



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. TRI BAHTERA SRIKANDI
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

YOLANDA TRI UTARI
NPM. 1615310003

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YOLANDA TRI UTARI
NPM : 1615310003
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA,
DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. TRI BAHTERA SRIKANDI MEDAN.

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc. M)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H, M.Kn)

PEMBIMBING I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(SURYA ASIH, S.E., M.Si)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : YOLANDA TRI UTARI
NPM : 1615310025
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. TRI BAHTERA SRIKANDI**

Medan April 2021

KETUA


(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

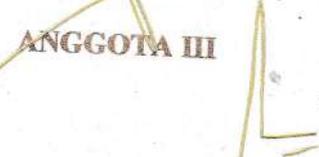
ANGGOTA I


(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA II


(SURYA ASIH, S.E., M.Si)

ANGGOTA III


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

ANGGOTA IV


(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E. M.M., CiqnR, MDTP.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yolanda Tri Utari
Npm : 1615310003
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksekusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima koonsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Yolanda Tri Utari

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yolanda Tri Utari
Tempat/Tanggal Lahir : Batang Serangan, 08 Oktober 1998
Npm : 1615310003
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja,
dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan
di PT. Tri Bahtera Srikandi
Alamat :Jln. Besar Batang Serangan, Lingkungan
Kedai, Kec. Batang Serangan, Kab.
Langkat, Sumatera Utara.

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2021



buat pernyataan

Yolanda Tri Utari

24/10/2020
Ace Sempuro
Surpa Arik, St, M.G

Ace Sempuro
15/8-2020
As.



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. TRI BAHTERA SRIKANDI**

PROPOSAL

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

Oleh:

YOLANDA TRI UTARI
NPM. 1615310003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Acc. Sidang Meja Hijau
8/5-2021
Surya Asih, SE, MSi

Acc Meja Hijau

AS 19/04-2021



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. TRI BAHTERA SRIKANDI**

SKRIPSI

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

Oleh:

YOLANDA TRI UTARI
NPM. 1615310003

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

Ace Jilid Lex
Surya A.S.E.M.S.

Ace Jilid Lex
A.S.



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. TRI BAHTERA SRIKANDI
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

YOLANDA TRI UTARI
NPM. 1615310003

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

Ujian Meja Hijau

Medan, 02 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang saya hormati, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YOLANDA TRI UTARI
 Tempat Lahir : BATANG SERANGAN / 08/10/1998
 Orang Tua : Khairun Nur
 NIM : 1615310003
 Prodi : SOSIAL SAINS
 : Manajemen
 : 081377221561
 : Jl. Batang Serangan, Simp. Lingkungan Kedai, Kec.
 Batang Serangan, Kab. Langkat, Sumatera Utara

Mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Bahtera Srikandi, Selanjutnya saya menyatakan :

lampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
 akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah ujian meja hijau.

telah tercap keterangan bebas pustaka

lampirkan surat keterangan bebas laboratorium

lampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih

lampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.

lampirkan pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar

posisi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (berwarna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dos pembimbing, prodi dan dekan

Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)

lampirkan surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)

telah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP

tersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga : L

Disetujui oleh :

Hormat saya



Medaline, SH., M.Kn
 Fakultas SOSIAL SAINS



YOLANDA TRI UTARI
 1615310003

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
- o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan

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.



Ermasi Muliawati, BA., MSc

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

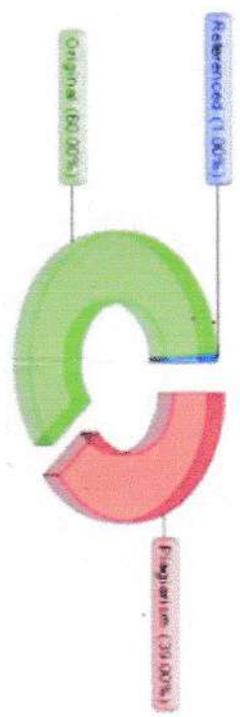
Analyzed document: **YOLANDA TRI UTARI_1615310003_MANAJEMAN.docx** | checked by: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Check type: Internet Check

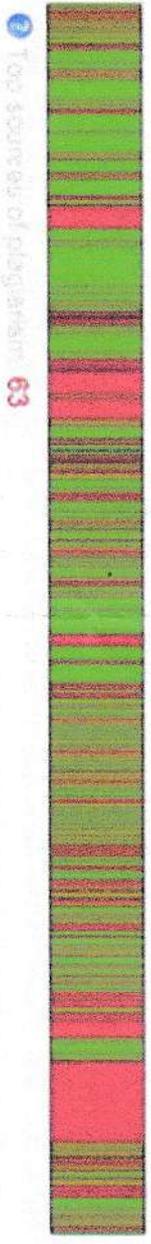


Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism: 63

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4293/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
sebagai berikut:

Nama : YOLANDA TRI UTARI

NIM : 1615310003

Waktu : Akhir

Mata Kuliah : SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 31 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 31 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Referensi : FM-PERPUS-06-01

: 01

Tgl : 04 Juni 2015

SURAT PERNYATAAN

anda Tangan Dibawah Ini :

: YOLANDA TRI UTARI

: 1615310003

ahir : BATANG SERANGAN / 08/10/1998

: Jl. Batang Serangan, Simp. Lingkungan Kedai, Kec. Batang Serangan, Kab. Langkat, Sumatera Utara

: 081377221561

ia : Khairun Nur/Budi Muliati

: SOSIAL SAINS

: Manajemen

: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Bahtera Srikand

an surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ija
an terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalah
ah saya.

urat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam kead.
jadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 02 Juni 2021



YOLANDA TRI UTARI
1615310003



PT. TRI BAHTERA SRIKANDI

Komplek Setia Budi Point Blok B No. 15 Medan
Telp. : +6261 8226535 - Fax. : +6261 8225566

Medan, 04 Januari 2021

Nomor : 001/TBS-Mdn/I/2021

Kepada Yth.:

Dekan Fakultas Sosial Sains UNPAB
Dr. Bambang Widjanarko SE, MM

Di-

Medan

Perihal : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan Nomor : 4733/17/FSS/2020-2021 tanggal 17 Desember 2020 perihal Permohonan Penelitian, maka melalui surat ini kami dapat memberikan Surat Keterangan sebagai berikut:

Nama : Yolanda Tri Utari

NPM : 1615310003

Program Studi : Manajemen

Alamat : Jalan Jend Gatot Subroto km 4,5 Sei Sikambing Gang Mantri no 32 A

Bahwa dalam surat ini kami sampaikan bahwa benar Mahasiswi atas nama Sdi. Yolanda Tri Utari dengan data-data tersebut di atas telah melakukan riset / penelitian terkait dengan data-data yang dibutuhkan oleh yang bersangkutan sesuai kebutuhan guna melengkapi penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Tri Bahtera Srikandi"**.

Demikian surat keterangan ini diberikan sebagai rekomendasi, terima kasih.

Hormat kami,

PT. TRI BAHTERA SRIKANDI



Svafrina Siregar, S.IP

Direktur



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 :

Nama Lengkap

: YOLANDA TRI UTARI

Tempat/Tgl. Lahir

: BATANG SERANGAN / 08 Oktober 1998

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1615310003

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Persentase Kredit yang telah dicapai

: 141 SKS, IPK 3.62

Nomor Hp

: 081377221561

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Bahtera Srikandi

Isi : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

Rektor,

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)



Medan, 04 Maret 2020

Pemohon,

(Yolanda Tri Utari)

Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)



Tanggal : 04-03-2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Abdi Setiawan, SE., M.Si)

Tanggal : 05/03/20
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 04-03-2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Surya Asih, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 04 Maret 2020 09:52:02



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Surya Asih, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Yolanda Tri Utari
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615310003
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
22 April 2021	Daftar isi disesuaikan dengan halaman sebenarnya. Perbaiki dalam penulisannya Perbaiki penulisan dalam daftar pustaka		
08 Mei 2021	Acc Sidang Meja Hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan


Dr. Onny Medhane, S.H, M.Kn

Dosen Pembimbing II


Surya Asih, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Abdi Setiawan, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Yolanda Tri Utari
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615310003
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
15 April 2021	<ul style="list-style-type: none">• Di cover bagian tahunnya di ganti menjadi 2021• Tambahkan surat pengesahan skripsi, persetujuan sidang meja hijau, pernyataan tidak ada perbaikan nilai, pernyataan keaslian karya ilmiah• Sub bab di bagian abstrak ukurannya 14 bold• Rata kanan kiri• Bab 5 kurang spasi• Daftar table 2 spasi• Halaman di kanan• Di bagian daftar table tambahkan kata 'Tabel'nya		
19 April 2021	<ul style="list-style-type: none">• Acc Meja Hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medalina, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Abdi Setiawan, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Tri Bahtera Srikandi Medan yang berjumlah 40 orang karyawan. Sampel penelitian yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2021 sampai dengan Maret 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi Medan. Uji t menunjukkan motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 6,126 dan signifikan sebesar 0,000, Disiplin Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 9,139 dan signifikan sebesar 0,000, dan Lingkungan Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4,193 dan signifikan sebesar 0,000. Dan Uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 44,208 dan signifikan 0,000. dengan variabel disiplin kerja menjadi variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan. Hasil uji determinasi menunjukkan 76,9% Kinerja Karyawan PT. Tri Bahtera Srikandi Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya dari faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Tri Bahtera Srikandi Medan. The population in this study were all employees of PT.Tri Bahtera Srikandi Medan, with a total of 40 employees. The research sample was taken using a saturated sampling technique where the entire population was used as a sample. This research was conducted from January 2021 to March 2021. This study used quantitative data processed by SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results of this study indicate that Work Motivation, Work Discipline and Work Environment have a positive and significant effect both partially and simultaneously on Employee Performance at PT Tri Bahtera Srikandi Medan. The t test shows that work motivation has a tcount of 6.126 and a significant amount of 0.000, Work Discipline has a tcount of 9.139 and is significant at 0.000, and the Work Environment has a tcount of 4.193 and a significant amount of 0.000. And the F test shows that Fcount is 44.208 and significant 0.000. with the work discipline variable being the most dominant variable affecting the performance of employees at PT. Tri Bahtera Srikandi Medan. The results of the determination test showed 76.9% of the employees' performance of PT. Tri Bahtera Srikandi Medan can be explained and obtained from work motivation, work discipline and work environment, while the rest is from other factors that are not discussed in this study.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment and

Employee performance.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Bapak Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Dekan di Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSC. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Surya Asih , S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dari segi

moril, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sehingga dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Pimpinan PT. Tri Bahtera Srikandi yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian di PT. Tri Bahtera Srikandi.
7. Seluruh Dosen dan Pegawai Staf Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Teristimewa kepada Orang Tua penulis Ayahanda Khairun Nur dan Ibunda Budi Muliati dan abang kandung penulis Taufik Hidayat dan Febri Novrizal yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanan nya baik dari segi moril, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman seperjuangan, Arko Pratama, Nabila Imtinan, Bella, Dini, Dwi Siska, Fahmi dan OYO Team yang saling mendukung satu sama lain agar lulus dengan bersamaan dan sukses mencapai cita masing-masing.

Demikian pula dalam penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari setiap pembaca demi penyerpunaan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpah kan rahmat dan karuniaNya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Agustus 2020
Penulis

Yolanda Tri Utari
NPM. 1615310003

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	12
c. Indikator Kinerja	14
2. Motivasi Kerja.....	15
a. Pengertian Motivasi Kerja	15
b. Factor yang memperngaruhi Motivasi Kerja	16
c. Indikator Motivasi Kerja	17
3. Disiplin Kerja	17
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
b. Bentuk – bentuk Disiplin Kerja	19
c. Tujuan Disiplin Kerja.....	19
d. Indikator Disiplin Kerja	22
4. Lingkungan Kerja	23
a. Pengertian Lingkungan Kerja	23
b. Faktor – factor yang Mempengaruhi Indikator Lingkungan Kerja	24
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	26
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis.....	33

BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	36
D. Jenis dan Sumber Data	37
E. Definisi Operasional Variabel.....	38
1. Variabel Penelitian	38
2. Definisi Operasional	39
F. Skala Pengukuran Variabel	41
G. Teknik Pengumpulan Data.....	43
H. Teknik Analisa Data	43
1. Uji Kualitas Data.....	43
a. Uji Validitas	43
b. Uji Reliabilitas	44
2. Uji Asumsi Klasik.....	44
a. Uji Normalitas.....	44
b. Uji Multikolinearitas	45
c. Uji Heteroskedastisitas.....	45
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	46
4. Uji Hipotesis	46
a. Uji Parsial.....	46
b. Uji Simultan.....	47
5. Koefisien Determinasi.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	50
1. Deskripsi Objek Penelitian	50
a. Sejarah Singkat PT. Tri Bahtera Srikandi Medan	50
b. Visi dan Misi PT. Tri Bahtera Srikandi Medan	50
c. Struktur Organisasi	50
d. Uraian Tugas dan Wewenang PT. Tri Bahtera Srikandi Medan	51
2. Deskripsi Karakteristik Responden	58
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ...	60
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
3. Deskripsi Variabel Penelitian	60
a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)	61
b. Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	65
c. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	70
d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	74
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	78
a. Pengujian Validitas.....	78

b. Pengujian Reabilitas	81
5. Pengujian Asumsi Klasik	83
a. Uji Normalitas Data.....	83
b. Uji Multikolinieritas	85
c. Uji Heteroskedastisita.....	86
6. Regresi Linier Berganda.....	87
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	88
a. Uji Signifikat Parsial (Uji t)	88
b. Uji Signifikat Simultan (Uji F).....	90
c. Koefisien Determinasi	91
B. Pembahasan Hasil Penelitian	91
1. Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	91
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	92
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	92
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	94
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN.....	126

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja.....	4
Tabel 1.3 Hasil Pra survei Lingkungan Kerja.....	5
Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan	6
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	36
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.3. Instrumen Skala <i>Likert</i>	42
Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.5 Instrumen Skala <i>Likert</i>	61
Tabel 4.6 Pertanyaan X _{1.1}	61
Tabel 4.7 Pertanyaan X _{1.2}	62
Tabel 4.8 Pertanyaan X _{1.3}	62
Tabel 4.9 Pertanyaan X _{1.4}	63
Tabel 4.10 Pertanyaan X _{1.5}	63
Tabel 4.11 Pertanyaan X _{1.6}	63
Tabel 4.12 Pertanyaan X _{1.7}	64
Tabel 4.13 Pertanyaan X _{1.8}	64
Tabel 4.14 Pertanyaan X _{1.9}	65
Tabel 4.15 Pertanyaan X _{2.1}	65
Tabel 4.16 Pertanyaan X _{2.2}	66
Tabel 4.17 Pertanyaan X _{2.3}	66
Tabel 4.18 Pertanyaan X _{2.4}	67
Tabel 4.19 Pertanyaan X _{2.5}	67
Tabel 4.20 Pertanyaan X _{2.6}	68
Tabel 4.21 Pertanyaan X _{2.7}	68
Tabel 4.22 Pertanyaan X _{2.8}	69
Tabel 4.23 Pertanyaan X _{2.9}	69
Tabel 4.24 Pertanyaan X _{3.1}	69
Tabel 4.25 Pertanyaan X _{3.2}	70
Tabel 4.26 Pertanyaan X _{3.3}	71
Tabel 4.27 Pertanyaan X _{3.4}	71
Tabel 4.28 Pertanyaan X _{3.5}	72
Tabel 4.29 Pertanyaan X _{3.6}	72
Tabel 4.30 Pertanyaan X _{3.7}	73
Tabel 4.31 Pertanyaan X _{3.8}	73
Tabel 4.32 Pertanyaan X _{3.9}	74
Tabel 4.33 Pertanyaan Y.1	74

Tabel 4.34 Pertanyaan Y.2	75
Tabel 4.35 Pertanyaan Y.3	75
Tabel 4.36 Pertanyaan Y.4	76
Tabel 4.37 Pertanyaan Y.5	76
Tabel 4.38 Pertanyaan Y.6	77
Tabel 4.39 Pertanyaan Y.7	77
Tabel 4.40 Pertanyaan Y.8	78
Tabel 4.41 Pertanyaan Y.9	78
Tabel 4.42 Uji Validitas X_1	79
Tabel 4.43 Uji Validitas X_2	80
Tabel 4.44 Uji Validitas X_3	80
Tabel 4.45 Uji Validitas Y	81
Tabel 4.46 Uji Reliabilitas X_1	82
Tabel 4.47 Uji Reliabilitas X_2	82
Tabel 4.48 Uji Reliabilitas X_3	83
Tabel 4.49 Uji Reliabilitas Y	83
Tabel 4.50 Uji Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	86
Tabel 4.51 Uji Multikolinieritas	86
Tabel 4.52 Uji Regresi Linier Berganda	88
Tabel 4.53 Uji Signifikan Parsial	89
Tabel 4.54 Uji Signifikan Simultan	90
Tabel 4.55 Koefisien Determinasi	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tri Bahtera Srikandi Medan	51
Gambar 4.2 Histrogam Uji Normalitas	84
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	85
Gambar 4.4 Scarterplot Uji Heteroskedastisitas	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Baik karena ketidak mampuan beradaptasi dengan teknologi dan ketidak mampuan untuk bersaing antara perusahaan-perusahaan lainnya maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Hal ini perlu diperhatikan, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pilar yang memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta dalam mendukung pola strategi dan kebijakan secara terpadu, sehingga keputusan-keputusan dalam organisasi tersebut yang sehat dan baik jika didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen di dalam organisasi tersebut secara baik dan benar.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan di sebuah organisasi, tentunya yang berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki untuk mendapatkan kinerja yang sangat diinginkan. Suasana aman yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja akan mampu untuk mendorong karyawan untuk lebih giat lagi dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan baik itu dalam suasana aman sebelum kerja, atau setelah kerja. Keadaan kerja yang aman seperti ini, serta diberikan rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dalam berbagai kegiatan merupakan semangat dari setiap karyawan di dalam suatu organisasi.

Dengan suasana seperti itu dimaksudkan untuk para karyawan bisa bekerja secara maksimum dan senang kepada pekerjaan yang dikerjakannya.

Kasmir (2016: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Disamping itu kinerja karyawan merupakan hasil dari pikiran dan tenaga dari para pekerja terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, dapat berwujud, dapat dilihat, dihitung jumlahnya, tetapi banyak dari hasil pikiran dan tenaga para pekerja tidak dapat dilihat dan dihitung. Seperti misalnya cara untuk memecahkan suatu masalah. Kinerja dari para karyawan sangat menularkan keberhasilan dari suatu organisasi itu sendiri. Andaikata kinerja karyawan itu sangat bagus, maka kinerja organisasi akan melambung tinggi. Kebalikannya andaikata kinerja dari suatu karyawan buruk, akan dapat menyebabkan penurunan kinerja dari suatu organisasi itu sendiri.

Demi terwujudnya tujuan organisasi, karyawan juga membutuhkan motivasi agar dapat bekerja lebih giat lagi. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Mengetahui akan pentingnya karyawan di dalam suatu organisasi, maka karyawan membutuhkan perhatian yang lebih dalam lagi kepada tugas yang mereka kerjakan sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan mewawancarai beberapa karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi dari faktor Motivasi kerja karyawan sering mengeluhkan koneksi WiFi yang sering mati atau lambat,

terkadang karyawan juga sering mengeluh tentang printer yang terkadang rusak disaat akan digunakan. Tentunya hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi.

Dari hasil observasi tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja di PT. Tri Bahtera Srikandi

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Saya mendapatkan fasilitas yang baik	7	35%	13	65%	20	100
2.	Bonus yang diberikan sesuai prestasi	5	25%	15	75%	20	100
3.	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan	8	40%	12	60%	20	100

Sumber : Diolah Penulis 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat di ketahui mengenai pernyataan Motivasi Kerja di PT. Tri Bahtera Srikandi.

Menurut Rivai (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin kerja sangatlah berpengaruh dalam suatu organisasi, karna disiplin kerja di dalam suatu organisasi dapat menjangkau tujuan dari rancangan yang akan dikerjakannya. Disiplin kerja yang sangat tinggi dari para karyawan dalam suatu organisasi membuktikan bahwa integrasi dan tanggung jawab para karyawan terhadap organisasi. Dengan disiplin kerja yang sangat tinggi, dapat memudahkan suatu organisasi untuk menggapai tujuannya, jikalau karyawan memiliki disiplin kerja yang efektif dan dapat mengefisienkan waktu dalam bekerja

sehingga tidak terjadi kesalahan – kesalahan yang dapat merugikan organisasi itu sendiri dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Fenomena yang terjadi di PT. Tri Bahtera Srikandi tentang disiplin kerja ,ternyata banyak karyawan yang mengeluh tentang jam masuk kerja yang terlalu pagi dan tidak diberikan toleransi sehingga langsung dikenakan sanksi berupa potong uang makan. Masih terdapat juga karyawan yang pada saat atasan sedang tidak berada ditempat, mereka melakukan aktivitas di luar pekerjaannya seperti mengobrol, main *handphone* atau *browsing* internet. Mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang harusnya selesai menjadi tertunda dan di kerjakan di lain hari dan kurangnya kerja sama antar pegawai.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan penulis terhadap karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi mengenai Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Disiplin Kerja di Lingkungan PT. Tri Bahtera Srikandi

No	Faktor penyebab menurunnya disiplin kerja karyawan	Jumlah jawaban	Presentase
1	Jam masuk kantor terlalu cepat	7	35%
2	Tugas yang menumpuk dan harus diselesaikan tepat waktu	6	30%
3	Waktu istirahat kurang	3	15%
4	Menyalahgunakan fasilitas saat atasan sedang tidak ditempat	4	20%
Total		20	100%

Sumber : Diolah penulis 2020

Menurut Sunyoto (2013:43), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja, juga sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membawa penerapan kerja sehingga para

karyawan memiliki semangat kerja dan menumbuhkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menghasilkan ikatan kerja yang mengharuskan antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Maka hendaknya perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa aman, nyaman selama berada di dalam ruangan dan merasa senang, semangat untuk mengerjakan pekerjaan – pekerjaannya agar terbentuklah kepuasan kerja karyawan tersebut dan kinerja karyawan pun akan meningkat.

Fenomena yang terjadi di PT. Tri Bahtera Srikandi tentang Lingkungan Kerja yaitu pencahayaan yang kurang terang dan sirkulasi udara yang sedikit. Hal seperti ini tentu sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Disini penulis sebagai peneliti membatasi lingkungan kerja penulis mengenai lingkungan kerja fisik.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja di PT. Tri Bahtera Srikandi

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Jumlah responden	(%)
1	Kurangnya pencahayaan dan suhu ruangan yang tidak sesuai membuat saya tidak nyaman untuk bekerja	15	75%	5	25%	20	100%
2	Suara Genset yang mengganggu ketenangan dalam bekerja	17	85%	3	15%	20	100%

Sumber : Diolah Penulis 2020

Menurut Kasmir (2016:182) dalam praktinya, kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan

kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi.

Fenomena yang terjadi di PT. Tri Bahtera Srikandi tentang Kinerja karyawan seperti kurangnya waktu yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Disini beberapa karyawan mengeluh tentang hal tersebut. Karyawan juga merasa pekerjaan yang mereka lakukan terkadang diluar kemampuan karyawan tersebut. Hasil survey yang dilakukan penulis dapat dilihat dibawah pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Tentang Kinerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	6	30	14	70	20	100
2.	Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan saya	6	30	14	70	20	100
3.	Kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik	8	40	12	60	20	100

Sumber: Diolah penulis 2020

Dari hasil pra survey mengenai kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi memiliki kinerja yang kurang sehingga penulis tertarik untuk meneliti variabel tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. TRI BAHTERA SRIKANDI**

B. Identifikasi Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Tidak adanya penghargaan bagi karyawan terbaik sehingga kurang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
- b. Masih terdapat karyawan yang belum mematuhi aturan waktu kehadiran dan aturan perusahaan lainnya
- c. Ruangan kerja yang minim pencahayaan dan sirkulasi udara serta suhu yang tidak sesuai
- d. Tugas atau pekerjaan yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis merasa penelitian ini dibatasi agar tidak menyimpang dari tujuan semula dilakukannya penelitian ini. Sehingga penulis meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi dan membatasi masalah dalam penelitian ini hanya pada karyawan PT. Tri Bahtera Srikandi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi?
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan latar belakang diatas, ada pun tujuan penelitian antara lain:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi penulis, sebagai sarana untuk menambah pengetahuan teoritis tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Manfaat bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk menyelesaikan suatu masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi
- c. Manfaat bagi para akademisi, sebagai bahan untuk referensi bagi penelitian yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu diteliti oleh M. Abdul Aziz (2016) yaitu tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal”, sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian yang sebelumnya dan terletak pada:

1. Variabel Penelitian: untuk penelitian sebelumnya telah menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja, serta 1 (satu) variabel bebas yaitu: Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk penelitian ini telah menggunakan 3 (tiga) variable bebas yaitu: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, serta 1 (satu) variable bebas yaitu: Kinerja Karyawan.
2. Jumlah observasi/sampel (n) : peneliti sebelumnya telah menggunakan sebanyak 99 karyawan. Sedangkan untuk penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 karyawan.
3. Waktu Penelitian: penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2016. Sedangkan untuk penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian sebelumnya adalah di Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. Sedangkan untuk penelitian ini dilakukan di PT. Tri Bahtera Srikandi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat pegawai yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2016:182) dalam praktiknya, kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Wibowo (2013:47) menyatakan bahwa kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain menurut Rivai (2013:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:195), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan ataupun *skill* yang terdapat pada diri seseorang guna melakukan pekerjaannya. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan mempermudah mengerjakan pekerjaan yang benar dan sesuai dengan yang telah ditentukan. Artinya jika karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang lebih baik pula begitu juga sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja.
- 2) Pengetahuan, ialah ilmu yang terkait mengenai pekerjaan. Seseorang karyawan yang memiliki pengetahuan dengan lebih baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Begitu pula sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 3) Rancangan kinerja, ialah rancangan pekerjaan didalam organisasi dan dapat memudahkan pekerjaan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika memiliki rancangan kinerja dalam pekerjaan yang baik maka menjalankan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan benar. Begitu pula sebaliknya, maka dengan demikian rancangan pekerja dapat mempengaruhi kinerja.
- 4) Kepribadian, merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, setiap kepribadian dan karakter seseorang itu berbeda-beda, seseorang yang memiliki

kepribadian ataupun karakter yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga.

- 5) Motivasi kerja, yaitu suatu semangat ataupun dorongan seseorang untuk mengerjakan tugas ataupun tanggung jawab. Jika seseorang karyawan memiliki dorongan yang dari dirinya ataupun dari luar dirinya (misalnya perusahaan) maka karyawan akan terdorong untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.
- 6) Karakter kepemimpinan, perilaku seseorang pemimpin untuk mengelola serta mengatur dan memerintahkan segala sesuatu kepada bawahannya guna mengerjakan tugas yang ia berikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya serta sikap seorang pemimpin dalam memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, ialah norma-norma serta kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi. Dengan demikian kebiasaan dan norma tersebut harus dipenuhi oleh segenap anggota dalam perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja ialah perasaan seseorang yang merasa senang atau gembira setelah ataupun sebelum melakukan pekerjaan. Dengan merasa senangnya seorang karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana serta kondisi yang dirasakan dalam organisasi, lingkungan kerja merupakan tempat bekerja misalnya, ruangan kerja, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan dengan rekan kerja lainnya.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan seorang karyawan dalam pekerjaannya serta membela perusahaan ditempat ia bekerja. Kesetiaan ini dilihat dari

kesungguhannya dalam mengerjakan sesuatu meskipun kondisi perusahaan dalam kondisi tidak stabil.

- 12) Komitmen, merupakan karyawan dalam kebijakan dan peraturan perusahaan serta janji-janji yang telah dibuatnya.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan disiplin kerja berupa waktu, misalnya masuk jam kerja tepat waktu dan mengerjakan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan perintah.
- 14) Komunikasi kerja, suatu interaksi seseorang dengan proses pertukaran informasi melalui sistem yang lazim baik dengan simbol ataupun tindakan atau perilaku.

c. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208-210) , indicator yang digunakan untuk mengukur jendela kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas (Mutu)

Merupakan suatu lingkaran dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempirnaan

2) Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas atau jumlah yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Kerjasama antara karyawan

Kinerja seringkali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini seringkali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

5) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktifitas perusahaan sudah di anggarkan sebelum aktifitas dijalankan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan lebih merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dan jika terjadi penyimpangan akan memisahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya Siagian (2012:138).

Menurut Hasibuan (2013:95), “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:93) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.

b. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam Mangkunegara (2017) secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

- 1) Memberi kompensasi kepada karyawan secara adil dan wajar
- 2) Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak
- 3) Adanya motivasi dari pemimpin supaya karyawan berminat yang besar pada pekerjaannya, personalia memberikan contoh terhadap bawahannya
- 4) Pimpinan menetapkan kepentingan dalam kepentingan organisasi secara Keseluruhan
- 5) Memberi perhatian berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi
- 6) Kesempatan bagi karyawan untuk memberikan saran-saran atau aspirasi pada Organisasi

- 7) Hubungan yang harmonis antar karyawan dengan karyawan ataupun dengan masyarakat

c. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2017:93) sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan Atas Kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari banyak yang menyimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan seseorang atau kelompok terhadap peraturan yang telah dibuat. Dalam dunia kerja, disiplin adalah kesadaran atau kemauan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah 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. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Karena semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat diraihinya. Tanpa disiplin kerja seorang karyawan yang baik sulit bagi sebuah organisasi perusahaan mencapai hasil yang diinginkan. Jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Siagian, buku Nuraini (2013:106).

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Menurut Hasibuan (2016:193) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadarn dan kesediaan seseorang mempatuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif:

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atauran-aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang ada dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c) Tujuan Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat diartikan bilaman karyawan dapat mematuhi, menghormati dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan tersebut berjalan dengan baik maka

efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dapat meningkat di perusahaan.

Sutrisno (2016:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja, antara lain:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Tenaga kerja menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tidaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

e) Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1) Taat terhadap aturan waktu

Dengan indikatornya antara lain yaitu jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Dengan indikator antara lain peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dengan indikatornya yaitu melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Dengan indikatornya yaitu aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2015:53) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.”

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka

karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga

akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins-Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:82) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

B. Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian yang relevan sebelumnya yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Penelitian – penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi. Beberapa hasil penelitian yang relevan diantaranya adalah:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul penelitian	Variable X	Variabel Y	Teknik Analisis	Hasil
1	Suparno, Sudarwati 2014	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sragen	Motivasi, disiplin kerja dan kompetensi	Kinerja	uji analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
2	Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, Victor P.K Lengkong 2016	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado	Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas	Kinerja	analisis regresi linear berganda	Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan

						loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.
3.	Bagus Ikhsan Bagaskara, Edy Rahardja 2018	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja KARYawan (Studi pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)	Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja	kinerja	analisis regresi linear berganda	Variable motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Cen Kurir Indonesia
4.	Darmanto, R. Hamdani Harahap 2015	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Manusia Sumatera Utara	Motivasi, disiplin Kerja,	Kinerja Karyawan	Analisi regresi linear berganda	Variable motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai lingkungan Balai Besar KSDA Sumatera Utara. Variable disiplin Kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Lingkungan Balai Besar KSDA Sumatera Utara. Motivasi dan Disiplin Kerja bersama sama berpengaruh terhadap

						kinerja pegawai Lingkungan Balai Besar KDSA Sumatera Utara
5.	Petrina Gabriella, Hendy Tannady 2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi	Motivasi, Disiplin	Kinerja	uji validitas, uji realibilitas, uji analisis regresi linear berganda	motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi.
6.	Chandra Andika Hadi Purnomo M. Djudi Yuniadi Mayowan 2017	Pengaruh Motivasi Kerja Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang)	Motivasi kerja, Disiplin Kerja	Kinerja	Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.	Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$.
7.	Bagus Ikhsan Bagaskara, Edy Rahardja 2018	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Cen Kurir Indonesia, Jakarta)	Motivasi kerja, Disiplin Kerja	Kinerja	uji validitas, uji realibilitas, uji analisis regresi linear berganda	
8.	Efi Jayanti, Rara Rin Budi Utamingtyas,	<i>The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee performance</i>	<i>Work Motivation, Work Discipline, and Work</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>validity test, reliability test, classic assumptio</i>	<i>The result of this research found significant influence between work</i>

	Umar Farouk	<i>at PT. Samudera Perdana Selaras</i>	<i>Environment</i>		<i>n test, multiple linear regression, coefficient determination, t test and F test</i>	<i>motivation on employee performance. The result of this research found significant influence between work discipline on employee performance. The result of this research found significant influence between work environment on employee performance</i>
9.	Meisy Suwuh	<i>The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Disciplen On Employe Performance At Bank Sulut KCP Likupang</i>	<i>Motivation, and Work Discipline</i>	<i>Emplony ee Perform ance</i>	<i>validity test, reliability test, multiple linear regression,</i>	<i>Another result showed that motivation has significant influence to employee performance. The result work discipline has not significantly influence to employee performance</i>
10.	Valensia Angelina Wisti Dapul	<i>The Infuence Of Work Disciplen, Leadership, And Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado</i>	<i>Work Disciplen, Motivation</i>	<i>Employee Perform ance</i>	<i>validity test, reliability test, multiple linear regression,</i>	<i>Discipline working significant affect the performance of employees. Motivation does not significant affect the performance of employees</i>

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah model konseptual yang mengenai bagaimana teori tersebut berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara jelas kaitan antar variabel-variabel yang diteliti. Sehingga secara jelas perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Kerangka konseptual adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan Notoatmodjo (2012:70).

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:93) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.

Dengan adanya motivasi pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

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

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”. Tanpa disiplin kerja seorang karyawan yang baik sulit bagi sebuah organisasi perusahaan mencapai hasil yang diinginkan. Jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sedarmayanti (2015:53) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi.

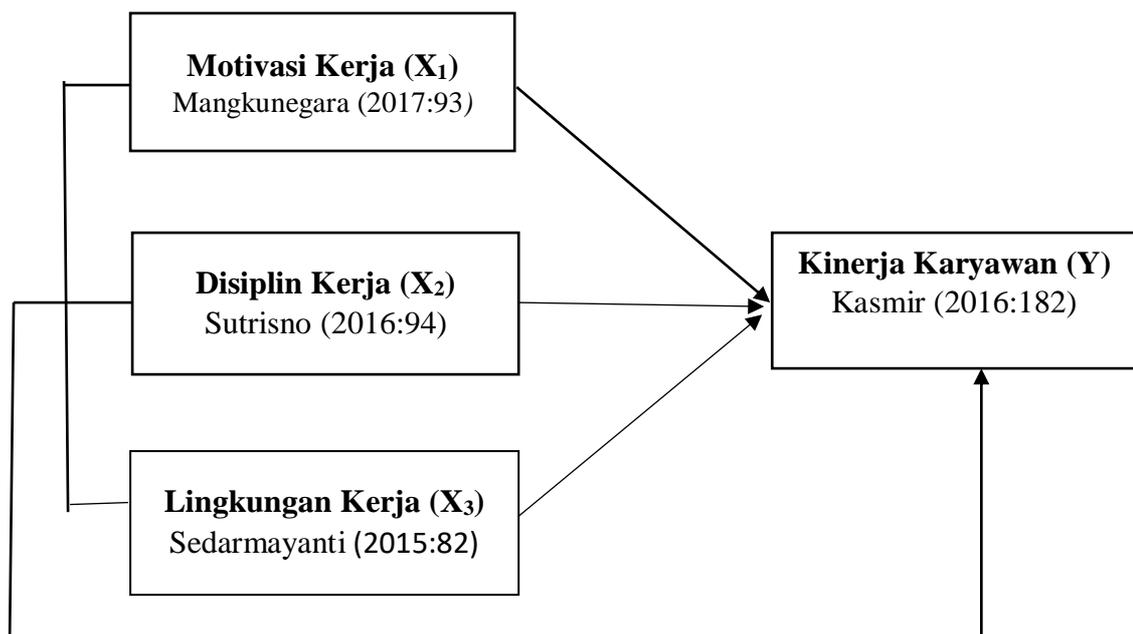
4. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2017:93) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016:89)

disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”. Menurut Sedarmayanti (2015:53) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis (2020)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan berdasarkan teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka fikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2013:96).

Dari pengertian hipotesis tersebut maka penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi
4. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam suatu kegiatan penelitian, terlebih dahulu perlu menentukan metode penelitian yang akan digunakan, karena hal ini merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian. Pada dasarnya metode penelitian merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Menurut Sugiyono (2016:2) pengertian metode penelitian adalah sebagai berikut: Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar dua variabel atau lebih. Menurut Rusiadi (2014:12) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antara dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian ini adalah di PT. TRI BAHTERA SRIKANDI yang terletak di Komplek Setia Budi Point Blok B No. 15, Kelurahan Tanjung Sari, Kecamatan Medan Selayang, Sumatera Utara, 20132.

Untuk waktu penelitiannya dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Desem ber 2020			Januari 2021				Februsri 2020				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021	
		1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Observasi Awal	■																								
2	Pengajuan Judul		■																							
3	Penulisan Proposal		■																							
4	Seminar Proposal			■																						
5	Persiapan Instrumen penelitian				■																					
6	Pengumpulan data					■	■	■	■	■																
7	Pengolahan data										■	■														
8	Analisis dan evaluasi												■	■												
9	Penulisan laporan														■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
10	Sidang meja hijau																								■	■

Sumber : diolah Penulis 2020

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menentukan populasi. Menurut Rusiadi (2014:115) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga obyek atau benda-benda sunyek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. TRI BAHTERA SRIKANDI yang berjumlah 40 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2012:116) penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana serta besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik. Maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi yang ada yaitu 40 orang pegawai, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel atau disebut sampel jenuh.

D. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui sumbernya disebabkan

data tersebut tidak ada atau belum terdata. Sumbernya dalam hal ini adalah para responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden, dimana dalam pengambilan data tersebut peneliti akan membagikan pertanyaan melalui metode kuisioner kepada setiap responden. Dimana setiap responden wajib menjawab pertanyaan didalam kuisioner.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Variable Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2016), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau dikenal juga sebagai variabel yang menjadi akibat karna adanya variabel independen. Widiyanto (2013) juga menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

b. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang menjadi penyebab adanya atau timbulnya perubahan variabel dependen, disebut juga variabel yang mempengaruhi. Widiyanto (2013) variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain.

Variabel Independen (X) dalam penelitian ini adalah

1. Motivasi Kerja (X_1)
2. Disiplin Kerja (X_2)
3. Lingkungan Kerja (X_3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi variabel operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrume/alat ukur, Rusiadi (2016:88).

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Motivasi Kerja (X_1)	“Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi 20 merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan Atas Kinerja 5. Pekerjaan yang menantang Mangkunegara (2017:93)	1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. 2. hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam	<i>Likert</i>

		<p>dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.</p> <p>Mangkunegara (2017:93)</p>		<p>melaksanakan tugasnya.</p> <p>3. Hal-hal yang memungkinkan karyawan untuk berkembang</p> <p>4. Apresiasi atasan terhadap kinerja karyawan</p> <p>5. Tantangan yang dihadapi karyawan selama menjalankan tugasnya</p>	
2	Disiplin Kerja (X ₂)	<p>“prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”.</p> <p>Sutrisno (2016:89)</p>	<p>1. Taat terhadap aturan waktu</p> <p>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</p> <p>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</p> <p>4. Taat terhadap peraturan lainnya</p> <p>Sutrisno (2016:89)</p>	<p>1. Kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja.</p> <p>2. Tidak melanggar aturan perusahaan</p> <p>3. Selalu menjunjung norma norma yg berlaku diperusahaan</p> <p>4. Tidak melanggar atau menyalahi peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis.</p>	<i>Likert</i>
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	<p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p> <p>Sedarmayanti (2015:53)</p>	<p>1. Penerangan</p> <p>2. Suhu udara</p> <p>3. Suara bising</p> <p>4. Penggunaan warna</p> <p>5. Keamanan kerja</p> <p>Sedarmayanti (2015:53)</p>	<p>1. Ruangan tidak terlalu terang maupun terlalu gelap.</p> <p>2. Suhu udara yang tidak terlalu panas ataupun terlalu dingin</p> <p>3. Tidak ada suara yang mengganggu kenyamanan setiap karyawan</p>	<i>Likert</i>

				<ul style="list-style-type: none"> 4. cat dinding ruangan yang tidak terlalu mencolok dan enak dipandang. 5. Adanya petugas keamanan di perusahaan serta beberapa cctv di berbagai tempat. 	
4	Kinerja Karyawan (Y)	<p>kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi.</p> <p>Kasmir (2016:280-210)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerjasama antar karyawan <p>Kasmir (2016:280-210)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas atau mutu adalah tingkat baik buruknya atau totalitas dan karakteristik pegawai. 2. Tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti. 3. Berapa lama karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan. 4. Saling membantu satu sama lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. 	<i>Likert</i>

Sumber: diolah penulis, 2020

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala *likert* dirancang oleh *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negative.

Umumnya skala likert mengandung pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5, 4, 3, 2, 1. Skala *likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis. Manullang dan Pakpahan (2014:98).

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala likert. Dimana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada setiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang dijelaskan pada Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Sumber: oleh Penulis 2020

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

2. Wawancara

Wawancara kepada bagian organisasi yang berwenang memberikan data dan informasi dari pihak PT TRI BAHTERA SRIKANDI, terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini

3. Studi Dokumentasi

Mengumpulkan dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari pihak PT TRI BAHTERA SRIKANDI, berupa struktur organisasi dan uraian tugas.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df=n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

b. Uji Realibilitas (Keandalan)

Menurut Sugiyono (2016:76), realibilitas adalah tingkat keandalan suatu instrumen pada penelitian. Instrument yang *reliable* adalah *instrument* yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam sebuah penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Tujuan dalam uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang sempurna adalah data yang memiliki pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak miring ke kiri atau miring ke kanan (Sugiyono, 2016:81). Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual*

cumulative provability, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolomogrov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016:82), uji multikolinieritas adalah bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang sempurna seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah $Tolerance > 0.1$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016:83) adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (heteroskedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik atau poin-poin yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik atau poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja (Dependen variabel)

X₁ = Motivasi Kerja (Independen variabel)

X₂ = Disiplin kerja (Independen variabel)

X₃ = Lingkungan Kerja (Independen Variabel)

B = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

e = Error Term (Kesalahan , Praduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2016:301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas+terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tinggi kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistic. Rumus F sebagai berikut Sugiyono (2016:297) :

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

5. Koefisien Determinasi (r^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terkaitnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi

jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negative terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antar dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negative sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan X terhadap Y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Tri Bahtera Srikandi Medan

PT. Tri Bahtera Srikandi Medan merupakan Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pabrik kelapa sawit dan perkebunan terletak di mandailing natal. Perusahaan yang berdiri tahun 2012 di bawah naungan bapak Drs. Ignasius Sago, sangat berperan penting dalam mensukseskan Visi Misi pemerintahan dalam bidang hal “Membangun daerah tertinggal”.

a. Visi dan Misi PT. Tri Bahtera Srikandi Medan

1) Visi

Menjadi perusahaan pengelola usaha perkebunan yang lestari dan secara terus menerus mengembangkan teknologi dan inovasi sehingga menjadi perusahaan yang besar berskala nasional.

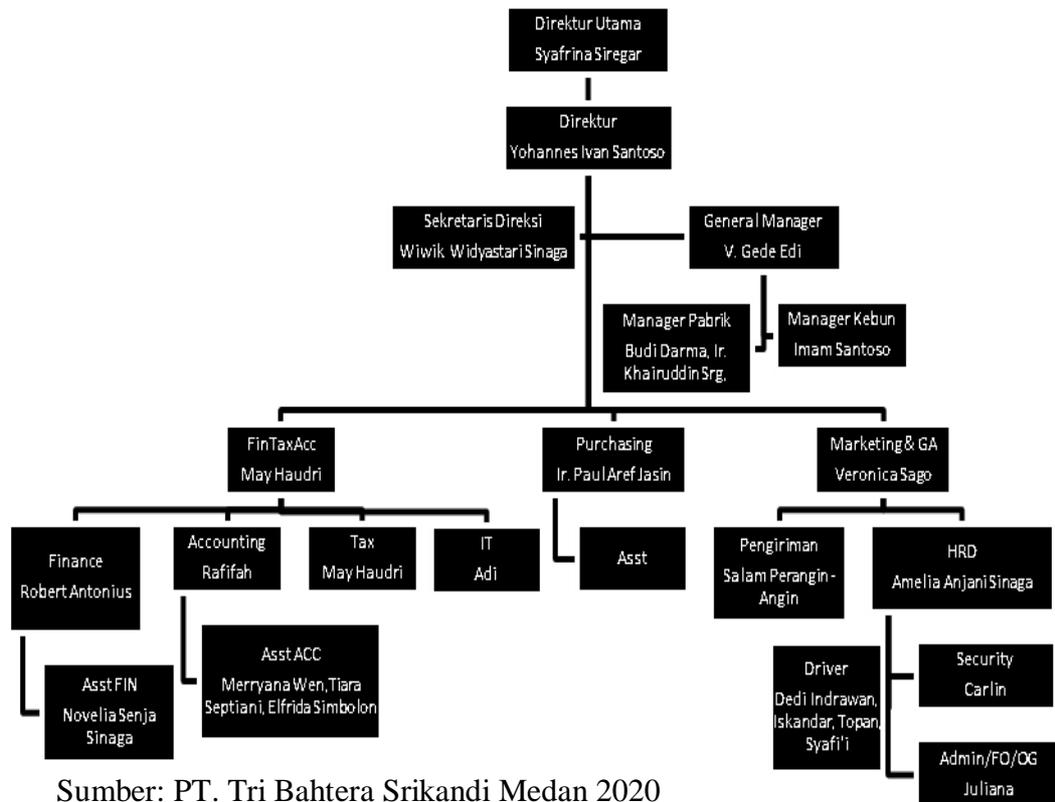
2) Misi

Bekerja secara profesional, efisien, efektif, dan kompetitif agar dapat menciptakan kepuasan dan kesejahteraan bagi patner kerja, pelanggan, pegawai dan masyarakat sekitarnya dengan membuka kebun plasma.

b. Struktur Organisasi

Berikut susunan organisasi perusahaan PT. Tri Bahtera Srikandi Medan:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tri Bahtera Srikandi Medan



Sumber: PT. Tri Bahtera Srikandi Medan 2020

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tri Bahtera Srikandi Medan

c. Uraian Tugas dan Wewenang PT.Tri bahtera Srikandi Medan

1. Direktur Utama

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
- d. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
- e. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.

- f. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
 - g. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.
 - h. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.
2. Sekretaris Direksi
- a. Menjalankan perintah pimpinan.
 - b. Membantu pekerjaan pimpinan.
 - c. Penghubung antar pimpinan dan anggota.
 - d. Penghubung pimpinan dengan orang di luar organisasi.
 - e. Melakukan korespondensi.
 - f. Pengarsipan.
 - g. Mengatur jadwal pertemuan.
3. *General Manager*
- a. Mengelola operator harian perusahaan.
 - b. Merencanakan, melakukan, mengkoordinasi, mengawasi dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.
 - c. Mengelola perusahaan sesuai dengan visi, misi perusahaan.
 - d. Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan.
 - e. Mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal.
 - f. Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan.
 - g. Membuat prosedur dan standar perusahaan.

- h. Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi, dan divestasi.
- i. Merencanakan dan mengeksekusi rencana strategi perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.

4. *Manager* Pabrik

- a. Mengawasi dan merencanakan pekerjaan seluruh operasional pabrik kelapa sawit supaya berlangsung efektif dan efisien.
- b. Menilik pengembangan pabrik demi peningkatan daya produktifitasnya sehingga produktifitas unit perusahaan pun turut meningkat.
- c. Mencapai target produksi sesuai dengan standar perusahaan.
- d. Menuntut dan menilik seluruh aspek produksi yang ada di pabrik melalui semua tenaga kerja yang berada di bawah naungannya.
- e. Menyusun biaya operasional, baik bulanan maupun tahunan.
- f. Mengorganisir pekerjaan seluruh kegiatan agar bisa terselenggara secara sinergis, seksama, dan berhasil guna.
- g. Membina hubungan kerjasama yang baik dengan pihak-pihak eksternal.
- h. Merencanakan pola kegiatan operasional pabrik termasuk upaya pencegahan kecelakaan, kesehatan, keselamatan, dan dampak lingkungan.
- i. Mengusahakan tercapainya sasaran pengolahan kelapa sawit dengan memperhatikan mutu, efisiensi, hasil analisa laboratorium, hasil pengolahan air, hasil pengolahan limbah, dan biaya produksi.
- j. Membina kerjasama dengan bagian perawatan di lingkungan pabrik guna mendukung kelancaran proses produksi dan memperhatikan kualitas hasil produksi.

- k. Merencanakan jadwal pengolahan sesuai dengan estimasi buah yang akan diterima dari kebun.
- l. Melaksanakan pembinaan karyawan melalui pelatihan di tempat lokasi kerja dan tempat latihan khusus.
- m. Merencanakan jumlah penggunaan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi minyak kelapa sawit.
- n. Melakukan koordinasi dengan petugas perkebunan terutama mengenai pemanfaatan limbah pabrik, pemeriksaan mutu buah di loading ramp, dan penggunaan alat berat di dalam pabrik.
- o. Melakukan pemeriksaan terhadap mesin-mesin pengolahan di PKS secara rutin dan teratur.

5. *Manager* Kebun

- a. Mengatur kegiatan perkebunan (*estate*) dan memastikannya terpelihara dengan baik.
- b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan program anggaran untuk perkebunan.
- c. Memastikan alokasi tenaga kerja yang tepat, kendaraan perkebunan dan peralatan lainnya antara divisi yang berbeda dan kegiatan yang berbeda sehingga tingkat produktivitas yang optimum tercapai dari pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara maksimal.
- d. Memastikan kebutuhan bahan perkebunan, pemesanan tepat waktu & memastikan penggunaan yang tepat dan pemeliharaan catatan yang berkaitan dengan pemanfaatan material.

6. *Purchasing*

- a. Menjaga kelancaran pemesanan produk dalam perusahaan.

- b. Membuka *purchase order* ke vendor dan memastikan waktu pengiriman, agar berjalan sesuai dengan prosedur.
- c. Menyusun laporan pembelian dan pengeluaran produk setiap akhir bulan.
- d. Membuat laporan biaya-biaya yang timbul dari pengiriman produk.
- e. Menjaga hubungan baik dengan vendor.
- f. Bekerjasama dengan departemen terkait untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan.
- g. Memastikan kesediaan barang / material melalui mekanisme audit / *control stock*.

7. *Asstistant*

- a. Mendata jumlah tenaga kerja pada hari tersebut untuk menentukan target kebun.
- b. Memastikan bahan yang dibawa sesuai dengan jumlah tenaga kerja, lengkap dengan peralatan.
- c. Memberikan tata kerja yang baik dan benar.
- d. Periksa hasil kerja yang kemarin.
- e. Memeriksa laporan prestasi kerja.
- f. Membuat rencana kerja harian / RKH untuk besok hari nya.
- g. Memeriksa kebenaran data yang telah diinput.

8. *Finance*

- a. Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
- b. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
- c. Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- d. Melakukan pembayaran kepada supplier.

- e. Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan.
- f. Melakukan penagihan kepada customer.
- g. Mengontrol aktivitas keuangan / transaksi keuangan perusahaan.
- h. Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan.
- i. Membuat laporan manajemen kepada induk perusahaan.

9. *Accounting*

- a. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan
- b. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan
- c. Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan
- d. Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan)
- e. Menyusun dan membuat anggaran pendapatan perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan)
- f. Melakukan pembayaran gaji karyawan
- g. Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan

10. *Tax*

- a. Mempersiapkan Laporan Bulanan dan Tahunan
- b. Mempersiapkan Daily Budget
- c. Melakukan validasi transaksi pajak.
- d. Mengaplikasikan peraturan perpajakan pada perusahaan
- e. Memantau sistem perpajakan perusahaan secara internal.

- f. Mengelola dan Memproses data data pajak perusahaan menjadi sebuah laporan.
- g. Memahami prosedur pelaporan OJK (Perusahaan Finansial)

11. *Marketing*

- a. Sebagai bagian yang memperkenalkan suatu perusahaan kepada masyarakat, melalui produk yang dibuat oleh perusahaan tersebut.
- b. Bertugas dalam menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan tersebut.
- c. Bertugas dalam menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal.
- d. Bertugas untuk menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan produk.

12. *Human Resources Department (HRD)*

- a. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia.
- b. Membuat HRD yang efektif dan efisien.
- c. Bertanggung jawab dalam proses rekrutmen karyawan.
- d. Melakukan seleksi, promosi, transfering, dan demosi pada karyawan.
- e. Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan, dan pengembangan kemampuan karyawan.
- f. Bertanggung jawab pada absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.

- g. Melakukan tindakan disipliner pada karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan.

13. Admin

- a. Mengkoordinir penyusunan rencana kerja dan anggaran perusahaan kebun dan mengendalikan pelaksanaannya.
- b. Mengkoordinir perencanaan, penyediaan, pendayagunaan, dan pengembangan semua sumber daya di kebun.
- c. Mengkoordinir kegiatan pengamanan dan pemeliharaan harta perusahaan yang ada di kebun.
- d. Mengkoordinir kegiatan di tata usaha kantor, tanaman, dan pabrik.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 40 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	21	52.5	52.5	52.5
Perempuan	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20	2	5.0	5.0	5.0
21-30	11	27.5	27.5	32.5
31-40	16	40.0	40.0	72.5
41-50	7	17.5	17.5	90.0
51-60	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan yang menjadi responden berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 40.0% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10	31	77.5	77.5	77.5
11-20	4	10.0	10.0	87.5
21-30	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT.Tri Bahtera Sriandi Medan yang menjadi responden masa kerjanya sebesar 1-10 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 77.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	22	55.0	55.0	55.0
S2	2	5.0	5.0	60.0
SMA	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT.Tri Bahtera Srikandi Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 55.0% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 40 orang . jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif, yaitu:

Tabel 4.5 Instrumen Skala Likert

Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
Setuju	(S)	Skor 4
Ragu-ragu	(RR)	Skor 3

Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

Sumber: Diolah penulis 2020

Dengan menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat dilampiran. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut:

a. **Variabel Motivasi Kerja (X_1)**

Tabel 4.6 Bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku ($X_{1.1}$)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	32	80,0	80,0	80,0
5,00	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (80%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (20%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju mereka bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.

Tabel 4.7 Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya ($X_{1.2}$)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	26	65,0	65,0	65,0
5,00	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (65%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa mereka bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Tabel 4.8 Sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan (X_{1.3})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	17,5	17,5	17,5
4,00	22	55,0	55,0	72,5
5,00	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (17,5%), setuju sebanyak 22 orang (55%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (27,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan.

Tabel 4.9 Gaji yang sesuai dengan pekerjaannya (X_{1.4})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	27,5	27,5	27,5
4,00	25	62,5	62,5	90,0
5,00	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (27,5%), setuju sebanyak 25 orang (62,5%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (10%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju mereka menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

**Tabel 4.10 Perusahaan memberikan jaminan kesehatan
(X_{1.5})**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	7,5	7,5	7,5
	4,00	28	70,0	70,0	77,5
	5,00	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 28 orang (70%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju perusahaan memberikan jaminan kesehatan.

**Tabel 4.11 Ada rasa bangga dengan pekerjaan sekarang
(X_{1.6})**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	20,0	20,0	20,0
	4,00	27	67,5	67,5	87,5
	5,00	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (20%), setuju sebanyak 27 orang (67,5%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (12,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju ada rasa bangga dengan pekerjaan sekarang.

Tabel 4.12 Bonus yang sesuai dengan pekerjaan tambahan yang diberikan (X_{1.7})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	15	37,5	37,5	37,5
	4,00	23	57,5	57,5	95,0
	5,00	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (37,5%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju bonus yang sesuai dengan pekerjaan tambahan yang diberikan.

Tabel 4.13 Jenjang karir yang sesuai (X_{1.8})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	12,5	12,5	12,5
	4,00	31	77,5	77,5	90,0
	5,00	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (12,5%), setuju sebanyak 31 orang (77,5%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (10%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju jenjang karir yang sesuai.

**Tabel 4.14 Adanya karyawan terbaik setiap bulan
(X_{1.9})**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	30	75,0	75,0	75,0
5,00	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (75%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (25%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju adanya karyawan terbaik setiap bulan.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

**Tabel 4.15 Apakah pegawai pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan
(X_{2.1})**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	20,0	20,0	20,0
4,00	18	45,0	45,0	65,0
5,00	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (20%), setuju 18 orang (45%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju banyak pegawai pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan.

Tabel 4.16 Apakah pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor (X_{2.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	20,0	20,0	20,0
	4,00	23	57,5	57,5	77,5
	5,00	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (20%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor.

Tabel 4.17 Pegawai bekerja sesuai dengan waktu yang di tentukan (X_{2.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	27,5	27,5	27,5
	4,00	16	40,0	40,0	67,5
	5,00	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (27,5%), setuju sebanyak 16 orang (40%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pegawai bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 4.18 Adanya pelatihan pada perusahaan akan meningkatkan kemampuan pegawai (X_{2.4})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	15,0	15,0	15,0
4,00	21	52,5	52,5	67,5
5,00	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (15%), setuju sebanyak 21 orang (52,5%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju adanya pelatihan pada perusahaan akan meningkatkan kemampuan pegawai.

Tabel 4.19 Pelatihan mempercepat pegawai memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan (X_{2.5})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	15,0	15,0	15,0
4,00	23	57,5	57,5	72,5
5,00	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (15%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (27,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju pelatihan mempercepat pegawai memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tabel 4.20 Peraturan yang ditetapkan kantor harus ditaati oleh pegawai (X_{2.6})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3,00	5	12,5	12,5	12,5
	4,00	26	65,0	65,0	77,5
	5,00	9	22,5	22,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (12,5%), setuju sebanyak 26 orang (65%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju peraturan yang ditetapkan kantor harus ditaati oleh pegawai.

Tabel 4.21 Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan
(X_{2.7})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	10,0	10,0	10,0
4,00	25	62,5	62,5	72,5
5,00	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu 4 orang sebanyak (10%), setuju sebanyak 25 orang (62,5%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (27,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.

Tabel 4.22 Apakah pegawai selalu bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintah kan oleh pimpinan
(X_{2.8})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3,00	4	10,0	10,0	10,0
	4,00	24	60,0	60,0	70,0
	5,00	12	30,0	30,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (10%), setuju sebanyak 24 orang (60%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (30%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pegawai selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan.

Tabel 4.23 Membantu rekan sekerja apabila dibutuhkan
(X_{2.9})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	15,0	15,0	15,0
4,00	24	60,0	60,0	75,0
5,00	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (15%), setuju sebanyak 24 orang (60%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (25%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju membantu rekan sekerja apabila dibutuhkan.

c. **Variabel Lingkungan Kerja (X₃)**

Tabel 4.24 Penerangan diruangan kerja karyawan baik karena didukung dengan lampu yang terang dan bantuan sinar matahari
(X_{3.1})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	7,5	7,5	7,5

3,00	15	37,5	37,5	45,0
4,00	19	47,5	47,5	92,5
5,00	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (37,5%), setuju sebanyak 19 orang (47,5%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (7,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju penerangan di ruangan kerja karyawan baik karena didukung dengan lampu yang terang dan bantuan sinar matahari.

Tabel 4.25 Lingkungan kerja karyawan tertata dengan baik dan rapi
(X_{3.2})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	27,5	27,5	27,5
4,00	23	57,5	57,5	85,0
5,00	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (27,5%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju lingkungan kerja karyawan tertata dengan baik dan rapi.

Tabel 4.26 Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang di kantor
(X_{3.3})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	20,0	20,0	20,0
4,00	26	65,0	65,0	85,0

5,00	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (20%), setuju sebanyak 26 orang (65%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja di kantor.

Tabel 4.27 Suhu udara di ruangan kerja karyawan sejuk
(X_{3.4})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,0	5,0	5,0
3,00	16	40,0	40,0	45,0
4,00	18	45,0	45,0	90,0
5,00	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (40%), setuju sebanyak 18 orang (45%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (10%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju suhu udara di ruangan kerja karyawan sejuk.

Tabel 4.28 Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja
(X_{3.5})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	27,5	27,5	27,5
4,00	25	62,5	62,5	90,0
5,00	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (27,5%), setuju sebanyak 25 orang (62,5%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (10%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja.

Tabel 4.29 Sirkulasi udara di ruang kerja karyawan sudah cukup baik (X_{3.6})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	12	30,0	30,0	30,0
4,00	23	57,5	57,5	87,5
5,00	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 orang (30%), setuju sebanyak 23 orang (57,5%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (12,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju sirkulasi udara di ruang kerja karyawan sudah cukup baik.

Tabel 4.30 Adanya satpam kantor yang bekerja sesuai prosedur dan aturan (X_{3.7})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	7,5	7,5	7,5
4,00	30	75,0	75,0	82,5
5,00	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 30 orang (75%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju adanya satpam kantor yang bekerja sesuai prosedur dan aturan.

**Tabel 4.31 CCTV disetiap sudut ruangan
(X_{3.8})**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	20,0	20,0	20,0
4,00	22	55,0	55,0	75,0
5,00	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (20%), setuju sebanyak 22 orang (55%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (25%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju CCTV di setiap sudut ruangan.

**Tabel 4.32 Parkiran nyaman yang terletak di sekitar
kantor
(X_{3.9})**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	7,5	7,5	7,5
4,00	21	52,5	52,5	60,0
5,00	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (7,5%), setuju sebanyak 21 orang (52,5%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (40%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju parkiran nyaman yang terletak di sekitar kantor.

d. **Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 4.33 Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan (Y.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,5	2,5	2,5
4,00	27	67,5	67,5	70,0
5,00	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2,5%), setuju sebanyak 27 orang (67,5%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (30%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan.

Tabel 4.34 Upah yang diberikan saat lembur sesuai dengan tugas yang diberikan (Y.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	31	77,5	77,5	77,5
5,00	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden menyatakan setuju sebanyak 31 orang (77,5%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang

(22,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju upah yang diberikan saat lembur sesuai dengan tugas yang diberikan.

Tabel 4.35 Karyawan berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan (Y.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,5	2,5	2,5
	4,00	35	87,5	87,5	90,0
	5,00	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2,5%), setuju sebanyak 35 orang (87,5%) dan sangat setuju 4 orang (10%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.

Tabel 4.36 Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja (Y.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,0	5,0	5,0
	4,00	25	62,5	62,5	67,5
	5,00	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 25 orang (62,5%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa

responden setuju karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.

Tabel 4.37 Standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat karyawan capai dengan baik (Y.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	26	65,0	65,0	65,0
5,00	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden menyatakan setuju sebanyak 26 orang (65%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju standard kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat karyawan capai dengan baik.

Tabel 4.38 Karyawan tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas (Y.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,5	2,5	2,5
4,00	25	62,5	62,5	65,0
5,00	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2,5%), setuju sebanyak 25 orang (62,5%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Maka, dapat disimpulkan bahwa

responden setuju bahwa karyawan tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.39 Karyawan berusaha menghasilkan kualitas yang baik dibandingkan dengan rekan kerja (Y.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,0	5,0	5,0
	4,00	29	72,5	72,5	77,5
	5,00	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden menyatakan ragu-ragu 2 orang (5%), setuju sebanyak 29 orang (72,5%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa karyawan berusaha menghasilkan kualitas yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.

Tabel 4.40 Selama bekerja hasil pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu (Y.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	33	82,5	82,5	82,5
	5,00	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden menyatakan setuju sebanyak 33 orang (82,5%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju selama bekerja hasil pekerjaan karyawan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.

Tabel 4.41 Kuantitas kerja karyawan sesuai dengan standar kerja yang di perlukan (Y.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,5	2,5	2,5
4,00	26	65,0	65,0	67,5
5,00	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2,5%), setuju sebanyak 26 orang (65%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa responden setuju kuantitas kerja karyawan sesuai dengan standar kerja yang diperlukan.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-bitir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,361 maka butiran pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.42 Uji Validitas pada Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	32,2500	7,731	,615	,788
X1.2	32,1000	7,528	,573	,789
X1.3	32,3500	6,644	,631	,779
X1.4	32,6250	7,317	,500	,798
X1.5	32,3000	7,549	,493	,798

X1.6	32,5250	7,589	,432	,806
X1.7	32,7750	7,615	,423	,807
X1.8	32,4750	7,692	,510	,796
X1.9	32,2000	7,856	,501	,798

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja (X_1) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

Tabel 4.43 Uji Validitas pada Variabel Disiplin Kerja (X_2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32,9500	11,792	,673	,814
X2.2	33,0750	12,584	,580	,825
X2.3	33,0500	11,690	,641	,818
X2.4	32,9250	12,122	,671	,815
X2.5	32,9750	12,948	,507	,833
X2.6	33,0000	12,821	,606	,823
X2.7	32,9250	13,558	,416	,841
X2.8	32,9000	13,682	,374	,845
X2.9	33,0000	12,872	,542	,829

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel

disiplin kerja (X_2) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

Tabel 4.44 Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	31,5500	10,715	,501	,805
X3.2	31,2250	11,512	,410	,814
X3.3	31,1500	11,259	,529	,800
X3.4	31,5000	10,410	,577	,794
X3.5	31,2750	11,179	,554	,797
X3.6	31,2750	11,128	,519	,801
X3.7	31,0000	11,692	,529	,802
X3.8	31,0500	10,664	,590	,792
X3.9	30,7750	11,307	,495	,804

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X_3) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

Tabel 4.45 Uji Validitas pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	33,9000	4,451	,387	,685
Y2	33,9500	4,664	,378	,687
Y3	34,1000	4,810	,391	,687
Y4	33,9000	4,297	,404	,682
Y5	33,8250	4,456	,414	,680
Y6	33,8500	4,387	,395	,684
Y7	34,0000	4,513	,362	,690

Y8	34,0000	4,718	,399	,685
Y9	33,8750	4,471	,364	,690

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.46 Uji Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,814 > 0.60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47 Uji Reliabilitas pada Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,844	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,844 > 0.60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48 Uji Reliabilitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,819	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,819 > 0.60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.49 Uji Reliabilitas pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

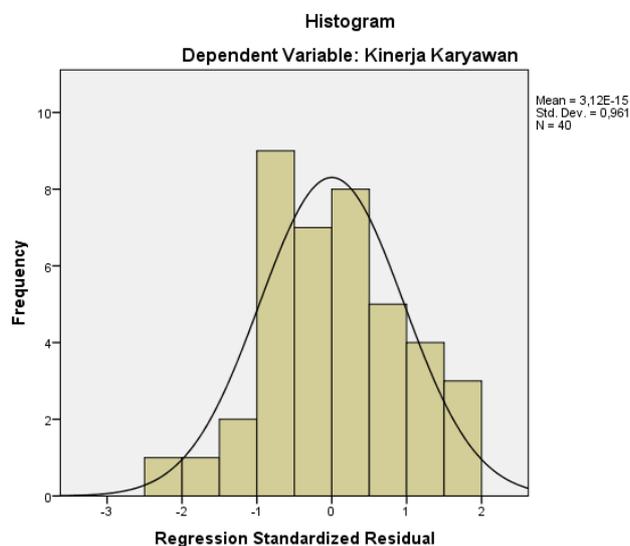
Berdasarkan Tabel 4.49 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,710 > 0.60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

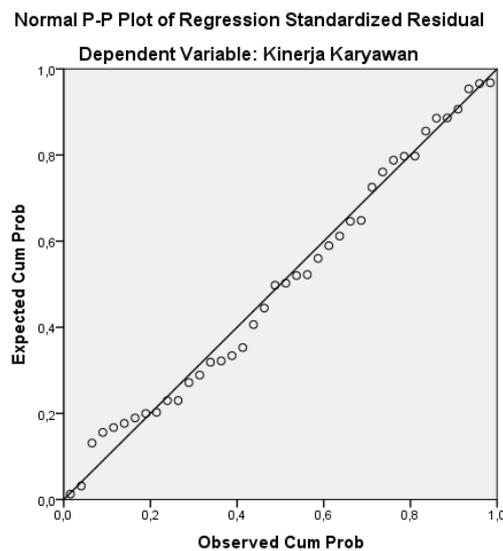
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas diketahui bahwa hasil pengujian normalitas data telah berdistribusi secara normal yang ditunjukkan oleh gambar histogram memiliki garis berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusikan normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 Sampel KS) yakni dengan memilih data residualnya apakah distribusi normal atau

tidak. Jika nilai $Asym.sin(2\text{-tailed}) > \text{taraf nyata} (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.50 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,08682867
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,072
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis

dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,1 atau *VIF* < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

Uji multikolonieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.51 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,729	3,296		,525	,603		
Motivasi Kerja	,368	,060	,477	6,126	,000	,980	1,021
Disiplin Kerja	,423	,046	,713	9,139	,000	,975	1,025
Lingkungan Kerja	,209	,050	,330	4,193	,000	,957	1,044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

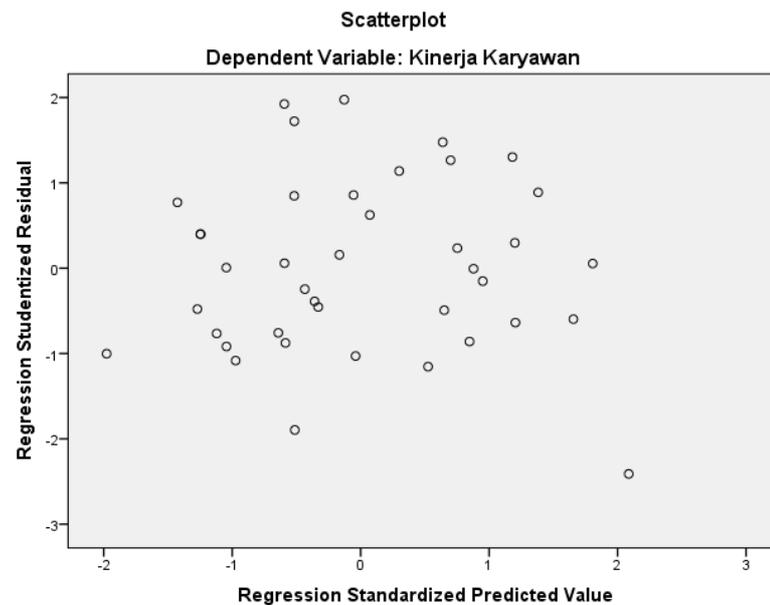
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas menunjukkan bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 yaitu motivasi kerja sebesar $1,021 < 10$, disiplin kerja sebesar $1,025 < 10$ dan lingkungan kerja sebesar $1,044 < 10$. Begitu juga dengan nilai *Tolerance* motivasi kerja sebesar $0,980 > 0,1$, disiplin kerja sebesar $0,975 > 0,1$ dan lingkungan kerja sebesar $0,957 > 0,1$. Maka, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamat ke pengamat lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat

dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 4.52 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,729	3,296		,525	,603		
	Motivasi Kerja	,368	,060	,477	6,126	,000	,980	1,021
	Disiplin Kerja	,423	,046	,713	9,139	,000	,975	1,025
	Lingkungan Kerja	,209	,050	,330	4,193	,000	,957	1,044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.52 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,729 + 0,368 X_1 + 0,423 X_2 + 0,209 X_3 + e$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1,792.
- Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,368.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,423.

- d. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,209.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.53 Uji Signifikan Parsial

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
1	(Constant)	1,729	3,296		,525	,603		
	Motivasi Kerja	,368	,060	,477	6,126	,000	,980	1,021
	Disiplin Kerja	,423	,046	,713	9,139	,000	,975	1,025
	Lingkungan Kerja	,209	,050	,330	4,193	,000	,957	1,044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.53 di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu H_a diterima H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha$ dan H_a ditolak dan H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$ dengan t_{hitung} sebesar 6,126 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung} 6,126 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu H_a diterima H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha$ dan H_a ditolak dan H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$ dengan t_{hitung} sebesar 9,139 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung}\ 9,139 > t_{tabel}\ 1,688$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu H_a diterima H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha$ dan H_a ditolak dan H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$ dengan t_{hitung} sebesar 4,193 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung}\ 4,193 > t_{tabel}\ 1,688$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

Tabel 4.54 Uji Signifikan Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,708	3	56,569	44,208	,000 ^b
	Residual	46,067	36	1,280		
	Total	215,775	39			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan tabel 4.54 di atas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 44,208 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.55 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,787	,769	1,13121

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.22, Tahun 2021.

Berdasarkan tabel 4.55 di atas, dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R square* 0,769 atau sebesar 76,9% . Artinya variasi dari kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 76,9% oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 76,9\% = 23,1\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel motivasi kerja dapat dilihat bahwa t_{hitung} motivasi kerja sebesar $6,126 > 1,688$ dan signifikansi 0,000. Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.

Menurut Hasibuan (2013:95), “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat penting untuk karyawan agar lebih giat dalam bekerja sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel disiplin kerja dapat dilihat bahwa t_{hitung} disiplin kerja sebesar $9,139 > 1,688$ dan signifikansi 0,000. Maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan aspek yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan agar kinerja karyawan meningkat yang diikuti dengan meningkatnya produktivitas perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwa t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $4,193 > 1,688$ dan signifikansi 0,000. Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.

Menurut Sedarmayanti (2015:53) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan akan ikut meningkat.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari hasil analisis signifikan simultan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki F_{hitung} sebesar 44,208 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas sig $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan dengan nilai regresi sebesar 0,368 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 6,126.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan dengan nilai regresi sebesar 0,423 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 9,139.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Bahtera Srikandi Medan dengan nilai regresi sebesar 0,209 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 4,193.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan dengan nilai signifikansi 0,000 dan F_{hitung} sebesar 44,208 dengan variabel disiplin kerja menjadi variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.

B. Saran

Adapun saran dan masukan yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan agar lebih meningkatkan motivasi karyawan dengan kegiatan-kegiatan tertentu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan agar lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dan resiko yang tidak diinginkan dalam bekerja sehingga karyawan dapat memberikan performa terbaik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja lebih kondusif lagi untuk menunjang kelancaran dalam bekerja. Misalnya memperhatikan pencahayaan dan suhu ruangan agar tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan agar dapat meningkatkan motivasi kerja, memperhatikan disiplin kerja dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat memberikan performa terbaik yang diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bagi penulis

selanjutnya, diharapkan agar dapat meneliti kembali variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja maupun variabel-variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini agar mendapatkan hasil penelitian yang bervariasi dan dapat menggambarkan aspek-aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew M.C. Mamesah, L. k. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*, vol. 4 No. 3.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagus Ikhsan Bagaskara, E. R. (2018). analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cen Kurir Indonesia. *Jurnal Pradigma*, Vol. 7, No. 2.
- Chandra Handika, H. P. (2017). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karoseri Tentrem sejarah kota malang. *Jurnal administrasi bisnis (JAP)*, Vol. 48, No. 1.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darmanto, R. H. (2015). pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan balai besar konversasi sumber daya alam sumatera utara. *JAP*, Vol. 3, No. 1.
- Fachreza, S. M. (2018). pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah dikota Banda Aceh . *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 4, No. 3.
- Firmani, P. S. (2017). pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan IKIP PGRI Bali. *JAGADIPHA*, Vol. 3, No. 1.
- Gede Widiarta, W. B. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *e/Journal BISMA*, Vol. 4.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lidia Lusri, H. S. (2017). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, Vol. 5, No. 1.
- M. Abdul Aziz. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. Tegal: *MULTIPLIER*, Vol. I No. 1
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Manullang M, Pakpahan M. 2014. *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*.

- Bandung. Penerbit Cita Pustaka Media. Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Notoatmodjo S. 2012. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Petrina Gabriella, H. T. (2019). pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sma n 8 Bekasi. *Jurnal Pradigma*, Vol. 3, No. 5.
- Rusiadi, M. I. I., & Lubis, S. A. Model Town Planning And Regional Development Field-Based Human Resources And Infrastructure City Integrated.
- Ramli, R., Nuzuliaty, A. N., MI, I., & APU, S. (2018). Innovative Technology in Increasing the Value-added of the Remnants of Fishing Trawlers in Bagan Percut Village, Percut Sei Tuan. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 42-49.
- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2010). *Perilaku Organisasi : konsep, kontroversi, Aplikasi. Jilid I*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* . Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. (2012). *Teori-teori Motivasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sudarwati, S. (2014). pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sragen. *Jurnal Pradigma*, Vol. 12, No. 01.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabet.
- _____ (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Sunyoto. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS
- Widianto, M.A (2013). *Statistika Terapan*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.