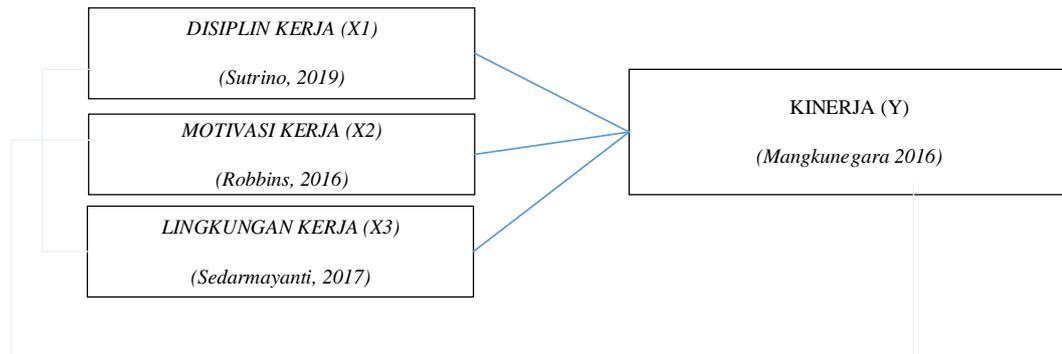
Hal ini sesuai dengan pendapat Sukandi, 2016 yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapinya,

3. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Kadir, dkk, 2016 menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Robbin (Kadir, dkk, 2016;43) bahwa kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dengan adanya motivasi yang kuat dari seorang karyawan untuk bekerja memberikan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan.

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho1 : Tidak Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho2 : Tidak Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho3 : Tidak Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha3 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho4 : Tidak Terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha4 : Terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam (Rusiadi, 2013:124).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Budi Perkasa Alamat yang beralamat di Jl. M.G Manurung I No. 18 Kecaatam Deli, Amplas Medan 20148 Sumatera Utara.

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, yaitu bulan November 2020 – Januari 2021.

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pra Penelitian																
2	Penulisan Proposal																
3	Bimbingan Proposal																
4	Seminar Proposal																
5	Penelitian																
6	Bimbingan Laporan																
7	Sidang Meja Hijau																
8	Revisi Laporan Penelitian																

Sumber: peneliti tahun 2020

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap, biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Kuncoro, (2013:103). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Budi Perkasa Alam berjumlah 40 Orang

2. Sampel

Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi seluruhnya atau sebagian atau juga penelitian secara sensus”.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas maka didalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari semua populasi yang ada, yaitu 40 karyawan yang ada di PT. Budi Perkasa Alam.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

E. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variable bebas yaitu : variable bebas pertama adalah Disiplin Kerja (X1), Variabel Bebas kedua adalah Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) serta 1 (satu) variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

2. Definisi Operasional

Ada pun defenisi operasional adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Defenisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja	Sedarmayat tahun 2007 (sebagaimana dikutip dalam Budianto dan Katini, 2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.	Sedarmayati tahun 2007 (sebagaimana dikutip dalam Budianto dan Katini, 2015). a. Pencahayaan b. Kebisingan c. Kelembaban Udara d. Suhu Udara	Likert
2	Disiplin Kerja	Menurut Singodimedjo tahun 2002 (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2016) bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dengan disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan	Menurut Singodimedjo tahun 2002 (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2016) a. Faktor Pengaruh Pemberian Kompensasi b. Faktor Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan	Likert

			<ul style="list-style-type: none"> c. Faktor Peraturan d. Faktor Ketegasan Pimpinan dalam Pengambilan Keputusan e. Faktor Pengawasan f. Faktor Perhatian Kepada Karyawan 	
3	Motivasi Kerja	Menurut Robbin (sebagaimana dikutip dalam Sukadi, 2016), motivasi adalah sebagai suatu proses internal yang mengaktifkan, membimbing dan mempertahankan perilaku dalam rentang tertentu. Secara sederhana motivasi adalah apa yang membuat kita berbuat, membuat kita tetap berbuat dan menemukan kearah mana yang hendak kita perbuat.	Menurut Robbin (sebagaimana dikutip dalam Sukadi, 2016) Teori Kebutuhan dari Maslow (Hierarchy of Need Theory) <ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan fisiologis (<i>physiological needs</i>) b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (<i>safety and security need</i>) c. Kebutuhan rasa memiliki (<i>social need</i>) d. Kebutuhan akan harga diri (<i>esteem need or status needs</i>) e. Kebutuhan akan perwujudan diri (<i>self actualization</i>) 	Likert
4	Kinerja	Menurut Gomes (sebagaimana dikutip dalam Askolani dan Ressi, 2014) “Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu”.	Menurut Gomes (sebagaimana dikutip dalam Askolani dan Ressi, 2014) <ul style="list-style-type: none"> a. <i>Quantity of work</i> b. <i>Quality of work</i> c. <i>Job knowledge</i> d. <i>Creativeness</i> e. <i>Cooperation</i> f. <i>Dependability</i> g. <i>Initiative</i> h. <i>Personal qualities</i> 	Likert

Sumber: Peneliti 2020

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dengan menekankan beberapa bentuk nilai diantaranya

- a. Nilai 5 : bobot 5 (sangat setuju)
- b. Nilai 4 : bobot 4 (setuju)
- c. Nilai 3 : bobot 3 (kurang setuju)
- d. Nilai 2 : bobot 2 (tidak setuju)
- e. Nilai 1 : bobot 1 (sangat tidak setuju)

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi).
3. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.

G. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Kualitas Data

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2003). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpulan data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur,

tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

a. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2004).

b. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya (Azwar dalam Munir 2015) menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha (Arikunto, 2006).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Haslinda dan Jamaluddin (2016) Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dilakukan dalam

penelitian ini yaitu grafik histogram dan grafik normal probability plot. Bentuk grafik histogram berikut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena bentuk grafik normal dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (Haslinda dan Jamaluddin, 2016) Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Deteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Regresi bebas dari multikolinieritas jika besar nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (Haslinda dan Jamaluddin, 2016) Uji Heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu maka

mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh arus kas, biaya operasional dan pendapatan terhadap laba adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kepuasan KerjaS

α = Intercept

β_1 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Intrinsik

X_2 = Motivasi Ekstrinsik

ϵ = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Menurut Haslinda dan Jamaluddin, (2016) Uji T pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi. jika suatu koefisien regresi signifikan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (*explanatory*) secara individual dalam

menerangkan variabel dependen. Untuk menguji koefisien hipotesis:
 $H_0 = 0$.

b. Uji F

Menurut Santoso (Haslinda dan Jamaluddin, 2016) Uji keberartian model regresi atau disebut dengan uji F, yaitu pengujian terhadap variabel independen secara bersama (simultan) yang ditujukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel X1, X2 dan variable X3 secara keseluruhan terhadap variabel Y.

c. Uji Koefisien Determinansi

Menurut Haslinda dan Jamaluddin (2016) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang celi berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 2005 bapak Pratomo Santosanengtyas dan pak Askaris Chioe, mendirikan perusahaan kontraktor PT Budi Perkasa Alam (BPA) yang bergerak dibidang jasa konstruksi kelautan berlokasi di medan. Tidak perlu waktu lama bagi PT BPA untuk mendapatkan kepercayaan pelanggan. Setelah berhasil dengan proyek pertamanya di JOB Pangkalan Susu, perusahaan yang baru ini tidak berhenti mendapatkan berbagai macam pekerjaan. Sampai dengan saat ini, total telah kurang lebih 15 pekerjaan diselesaikan oleh PT BPA, dengan klien yang beragam, mulai dari BUMN sampai dengan pemerintah. Secara tidak langsung, PT BPA turut berperan dalam pembangunan wilayah maritim yang sedang digalakkan oleh Pemerintah Indonesia. PT. Budi Perkasa Alam telah meraih berbagai sertifikasi standardisasi internasional, di antaranya ISO 9001, ISO 14001 serta OHSAS 18001 sejak tahun 2009. Peralatan konstruksi terbaru terus diperbaharui untuk memenuhi tuntutan operasional di lapangan yang dinamis

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi PT. Budi Perkasa Alam adalah sebagai berikut : "Menjadi perusahaan *marine construction specialist*"

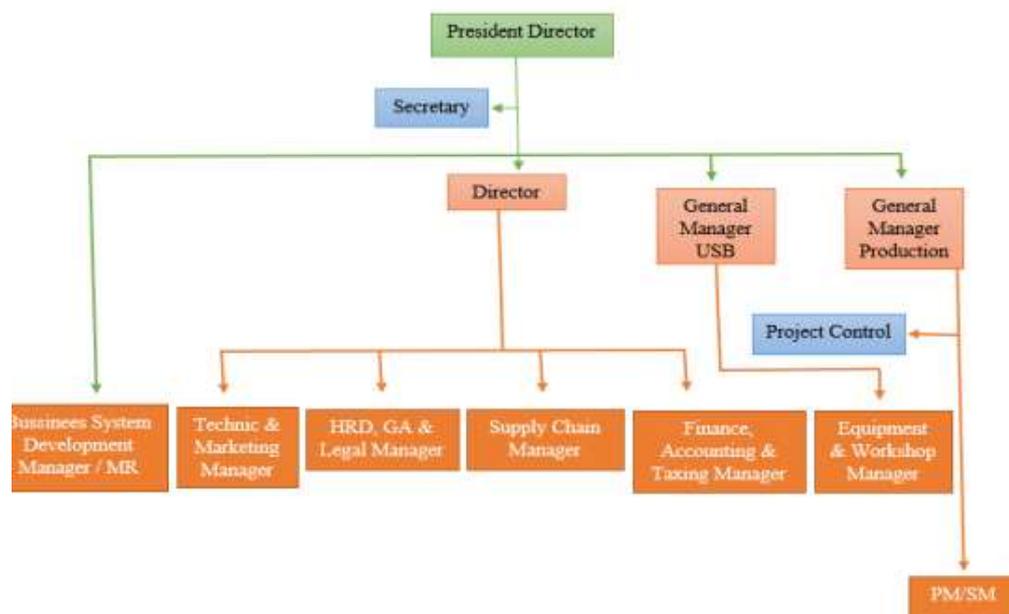
Misi perusahaan yaitu:

- a. Memberikan komitmen jasa pelayanan, kepercayaan dan dengan hasil yang sesuai keinginan pelanggan.

- b. Menyediakan lingkungan kerja yang aman, menyetatkan, mensejahterakan dan memberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional bagi karyawan.
- c. Meningkatkan kemampuan dan daya saing SDM dengan mengutamakan pada pengembangan pengelolaan perusahaan, keahlian teknik dan manajemen proyek.
- d. Menjalankan sistem manajemen MK3L yang menjamin pengendalian mutu tersedianya prosedur kerja yang aman serta mengurangi pencemaran lingkungan.
- e. Memfokuskan pengembangan investasi perusahaan pada peralatan kelautan.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun struktur organisasi perusahaan ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Budi Perkasa Alam

sumber: PT. Budi Perkasa Alam

4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu teknik yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner. Dari hasil analisis ini akan diperoleh gambaran kondisi objek penelitian seperti kondisi karyawan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan usia. Jawaban atas kuesioner kemudian dilakukan pengukuran terhadap beberapa pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

a. Karakteristik Responden

Dari data-data yang diperoleh sebagai hasil penelitian di lapangan, data karakteristik responden yang peneliti rangkum ke dalam kelompok karakteristik, seperti usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir serta masa kerja.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 40 orang karyawan PT. Budi Perkasa Alam diperoleh data responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-25	5	12,5
2	26- 30	18	45
3	31- 35	17	42,5
Total		40	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.1., diperoleh penjelasan bahwa sebagian besar usia karyawan PT. Budi Perkasa Alam berkisar pada usia 26-30 tahun sebesar 45%, usia 31-35 tahun berkisar 42,5%, usia 21-25 tahun berkisar 12,5%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 40 orang karyawan PT. Budi Perkasa Alam, diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	21	52,5
2	Perempuan	19	47,5
Total		40	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.2., diperoleh penjelasan bahwa 52,5% karyawan PT. Budi Perkasa Alam berjenis kelamin laki-laki

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 40 orang karyawan PT. Budi Perkasa Alam, diperoleh data responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
2	D3	10	25
3	S1	27	67,5
4	S2/S3	3	7,5
Total		40	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.3., diperoleh penjelasan bahwa PT. Budi Perkasa Alam memiliki karyawan yang dominan pendidikan Strata 1 dengan persentase 67,5%.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 40 orang karyawan PT. Budi Perkasa Alam, diperoleh data responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-2 tahun	4	10
2	2-3 tahun	10	25
3	> 3 tahun	26	65
Total		40	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.4., diperoleh penjelasan bahwa kebanyakan karyawan PT. Budi Perkasa Alam adalah karyawan lama yang sudah bekerja di atas 3 tahun dengan persentase 65%.

b. Rekapitulasi Jawaban Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Budi Perkasa Alam diperoleh distribusi jawaban kuesioner terhadap variabel bebas Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

1) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variabel Disiplin Kerja disajikan ke dalam tabel 4.5. sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden tentang Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1.	Adanya sistem pengawasan yang baik antara atasan ke bawahan maupun sesama rekan kerja dalam hal ketepatan waktu kehadiran dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan	13	15	6	6	0	40
2.	Adanya sistem pengawasan yang baik antara atasan ke bawahan maupun sesama rekan kerja dalam hal ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan	14	15	6	3	2	40
3.	Pimpinan yang disiplin dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	8	21	4	5	2	40
4.	Kompensasi / balas jasa yang diterima dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan	13	20	7	0	0	40
5.	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan ini.	17	18	5	0	0	40
6.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.	15	11	4	10	0	40
Total		80	100	32	24	4	240
Rata-Rata		2	2.5	0.8	0.6	0.1	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 2,5. Artinya untuk variabel Disiplin Kerja dinilai setuju oleh karyawan perusahaan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable Motivasi Kerja disajikan ke dalam tabel 4.6. sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1.	Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan tepat waktu	9	22	9	0	0	40
2.	Tunjangan yang diperoleh sudah layak dan memuaskan	9	30	1	0	0	40
3.	Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya	17	13	8	2	0	40
4.	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik	8	27	5	0	0	40
5.	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memadai	11	7	20	2	0	40
6.	Perlengkapan dan Peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	11	29	0	0	0	40
7.	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	18	13	8	1	0	40
8.	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan	10	26	4	0	0	40
9.	Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada karyawan apabila dalam keadaan darurat	9	7	22	2	0	40
Total		102	174	77	7	0	360
Rata-Rata		2.6	4.4	1.9	0	0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 4,4. Artinya untuk variabel Motivasi Kerja dinilai setuju oleh karyawan perusahaan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable Lingkungan Kerja disajikan ke dalam tabel 4.7. sebagai berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden tentang Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1.	Penerangan lampu dalam ruangan Anda sudah memadai.	14	23	3	0	0	40
2.	Penerangan di ruang kerja membuat Anda merasa nyaman dalam bekerja	17	4	12	7	0	40
3.	Anda merasa suara AC / Kipas Angin mengganggu telinga (pendengaran) anda	12	23	5	0	0	40
4.	Anda merasa suasana yang ada di tempat kerja anda terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising	9	28	3	0	0	40
5.	Temperatur ruangan kerja Anda mendukung kenyamanan Anda dalam bekerja	11	26	3	0	0	40
6.	Fasilitas <i>Air Conditioner (AC)</i> di ruangan kerja Anda sudah bekerja dengan baik	15	19	6	0	0	40
Total		78	123	32	7	0	240
Rata-Rata		1.95	3.1	0.8	0.2	0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 3,1. Artinya untuk variabel Lingkungan Kerja dinilai setuju oleh karyawan perusahaan.

4) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable Kinerja disajikan ke dalam tabel 4.7. sebagai berikut:

Tabel 4.8. Tanggapan Responden tentang Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	14	23	3	0	0	40
2.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	17	4	12	7	0	40
3.	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan	12	23	5	0	0	40
4.	Saya siap menerima pekerjaan yang sebenarnya bukan tanggung jawab saya	9	28	3	0	0	40
5.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	11	26	3	0	0	40
6.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	15	19	6	0	0	40
7.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang lain	11	29	0	0	0	40
8.	Dengan pengetahuan saya, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	18	13	8	1	0	40
9.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	10	26	4	0	0	40
10.	Saya selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan	9	7	22	2	0	40
Total		126	198	66	10	0	400
Rata-Rata		3.2	4.95	1.7	0.25	0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 4,95. Artinya untuk variabel Kinerja dinilai setuju oleh karyawan perusahaan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengujian Kualitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Ketentuan apakah suatu butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak valid adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan bernilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sehingga pertanyaan tersebut dapat dijadikan dasar untuk melanjutkan pengujian berikutnya. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} dan bernilai positif atau negatif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan butir pertanyaan tersebut harus diganti dengan butir pertanyaan lainnya”

1) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 40 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 40 - 2 = 38$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,320

Tabel 4.9., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja.

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,752	0,320	Valid
2	0,747	0,320	Valid
3	0,747	0,320	Valid
4	0,782	0,320	Valid
5	0,802	0,320	Valid
6	0,747	0,320	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

2) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 40 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 40 - 2 = 38$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel r *product moment*

Melalui tabel r *product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,320

Tabel 4.10., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,766	0,320	Valid
2	0,766	0,320	Valid
3	0,756	0,320	Valid
4	0,758	0,320	Valid
5	0,737	0,320	Valid
6	0,765	0,320	Valid
7	0,755	0,320	Valid
8	0,757	0,320	Valid
9	0,748	0,320	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

3) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

- a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 40 Orang

- b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 40 - 2 = 38$

- c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

- d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,320

Tabel 4.11., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,751	0,320	Valid
2	0,721	0,320	Valid
3	0,746	0,320	Valid
4	0,741	0,320	Valid
5	0,736	0,320	Valid
6	0,729	0,320	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

4) Uji Validitas Variabel Kinerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

- a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 40 Orang

- b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 40 - 2 = 38$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel $r_{\text{product moment}}$

Melalui tabel $r_{\text{product moment}}$, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,320

Tabel 4.12., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Kinerja

Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,695	0,320	Valid
2	0,679	0,320	Valid
3	0,702	0,320	Valid
4	0,692	0,320	Valid
5	0,692	0,320	Valid
6	0,684	0,320	Valid
7	0,727	0,320	Valid
8	0,734	0,320	Valid
9	0,711	0,320	Valid
10	0,720	0,320	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Nilai reliabilitas ditentukan oleh nilai α . Apabila nilai $\alpha > 0,6$, maka kuesioner tersebut dinilai *reliabel* (Juliansyah, 2013:86).

1) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Disiplin kerja sebagai berikut.

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,796	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

2) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja sebagai berikut.

Tabel 4.14. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,780	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

3) Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut.

Tabel 4.15. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,767	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Lingkungan kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

4) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja sebagai berikut.

Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,724	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Kinerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Kenormalan Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Data populasi akan berdistribusi normal jika rata-rata nilainya sama dengan modenyanya serta sama dengan mediannya. Ini berarti bahwa sebagian nilai mengumpul pada posisi tengah, sedangkan frekuensi skor yang rendah dan yang tinggi menunjukkan kondisi yang semakin sedikit seimbang (Irianto, 2003:62)". Pengujian dilakukan dengan membangkitkan kolmogorov smirnov dan histogram melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 4.17. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

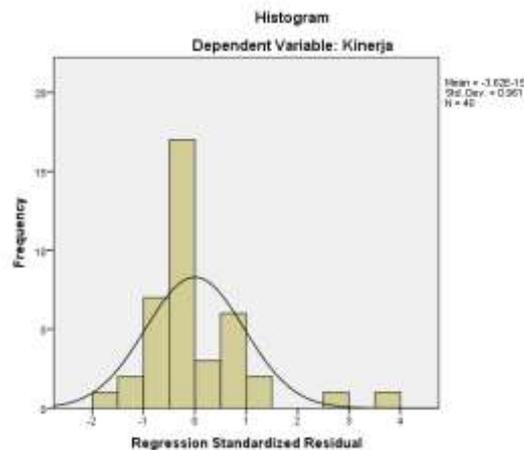
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.60924664
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.195
	Positive	.195
	Negative	-.095
Test Statistic		.195
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data

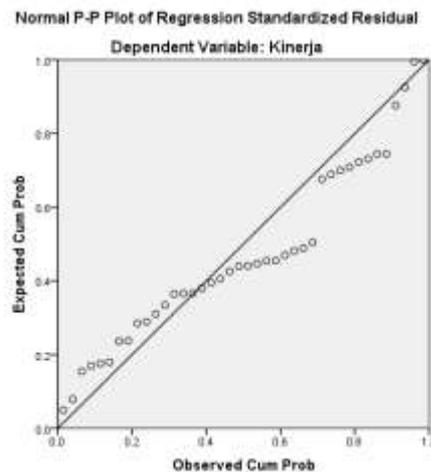


Gambar 4.2. Histogram Uji Kenormalan Data

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan histogram tersebut di atas dijelaskan bahwa distribusi data berada pada kondisi normal yang dibuktikan dengan garis histogram yang memiliki kecenderungan seimbang di tengah. Dengan kondisi yang demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Agar histogram hasil uji normalitas diyakini keakuratannya, maka dilakukan uji formalitas dengan P-Plot agar menghasilkan perbandingan hasil uji formalitas tersebut. Berikut ditampilkan hasil pengujian normalitas data dengan P-Plot dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.3. P-Plot Uji Kenormalan Data

Sumber: Hasil Pengolahan Data

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya dalam satu model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar daripada 0,1, dan untuk nilai VIF yang disyaratkan adalah kurang daripada 10. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini terlihat pada tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.18. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin_Kerja	0,929	1,077
Motivasi_Kerja	0,982	1,018
Lingkungan_Kerja	0,941	1,062

a. Dependent Variable: Kinerja

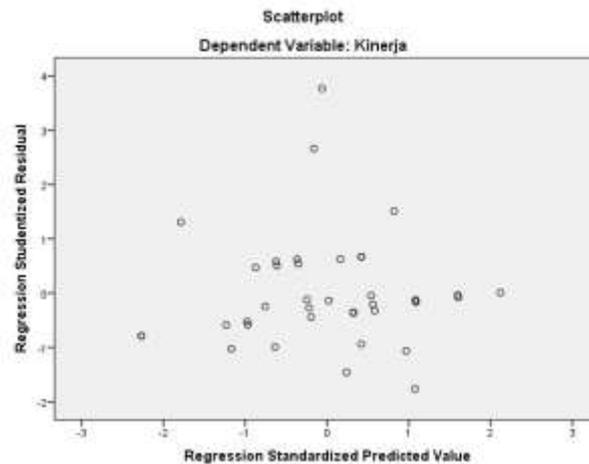
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, didapat nilai toleransi untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,929. Nilai toleransi pada variabel Disiplin Kerja tersebut berada pada ambang nilai di atas 0,1. Begitu juga dengan variabel Motivasi Kerja dengan nilai toleransi 0,982 yang berada pada ambang batas lebih dari 0,1. Untuk variabel Lingkungan kerja berada pada ambang nilai di atas 0,1. Berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1,077, Motivasi kerja adalah 1,018 dan variabel Lingkungan Kerja adalah 1,062. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada ambang nilai di bawah 10. Kesimpulan yang diambil pada pengujian ini adalah data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan untuk melakukan analisis tahapan selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika signifikannya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat bantu *Software SPSS*

versi 20 dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, hasilnya sebagai berikut:



Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan output *scatterplots* di atas diketahui bahwa:

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi

Analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ada beberapa kriteria dalam analisis korelasi:

- a) Apabila nilai signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat lebih kecil daripada 0,05 berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Apabila nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar daripada r_{tabel} berarti adanya korelasi antara variabel bebas dan terikat

Tabel 4.16 di bawah ini menunjukkan hasil analisis korelasi variabel Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja.

Tabel 4.19. Uji Korelasi

		Disiplin_Kerja	Motivasi_Kerja	Lingkungan_Kerja	Kinerja
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	.130	.240	.462
	Sig. (2-tailed)		.422	.135	.002
	N	40	40	40	40
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.130	1	.062	.633**
	Sig. (2-tailed)	.422		.702	.000
	N	40	40	40	40
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.240	.062	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.135	.702		.000
	N	40	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	.262	.633**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.102	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (0,462) > r_{tabel}(0,320)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dengan variabel Kinerja (Y).
- b) Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (0,633) > r_{tabel}(0,320)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja (Y).
- c) Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (0,796) > r_{tabel}(0,320)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan variabel Kinerja (Y).

b. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Tabel 4.20 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	0,590	1,120	
1 Disiplin_Kerja	0,003	0,022	0,004
Motivasi_Kerja	0,446	0,020	0,585
Lingkungan_Kerja	0,974	0,035	0758

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, di dapat nilai $a = 0,590$ $b_1 = 0,003$, $b_2 = 0,446$, $b_3 = 0,974$ Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,590 + 0,003X_1 + 0,446X_2 + 0,974X_3$$

Artinya, setiap kenaikan 1 satuan Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 2,013 satuan.

c. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} . Pada penelitian ini dengan jumlah responden (n) = 40, didapatkan nilai *degree of freedom* (df) = $40 - 2 = 38$. dan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,024. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima. Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, apabila apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.21. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.590	1.120		.527	.601
Disiplin_Kerja	.003	.022	.004	.134	.895
Motivasi_Kerja	.446	.020	.585	21.778	.000
Lingkungan_Kerja	.974	.035	.758	27.655	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka

Ho diterima, namun apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka Ho ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka Ho diterima

Tabel 4.22. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	553.524	3	184.508	458.846	.000 ^b
Residual	14.476	36	.402		
Total	568.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

e. Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam. maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 4.23. Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.975	.972	.634

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel disiplin kerja didapatkan signifikansi sebesar $0,895 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 0,134 < t_{tabel} = 2,024$, maka Ho diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel motivasi kerja, didapatkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 21,778 > t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel lingkungan kerja, didapatkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 27,655 > t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam.

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Budi Perkasa Alam harus meningkatkan kedisiplinan karyawan, motivasi karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja.

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,972 atau 97,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 97,2% variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam. Sisanya sebesar 2,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel disiplin kerja didapatkan signifikansi sebesar $0,895 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 0,134 < t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam.
2. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel motivasi kerja, didapatkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 21,778 > t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam.
3. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel lingkungan kerja, didapatkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 27,655 > t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam.
4. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Budi Perkasa Alam harus meningkatkan kedisiplinan karyawan, motivasi karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja.

5. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,972 atau 97,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 97,2% variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam. Sisanya sebesar 2,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Ada beberapa saran yang diberikan kepada pihak PT. Budi Perkasa Alam, yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT, Budi Perkasa Alam harus meningkatkan kedisiplinan karyawan
2. Perlu adanya penerapan *reward and punishment* untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan
3. Perlu ditingkatkan kondisi lingkungan kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). Enhance of Legal Protection the Health Outsourcing Workers in Health Law Number 36 of 2009. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4685-4696.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran dan Keadilan. *Soumatera Law Review*, 4(1), 93-103.
- Iridiastadi. Hardianto dan Yassierli. (2014). *Ergonomi Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya Offset: Bandung
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo: Depok
- Kuswana. Wowo Sunaryo. (2014). *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. Remaja Rosdakarya Offset: Bandung
- Mangkunegara, A Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis. Robert.L dan Jackson. John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Salemba Empat: Jakarta
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media: Bogor
- Prawirosentono. Suyadi dan Primasari. Dewi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja & Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Ketiga. BPFE: Yogyakarta

Rianto. Agus. (2014). *Statistika Konsep Dasar, Aplikasi, da Pengembangannya*.

Edisi Kedua. Kencana Prenadamedia Group: Jakarta

Sinulingga. Sukaria. (2011). *Metode Penelitian*. Edisi 1. Usu Press: Medan

Sugoyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta:

Bandung

Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group:

Jakarta

Jurnal Ilmiah

Budianto. A. Aji Tri. Dan Katini. Amelia. (2015). *Pengaruh Lingkungan Ke Rja*

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero)

Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Majemen

Universitas Pamulang. Volume 3. Nomor 1. 100-124

Haslinda dan Jamaluddin. *Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi*

Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai

Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. Jurnal

Ilmiah Akuntansi Peradaban 1-21

Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). Bibliometric Analysis and Review of Halal Tourism. Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi, 10(2), 177-194.

Rena Prilian,dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Di Pt Mit Ra Global Holiday Jimbaran Bali. Jurnal IPTA.

Volume 2 Nomor 1. ISSN. 2338 – 8633. 24 – 26

- Kadir. Abdul. Dkk. 2014. *Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi Pt Riau Pos Intermedia Pekanbaru*.
Jurnal Ekonomi. Volume 22. 42 – 58
- Askolani da Machdalena. Ressi J. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Inti (Persero) Bandung*.
- Suwondo.Diah Indri dan Sutanto. Eddy Madiono. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. JMK. Volume 17 Nomor 2
ISSN. 1411.1438. 135 – 144
- Sukadi. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karangpandan* . Tesis.
- Putra. Fariz, Ramadhan. Dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Naraya Telematika Malang*..
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). Criminal Acts of Corruption Procurement of Goods and Services of Local Governments through Electronic Procurement Services (LPSE). Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4678-4684.