



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM
KANDATEL BINJAI**

SKRIPSI

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

Oleh :

RANGGA RAMADHAN

NPM 1615310246

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RANGGA RAMADHAN
NPM : 1615310246
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM KANDATEL
BINJAI.

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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



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

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M.)



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

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

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RANGGA RAMADHAN
NPM : 1615310246
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM KANDATEL
BINJAI.

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA

(IRAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA-II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA -1

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

ANGGOTA-III

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

ANGGOTA-IV

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.,Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rangga Ramadhan
NPM : 1615310246
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom pada Kandatel Binjai

dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan hak izin bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalihkan 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 konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2021
Yang membuat pernyataan,



Rangga Ramadhan
NPM. 1615310246

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rangga Ramadhan
Tempat/Tanggal Lahir: Muliorejo, 21 Desember 1997
NPM : 1615310246
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Bintang Terang No. 61

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

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

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

Medan, Februari 2021

Yang membuat pernyataan



(Rangga Ramadhan)

: Permohonan Meja Hijau

Medan, 18 Februari 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rangga Ramadhan
 Tempat/Tgl. Lahir : Mulio Rejo / 1997-12-21
 Nama Orang Tua : SYAFII
 P. M : 1615310246
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 HP : 081374381803
 Alamat : Jl Bintang Terang No.61

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	0

Ukuran Toga : L

Mengetahui/Disetujui oleh :



Hormat saya



Rangga Widjanarko, SE., MM.
 Dosen Fakultas SOSIAL SAINS

Rangga Ramadhan
 1615310246

Mengetahui :

1. 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
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061 8458077 PO BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU PERILUM
PROGRAM STUDI PERPAJARAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

Rangga Ramadhan

Tempat/Tgl. Lahir

Mulio Rejo / 21 Desember 1997

Nomor Pokok Mahasiswa

1615310246

Program Studi

Manajemen

Konsentrasi

Manajemen SDM

Jumlah kredit yang telah dicapai

141 SKS, IPK 3.40

Nomor Hp


085761412426

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai


Catatan : Dasi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

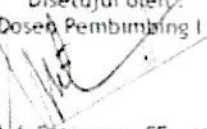
*Coret Yang Tidak Perlu



(Ir. Bhakti Alamsyah / M. I., Ph. D.)

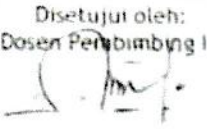
Medan, 22 Februari 2020
Pemohon,


(Rangga Ramadhan)

Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan

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

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Abdi Setiawan, SE., M.Si)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Sri Rahayu, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3655/PERP/BP/2021

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

Nama : Rangga Ramadhan
P.M. : 1615310246
Tingkat/Semester : Akhir
Jurusan/Kultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

atas namanya terhitung sejak tanggal 17 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
yang terdapat tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 17 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

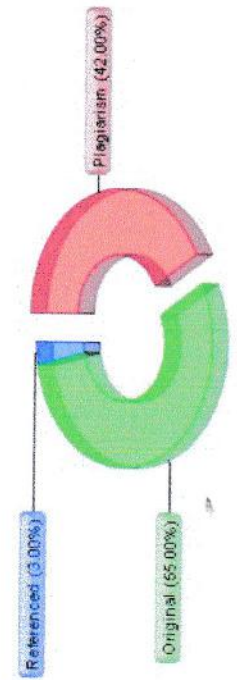


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 10-Feb-21 10:50:42

Analyzed document: RANGGA RAMADHAN_1615310246_MANAJEMEN.DOCX Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- words: 36 <http://repository.uns.ac.id/5641/1/MALIA%20HUMAIRA%20%2851143091%29.pdf>
- words: 32 <http://ejournal.uin-suka.ac.id/39132/3/iptumppp-pdi-muhammadiyah-51278-3-babii.pdf>
- words: 25 http://ejournal.uin-suka.ac.id/17284/1/jurnal_16408.pdf

Processed resources details:

133 - Ok / 23 - Failed

[Show other Sources]

Unprocessed indices:

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat 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.



Ka.LPMU
Phisil Murni Ritonga, BA., MSc

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



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RANGGA RAMADHAN
NPM : 1615310246
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
02 Juli 2020	Mohon direvisi proposal penelitiannya : Cover, Kata pengantar, Daftar isi, Bab I : Identifikasi masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Bab II : Penelitian terdahulu, Kerangka konseptual, Hipotesis, Bab III : Tabel jadwal penelitian, Tabel definisi operasional, Daftar pustaka, Lampiran.	Revisi	
15 Agustus 2020	Acc Seminar Proposal, silahkan melanjutkan ke Doping 2.	Disetujui	
02 Februari 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
09 Juli 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 03 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RANGGA RAMADHAN
NPM : 1615310246
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Sri Rahayu, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 September 2020	Sudah dikoreksi dan sudah diperbaiki, ACC Seminar Proposal	Disetujui	
03 Februari 2021	Acc meja hijau	Disetujui	
12 Juli 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 03 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Sri Rahayu, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 40 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,458 dengan sig 0,001. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,242 dengan sig 0,000. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kandatel Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,998 dengan sig 0,325. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kandatel Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 74,872 dengan sig 0,000.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to test and find out more clearly how the influence of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance at PT. Telkom Kandatel Binjai. This study uses a quantitative method involving 40 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis with SPSS Version 16. The results of the quantitative analysis showed that work motivation partially had a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-count value of 3.458 with a sig of 0.001. The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-count value of 7,242 with sig 0,000. Work discipline has a positive and insignificant effect on the performance of the employees of PT. Kandatel Binjai. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-count value of 0.998 with a sig of 0.325. Work motivation, work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Kandatel Binjai. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the F-test which is positive with a F-count value of 74.872 with sig 0.000.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil‘alamiin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang mana atas berkat, rahmat serta karunianya penulis bisa menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kandatel Binjai.”. Selama proses penulisan proposal penelitian ini, penulis banyak mendapat bimbingan, arahan serta bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medalline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.

6. Seluruh Staf/pegawai kantor PT. Telkom Kandatel Binjai yang telah membantu dan memberi izin kepada penulis dalam memperoleh data dan mengadakan penelitian dalam upaya melengkapi proposal ini.
7. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan proposal skripsi ini.

Semoga proposal skripsi ini bisa menghasilkan penelitian yang berkualitas dan menambah kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

Medan, Februari
2021 Penulis

Rangga
Ramadhan
NPM.
1615310246

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	9
1. Batasan Masalah.....	9
2. Perumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	11
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja	14
a. Pengertian Kinerja	14
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	15
c. Indikator Kinerja.....	17
d. Tujuan Penelitian Kinerja	19
e. Strategi untuk Meningkatkan Kinerja	19
f. Strategi PT. Telkom Kandatel Binjai dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	21
2. Motivasi Kerja	22
a. Pengertian Motivasi Kerja	22
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23
c. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	24
d. Strategi PT. Telkom Kandatel Binjai dalam Motivasi Kerja Karyawan.....	25
3. Lingkungan Kerja	26

a. Pengertian Lingkungan Kerja	26
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
c. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	31
d. Strategi PT. Telkom Kandatel Binjai dalam Meningkatkan Lingkungan Kerja yang Produktif bagi Karyawan	31
4. Disiplin Kerja	32
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	32
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	33
c. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	36
d. Strategi Pimpinan PT. Telkom Kandatel Binjai dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan.....	36
B. Penelitian Sebelumnya.....	37
C. Kerangka Konseptual.....	40
D. Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
1. Lokasi Penelitian.....	46
2. Waktu Penelitian	46
C. Definisi Operasional dan Variabel	47
D. Populasi dan Sampel	49
1. Populasi.....	49
2. Sampel.....	49
3. Sumber Data.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Teknik Analisis Data	51
1. Uji Kualitas Data	51
a. Uji Validitas Data	51
b. Uji Reliabilitas	51
2. Uji Asumsi Klasik.....	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Multikolinearitas.....	53
c. Uji Heteroskedastisitas	53
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4. Koefisien Determinasi (R^2)	54
a. Uji Statistik t (Uji Parsial).....	55
b. Uji Statistik f (Uji Simultan).....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	56
1. Sekilas Tentang Perusahaan.....	56
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	57
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	65

a. Pengujian Validitas	65
b. Reliabilitas	67
5. Pengujian Asumsi Klasik	69
6. Regresi Linier Berganda	73
7. Uji Hipotesis	74
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	74
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	75
8. Koefisien Determinasi.....	76
B. Pembahasan	76
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	76
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	80
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	80
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
 DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja	5
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja	7
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja	7
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1.	Skedul Proses Penelitian	46
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.5	Jawaban Indikator 1 Variabel Y1 (Kinerja Karyawan) ...	59
Tabel 4.6	Jawaban Indikator 2 Variabel Y2 (Kinerja Karyawan) ...	60
Tabel 4.7	Jawaban Indikator 3 Variabel Y3 (Kinerja Karyawan) ...	61
Tabel 4.8	Jawaban Indikator 4 Variabel Y4 (Kinerja Karyawan) ...	62
Tabel 4.9	Jawaban Indikator 5 Variabel Y5 (Kinerja Karyawan) ...	63
Tabel 4.10	Jawaban Indikator 6 Variabel Y6 (Kinerja Karyawan) ...	64
Tabel 4.11	Uji Validitas X1 (Motivasi Kerja)	65
Tabel 4.12	Uji Validitas X2 (Lingkungan Kerja)	66
Tabel 4.13	Uji Validitas X3 (Disiplin Kerja)	66
Tabel 4.14	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	67
Tabel 4.15	Uji Reliabilitas X1 (Motivasi Kerja)	68
Tabel 4.16	Uji Reliabilitas X2 (Lingkungan Kerja)	68
Tabel 4.17	Uji Reliabilitas X3 (Disiplin Kerja)	68
Tabel 4.18	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	69
Tabel 4.19	Uji Normalitas One Sample Kolmogrof Smirnov Test	70
Tabel 4.20	Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.21	Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.22	Uji Parsial	74
Tabel 4.23	Uji Simultan	75
Tabel 4.24	Koefisien Determinasi	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Korseptual.....	43
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas.....	69
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas.....	70
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan dan semakin termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang bekerja dengan rasa senang dan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.

Colquitt (dalam Kasmir,2016:182) mengatakan bahwa kinerja individu adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kasmir (2016:182) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189) Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rencana kerja, Kepribadian,

Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, Disipli kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:95), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya. Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, Hal tersebut di harapkan dapat memotivasi pegawai terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2001:193) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana salah satunya adalah motivasi. Teori ini juga didukung dengan hasil pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) dimana yang di dalamnya merumuskan bahwa motivasi mempengaruhi pencapaian kinerja.

Menurut Barry Render & Jay Heizer (2001:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan

para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Teori ini juga didukung dengan pendapat menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) yang menyatakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu keberadaan tempat pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan dan juga dikatakan sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam perusahaan. Teori ini memperkuat teori Siagian (2002) bahwasanya disiplin kerja merupakan factor penunjang tercapainya kinerja karyawan.

PT. Telkom Kandatel Binjai merupakan salah satu cabang perusahaan dari PT. Telkom Indonesia yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi. PT. Telkom Kandatel Binjai

merupakan perusahaan yang sangat mementingkan kualitas SDM, di mana dalam melakukan pekerjaan memerlukan tingkat kinerja yang handal, berbudi pekerti yang luhur dan berkompeten. Perusahaan diharapkan dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan dan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu karyawan adalah sebagai ujung tombak dalam menjalankan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya tuntutan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka dibutuhkan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Motivasi kerja, lingkungan kerja, serta disiplin kerja merupakan nilai-nilai yang harus di terapkan seluruh karyawan agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Apabila kinerja karyawan tinggi, hal ini akan menjamin setiap karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Penulis melakukan observasi dan pra-survey yang dilakukan kepada 20 orang karyawan PT. Telkom Kandatel Binjai, dari hasil observasi dan pra-survey ditemukan bahwa tingkat kinerja yang dimiliki karyawan PT. Telkom Kandatel Binjai masih perlu di perhatikan lagi untuk ditingkatkan. Seperti yang penulis cantumkan untuk hasil observasi dan pra-survey mengenai tingkat kinerja karyawan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan selalu bekerja keras dalam menjalankan tugasnya sesuai target dan waktu yang ditetapkan perusahaan	12	60%	8	40%
2	Karyawan selalu menepati <i>deadlinenya</i>	8	40%	12	60%
3	Karyawan dapat mengatur diri terhadap perubahan prioritas kerja	10	50%	10	50%
4	Karyawan dapat menangani kritik terhadap pekerjaannya	7	35%	13	65%

Sumber : Oleh Penulis (2020)

Berdasarkan hasil pra-survey pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari 20 karyawan yang menjadi responden, masih terdapat 8 orang karyawan yang tidak selalu bekerja keras sesuai target dan waktu yang di tetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang di tunjukkan masih rendah terhadap perusahaan. Hanya 8 orang karyawan yang dapat menyelesaikan *deadlinenya*. Masih terdapat 10 orang karyawan yang tidak dapat mengatur diri terhadap perubahan prioritas kerja. Apabila perubahan prioritas kerja tidak dapat diatur dari diri karyawan tentu akan membuat pekerjaan akan tidak maksimal serta tidak efektif. Kinerja yang baik dapat ditunjukkan karyawan dengan dapat menerima dan menangani kritik yang diberikan. Namun dari jumlah keseluruhan responden hanya 7 karyawan yang dapat menangani kritik atas pekerjaannya, sementara 13 karyawan menyatakan tidak dapat. Hasil pra-survey di atas menunjukkan masih rendahnya tingkat kinerja karyawan yang dapat juga memperlemah tercapainya tujuan perusahaan.

Masalah motivasi kerja juga masih menjadi masalah umum yang ada di PT. Telkom Kandatel Binjai. Dimana masih cukup banyak karyawan yang menunjukkan ketidak sukarelaan dan semangat dalam mengerahkan semua kemampuannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan, maka diketahui tingkat motivasi kerja karyawan PT. Telkom Kandatel Binjai belum terlalu baik, seperti yang ditunjukkan data hasil pra-survey dari 20 orang karyawan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kinerja karyawan dihargai dengan baik secara kualitas maupun kuantitas	8	40%	12	60%

2	Karyawan selalu mendapatkan hukuman atas kesalahan yang diperbuatnya	9	45%	11	55%
3	Karyawan mendapatkan pelatihan dan bimbingan kerja	12	60%	8	40%
4	Karyawan mendapat kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan baik	9	45%	11	55%

Sumber : Oleh Penulis (2020)

Berdasarkan hasil pra-survey Tabel 1.2 mengenai motivasi kerja karyawan PT. Telkom Kandatel Binjai, 12 orang karyawan mengatakan tidak setuju bahwa kinerja mereka dihargai dengan baik secara kualitas maupun kuantitas oleh perusahaan, hal ini membuat karyawan tidak sukarela dan tidak memiliki semangat dalam memotivasi dirinya untuk bekerja secara optimal. Standart hukuman yang jelas dan konsisten juga diperlukan untuk membangun seorang karyawan dalam kesalahan yang telah diperbuatnya dan memecahkan kendala yang ada pada dirinya mengapa melakukan kesalahan tersebut. Namun 11 orang karyawan tidak setuju bahwa adanya standart hukuman yang jelas dan berjalan secara konsisten. Dorongan dengan memberikan pelatihan dan bimbingan kerja terhadap karyawan juga diperlukan agar pengetahuan mereka bertambah dan meminimalisir melakukan kesalahan. Namun hanya 12 karyawan yang merasakan konsistennya dilakukan pelatihan dan bimbingan kerja oleh perusahaan. Dengan adanya kompensasi untuk setiap pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan akan meningkatkan kinerja tapi 11 orang menyatakan tidak setuju bahwa setiap karyawan yang bekerja dengan baik, akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya. Dari hasil pra-survey di atas dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya motivasi kerja yang ada pada individu itu sendiri dan dorongan dari atasan maupun perusahaan.

Hasil pra-survey dari 20 orang karyawan untuk menggali masalah lingkungan kerja di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey untuk variable Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Lingkungan kerja fisik mendukung karyawan dalam bekerja	16	80%	4	10%
2	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat karyawan bernafas dengan oksigen yang cukup	13	65%	7	35%
3	Tempat kerja karyawan selalu bersih	15	75%	5	25%
4	Keamanan di tempat kerja sudah cukup baik	7	35%	13	65%

Sumber : Oleh Penulis (2020)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas diketahui bahwa secara umum karyawan memiliki lingkungan kerja yang cukup baik. 16 orang karyawan setuju bahwa mereka memiliki lingkungan kerja fisik yang mendukung karyawan dalam bekerja. 13 orang karyawan setuju bahwa sirkulasi udara di tempat kerja membuat karyawan bernafas dengan oksigen yang baik. Serta 15 karyawan juga merasa setuju dengan kondisi tempat kerja yang selalu bersih. Namun ada 13 orang yang tidak setuju dengan keamanan di tempat yang dirasa belum cukup baik. Dengan demikian banyak karyawan yang merasa khawatir saat bekerja yang tentunya akan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan belum cukup baik sedangkan lingkungan kerja fisik sangat baik.

Hasil pra-survey dari 20 orang karyawan untuk menggali disiplin kerja yang ada pada karyawan PT. Telkom Kandatel Binjai seperti yang dicantumkan pada Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	12	60%	8	40%
2	Karyawan sadar disiplin waktu adalah kewajiban karyawan	8	40%	12	60%
3	Karyawan selalu hadir dan pulang bekerja tepat waktu	13	65%	7	35%
4	Karyawan bersedia menambah jam kerja apabila tugas dan tanggung jawab saya belum selesai	5	25%	15	75%

Sumber : Oleh Penulis (2020)

Berdasarkan hasil pra-survey pada Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa dari 20 karyawan yang menjadi responden, masih terdapat 8 orang karyawan yang

tidak selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang di tunjukkan masih rendah terhadap perusahaan. Hanya 8 orang karyawan yang menyadari disiplin waktu merupakan kewajiban karyawan. Masih terdapat 7 orang karyawan yang hadir dan pulang bekerja tidak tepat waktu. Apabila jam bekerja seseorang karyawan berkurang tentunya akan menghambat untuk mengerjakan tugas yang optimal. Salah satu disiplin kerja yang dapat ditunjukkan seorang karyawan terhadap perusahaannya adalah dengan memiliki loyalitas yang tinggi. Namun dari jumlah keseluruhan responden hanya 5 karyawan yang setuju menambah jam kerja apabila tugasnya belum selesai, sementara 15 karyawan menyatakan tidak setuju. Dari hasil pra-survey disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa perlu dikaji apa sebenarnya yang menjadi sebab akibat disiplin kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Dari hasil pra-survey yang dilakukan di atas dan fenomena-fenomena yang berhasil di kumpulkan beserta penjelasannya, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sebenarnya pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Kandatel Binjai”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan kurang mendapatkan kehangatan dan sokongan dari atasan atau perusahaan.
2. Karyawan belum mendapatkan rasa aman dan nyaman yang cukup selama bekerja.
3. Karyawan belum mematuhi peraturan dan SOP yang berlaku perusahaan.
4. Karyawan belum dapat mencapai kuantitas atau jumlah target yang sudah ditetapkan perusahaan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi, dan pengetahuan penulis, maka dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah, Penelitian ini berfokus untuk mencari bagaimana pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja fisik (lapangan), dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Kandatel Binjai dan pengujian data dilakukan menggunakan aplikasi bantu yaitu *software* SPSS versi 24.0.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai.
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai.

- c. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai.
- d. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang menjadi alasan penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai.
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai.
- c. Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai.
- d. Untuk mengetahui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mampu untuk membantu PT. Telkom Kandatel Binjai dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang tinggi terhadap karyawan maupun perusahaan.

b. Bagi Universitas

Meningkatkan minat para masyarakat yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia yang secara langsung akan meningkatkan kuantitas penelitian yang dilakukan oleh masyarakat dan secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas dari penelitian yang dilakukan masyarakat dari hari demi hari. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan kontribusi Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan. Penulis mampu mencari jawaban atas suatu masalah melalui pendekatan penelitian yang dilakukan. Penulis mampu mengembangkan pengetahuan menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Laila Isralita Ramadhani pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Medan”. Terdapat beberapa perbedaan yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa hal mendasar yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu, terdapat tiga buah variabel bebas yang digunakan, yaitu lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3). Penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel terikat yaitu kinerja (Y). Pada penelitian yang penulis lakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3), sedangkan variabel terikat yang digunakan tetap sama dengan penelitian terdahulu, yaitu: kinerja (Y).

2. Sampel dan Populasi

Penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi sebesar 40 orang karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki populasi sebesar 40 orang karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yang ada, yaitu 40 orang karyawan sebagai responden.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari November 2014 sampai Desember 2014 atau total selama 2 bulan penelitian, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan November 2020 sampai April 2021 sehingga penelitian ini direncanakan berjalan selama 6 bulan.

4. Tempat Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di PDAM Tirtanadi Medan yang beralamat di jalan Sisingamangaraja No. 1, Medan, Sumatera Utara, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di PT. Telkom Kandatel Binjai yang beralamat di Jalan Cut Nyak Dhien No. 8, Binjai, Sumatera Utara.

5. Objek Penelitian

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan PDAM Tirtanadi Medan, sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan PT. Telkom Kandatel Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Colquitt (dalam Kasmir,2016::182) mengatakan bahwa kinerja individu adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kasmir (2016:182) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2007:7).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbin, 2006:260).

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil berupa input maupun output yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) menyatakan jika dalam praktiknya, tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.

b. Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

c. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

d. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

e. Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu.

j. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja.

k. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan

tempat bekerja.

l. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dikakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

b. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang

diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

e. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah

ditetapkan.

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i. Budaya kerja
- j. Menerapkan sanksi

e. Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja

Menurut Randall dan Jackson (1999) strategi untuk meningkatkan kinerja

sebagai berikut ::

1. Dorongan positif

Sistem dorongan yang positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini berprinsip pada dua prinsip fundamental yaitu (1) orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka, (2) dengan memberikan penghargaan yang semestinya. Suatu dorongan yang positif dibangun dengan empat tahap yaitu:

- a) Lakukan audit kinerja
- b) Tetapkan standar dan tujuan kinerja
- c) Berikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerjanya
- d) Beri karyawan pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja.

2. Program disiplin positif

Beberapa organisasi memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum. program ini memberi tanggungjawab perilaku karyawan di tangan karyawan sendiri. Bagaimanapun program ini memberitahui karyawan bahwa perusahaan peduli dan akan tetap memperkerjakan karyawan selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

3. Program bantuan karyawan

Program bantuan karyawan menolong karyawan mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran mereka di tempat kerja. Program bantuan karyawan yang berhasil mempunyai sifat-sifat berikut:

- a) Dukungan manajemen puncak

- b) Dukungan karyawan atau serikat pekerja
- c) Kerahasiaan
- d) Akses yang mudah
- e) Asuransi
- f) Ketersediaan banyak layanan untuk bantuan dan referensi
- g) Kepemimpinan profesional yang terampil
- h) Sistem untuk memantau, menilai dan merevisi

4. Manajemen Pribadi

Manajemen pribadi adalah suatu pendekatan yang relatif masih baru untuk mengatasi ketidaksesuaian kinerja. Hal ini mengajari orang bahwa mampu menjalankan kendali terhadap perilakunya sendiri. Manajemen pribadi dimulai ketika orang menilai permasalahannya sendiri dan menetapkan tujuan yang tinggi dan spesifik (tetapi individual) dalam kaitannya dengan permasalahan itu. Bekerja jarak jauh dan bentuk-bentuk lainnya menunjukkan meningkatkan produktifitas.

5. Hukuman

Meskipun sebagian besar karyawan ingin menjalankan pekerjaannya sendiri dengan cara yang bisa diterima oleh organisasi dan rekan kerjanya, masalah absensi, kinerja dan pelanggaran terhadap peraturan semakin meningkat. Ketika diskusi informal atau pengarahan gagal menetralsir perilaku menyimpang ini diperlukan tindakan disiplin formal. Sasaran hukuman adalah mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan. Hukuman bisa meliputi konsekuensi material, seperti pemotongan gaji, skorsing disipliner tanpa gaji, penurunan jabatan atau akhirnya pemberhentian. Hukuman yang lebih umum bersifat interpersonal dan mencakup teguran lisan dan petunjuk-petunjuk nonverbal, seperti kerut di dahi dan bahasa tubuh agresif

f. Strategi PT. Telkom Kandatel Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Mengingat kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, maka dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, pimpinan PT. Finnet Indonesia memiliki strategi:

- 1) Memberikan umpan balik atas kinerja karyawan berupa pujian. Hal ini dapat memberikan kesan bahwa karyawan diperhatikan dan dilihat memiliki potensi sehingga semangat karyawan bisa terpacu lebih baik lagi.
- 2) Pemimpin berusaha memberikan contoh atau teladan yang baik kepada karyawannya melalui hasil kerja dan prestasi kerja.
- 3) Membuat sistem *reward* bagi karyawan yang berprestasi. Hal ini terkadang dapat memicu peningkatan produktivitas daripada karyawan itu sendiri.
- 4) Mengadakan acara *family gathering* untuk lebih dekat dengan setiap anggota, sehingga karyawan dapat memahami lebih dalam akan pentingnya ketercapaian visi dan misi perusahaan sekaligus merasa dihargai keberadaannya oleh perusahaan.
- 5) Memberikan kewenangan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan caranya sendiri agar tidak membatasi inovasi dan kreatifitas dari karyawan tersebut walaupun tetap mengikuti peraturan yang telah dibuat perusahaan.
- 6) Memberlakukan sistem hukuman jika semua cara diatas tidak berhasil, baik itu berupa potong gaji, penurunan jabatan, sanksi skor hingga PHK.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Mangkunegara (2016:109) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Motivasi (Hasibuan, 2011:141) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2015:93) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut McCornick dalam Mangkunegara (2015:94) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu energi yang berkembang dari dorongan individu lain dan keadaan yang dialami seseorang.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011:116-120)

a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel.

b. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa.

c. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dalam study lainnya David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut

teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. Need for achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2. Need for affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3. Need for power

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

d. Strategi Pimpinan PT. Telkom Kandatel Binjai dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

1. Meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian training bagi karyawan. Salah satunya seperti pemberian training yang dilakukan untuk karyawan yang akan naik jabatan

2. Memberikan reward atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Salah satunya seperti memberikan

sertifikat sebagai penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

3. Melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan tersebut.

Melakukan *briefing* dengan karyawannya dalam rangka pendekatan dan penyatuan visi bekerja.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana (2005:15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Gouzali saydam (2000:266) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah : “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.”

Menurut sarwono (2005:12) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Definisi lingkungan kerja menurut Komarudin (2001: 87) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu terkait aktivitas manajerial dalam organisasi, baik yang berupa fisik maupun nonfisik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Faktor-faktor Pendukung Lingkungan Kerja

a. Penerangan yang baik di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Tempertur yang sejuk di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban yang baik di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa

dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi yang baik di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Tidak berisiknya tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

2) Faktor-faktor Penghambat Lingkungan Kerja

a. Bau-bauan yang tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

b. Tata warna yang kurang baik di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

c. Dekorasi yang buruk di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

d. Musik yang berisik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu

konsentrasi kerja.

e. Keamanan yang tidak baik di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

c. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010:31) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Strategi pimpinan PT. Telkom Kandatel Binjai dalam Meningkatkan Lingkungan Kerja yang Produktif bagi Karyawan

- 1) Menyatukan tujuan dari setiap bagian dalam perusahaan. Dengan memiliki tujuan yang sama, maka seluruh anggota organisasi mau tidak mau dituntut

untuk bisa bekerjasama dengan baik dan produktif, demi memudahkan pencapaian tujuan.

- 2) Menggunakan komunikasi yang terbuka. Dalam sebuah organisasi, komunikasi yang baik bisa terbangun dengan melibatkan seluruh anggota organisasi, di mana mereka bisa bebas mengeluarkan pendapatnya secara terbuka, dan yakin bahwa pendapat tersebut akan dihargai.
- 3) Membangun komitmen yang baik pada karyawan. Komitmen dapat terbentuk dengan memastikan bahwa semua anggota mengetahui secara pasti apa yang diharapkan dari mereka, bentuk tanggung jawab apa yang diemban, dan bagaimana mereka mesti mencapainya.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno disiplin kerja adalah perilaku 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 yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2016:89).

Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009:824).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

(Sastrohadiwiryo, 2003 :291).

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu lingkungan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

1) Faktor-faktor Pendukung Disiplin Kerja

a. Besarnya pemberian kompensasi

Besar kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik- baiknya. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

b. Adanya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaiman ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. Adanya aturan yang 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. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

2) Faktor-faktor Penghambat Disiplin Kerja

a. Pengawasan yang kurang oleh perusahaan

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

pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

b. Tidak adanya perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

c. Tidak diciptakannya kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

1. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan perkerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Member tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Apabila kesemua faktor pendukung yang disebutkan diatas, diterapkan dalam suatu

organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Sebaliknya perusahaan harus menghindari faktor-faktor yang menghambat agar lebih mudah menegakkan kedisiplinan karyawan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

c. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:94), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. **Taat terhadap aturan waktu.** Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. **Taat terhadap peraturan perusahaan.** Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. **Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.** Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. **Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.** Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

d. Strategi pimpinan PT.Telkom Kandatel Binjai dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

- 1) Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif merupakan lingkungan kerja yang diharapkan oleh setiap pekerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan mendorong karyawan Anda untuk berekspresi dan

memberikan ide-ide baru.

- 2) Memberikan sanksi yang tegas dan mendidik bagi karyawannya yang melakukan tindakan indisipliner.
- 3) Melakukan pengawasan yang ketat dan baik agar karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

N	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil
1	Nurpaisyah (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Socfin Indonesia.	Kepuasan Kerja dan Insentif	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja dan Insentif sama-sama berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Socfin Indonesia.
2	Sahlan, Mekel & Trang (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi	Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
3	Arda (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin	Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja sama-sama berpengaruh

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.			positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
4	Binfor (2013)	The Effect Of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in Public Institution Evidenced From Ghana	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan dan motivasi telah menjadi sangat penting di setiap organisasi dan pencarian manajemen untuk mencapai yang terbaik dari investasi, ada kebutuhan untuk memperhatikan bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat dipraktekkan dalam organisasi mereka
5	Atiqah (2010)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Penelitian Kelapa Sawit (PKKS) Medan	Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Penelitian Kelapa Sawit (PKKS) Medan
6	Febriani & Indrawati (2013)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali	Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Hidup	Kinerja Karyawan	Motivasi, Kompensasi serta lingkungan fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Fisik Berpengaruh Signifikan dan Positif
7	Salam (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan Yogyakarta	Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Motivasi dan terhadap Kinerja 3. Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Motivasi

					terhadap Kinerja. 4. Tetapi pada Budaya Organisasi dan Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi
8	Alf Crossman (University of Surrey, Guildford, UK) dan Bassem Abou-Zaki (Nestle Middle East, Dubai, United Arab Emirates)	<i>Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banning Staff</i>	Kepuasan Kerja, Aspek pekerjaan individu, sosial demografi.	Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja, aspek pekerjaan individu, dan sosial demografi berpengaruh signifikan dan positif.
9	Fransisca Andreani, Abelio Petrik	<i>Employee Performance as the Impact of Transformational Leadership and Job Satisfaction in PT. Anugerah Baru Denpasar</i>	<i>Transformational Leadership and Job Satisfaction</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>The results show that there is a positive and significant impact of transformational leadership on job satisfaction, a positive but insignificant impact of job satisfaction on employee performance, and a positive and significant impact of transformational leadership on employee performance</i>
1	Mohammed Inuwa	<i>Job Satisfaction and Employee Performance : An Empirical Approach</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>The outcome of the analysis depicts that there is positive and significant relationship between job satisfaction on the performance of non-academic staff of the University.</i>

Sumber : Oleh Penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel dalam penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai

dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

1. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sutrisno (2016:117) adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

Variabel motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja dikarenakan apabila seorang karyawan merasa termotivasi oleh apa yang dilakukannya kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan pihak perusahaan. Banyak dari indikator dalam variabel motivasi yang mendukung peningkatan kinerja seperti pemberian penghargaan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi akan memacu karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Variabel lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin karyawan merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerjanya baik dari fisik maupun non fisik akan sangat mempengaruhi produktivitas dari karyawan tersebut. Salah satu indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja

karyawan adalah kenyamanan didalam ruang kerja serta hubungan yang baik dengan rekan kerja akan mempengaruhi produktivitas dari seorang karyawan.

3. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Variabel disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan semakin maksimal pula kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Salah satu indikator disiplin kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah karyawan yang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak mengikuti aturan perusahaan.

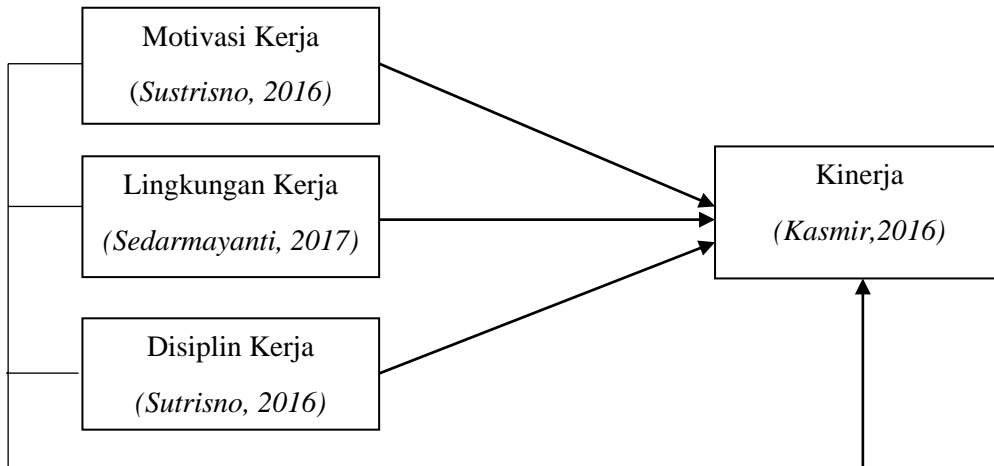
4. Hubungan Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbin (2006:258) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil berupa input maupun output yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Dan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Penghargaan, Komunikasi, Disiplin, Pelatihan, Tanggung Jawab, Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dan didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dibentuk hubungan antara motivasi, komunikasi, dan tanggung jawab terhadap prestasi kerja ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber:Oleh Penulis (2020)

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Manullang dan Pakpahan, 2014:61).

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H₁ Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai.
- H₂ Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai.
- H₃ Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai.
- H₄ Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Binjai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, yaitu asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survei, penelitian kuantitatif, penelitian eksperimen dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung unsur data berupa angka-angka.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan di PT. Telkom Kndatel Binjai Jl Cut Nyak Dien No.8 Tanah Tinggi Binjai Timur

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai penulis pada bulan November 2020 sampai dengan April 2021, dimulai dari observasi awal hingga sidang meja hijau. Untuk lebih jelasnya penulis menguraikan kegiatan tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktifitas	Bulan / Tahun																	
		November 2020			Desember 2020			Januari 2021			Februari 2021			Maret 2021			April 2021		
1	Pengajuan Judul	■																	
2	Penyusunan Proposal				■														
3	Perbaikan Proposal							■											
4	Seminar Proposal																		
5	Penelitian										■								
6	Pengolahan Data										■								
7	Penyusunan Skripsi													■					
8	Bimbingan Skripsi																■		
9	Sidang Meja Hijau																		

Sumber: Penulis (2020)

C. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini penulis sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala ukur
Kinerja (Y)	Kasmir (2016:182) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan <p>Kasmir (2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mencapai hasil kerja dengan kualitas yang diharapkan perusahaan 2. Karyawan mencapai hasil kerja dengan kuantitas yang diharapkan perusahaan 3. Karyawan mencapai hasil kerja dengan ketepatan waktu yang ditetapkan perusahaan 4. Karyawan mencapai hasil kerja yang maksimal dengan biaya yang sudah ditetapkan perusahaan 5. Karyawan dapat menyelesaikan tugas secara tanggung jawab dengan pengawasan yang sudah ditetapkan perusahaan 6. Karyawan dapat berhubungan baik dengan karyawan lain guna mencapai hasil kerja 	Likert
Motivasi Kerja (X1)	Sutrisno (2013:109) mengemukakan	1. Need for achievement	1. karyawan mencapai sukses yang di ukur berdasarkan	Likert

	motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.	2. Need for affiliation 3. Need for power Sutrisno (2016:128)	kesempurnaan 2 karyawan mengarahkan tingkah laku untuk berhubungan akrab dengan orang lain 3 karyawan dapat menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain	
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	Sedarmayanti (2010:31) 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja nonfisik	1. karyawan dapat mencapai hasil maksimal dengan lingkungan fisik perusahaan 2. karyawan dapat berhubungan baik dengan karyawan lain dan atasan secara baik	Likert
Disiplin kerja (X3)	Menurut Sutrisno: 2016:89 Disiplin kerja adalah perilaku 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 yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2016:89).	Sutrisno: 2016:94 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lain nya yang ada di perusahaan	1. karyawan dapat disiplin dalam urusan waktu pekerjaan 2. karyawan disiplin berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan 3. karyawan melakukan pekerjaan sesuai jabatan,tugas,tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit lain 4. karyawan mengetahui apa yg boleh dan tidak boleh di perusahaan	

Sumer: Penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

. Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan..Jumlah populasi didalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Telkom Datel Binjai yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:62) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam hal ini, peneliti menggunakan teknik nonprobability sampling yang mana penentuan sampel tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *nonprobability sampling* ini terdiri dari *Systematic sampling*, *Quota sampling*, *Accidental sampling*, *sampling purposive*, sampling jenuh, *snowball sampling*. Dari beberapa jenis *nonprobability sampling* tersebut, penulis menggunakan sampling jenuh, yang mana sampel diambil keseluruhan dari semua anggota populasi.

dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

3. Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan adalah:

a. Data Primer

Menurut Hasan (2012:82) data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.

b. Data sekunder

Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian, terdahulu, buku, dan lain sebagainya

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berupa suatu pernyataan (*statement*) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian (Gulo, 2002 dalam Nasution dkk, 2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan angket atau *questionnaire*. *Questionnaire* adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden untuk menggali data sesuai dengan permasalahan penelitian (Nasution dkk, 2017). Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas primer ini, maka peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Correlated item-Total Correlation dengan nilai r table, untuk degree of freedom $(df)=n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,5$. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Imam Ghozali, 2016:53).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar- benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (Imam Ghozali, 2016:48).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Ghozali,2016:160)

Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali:2016:161)

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual

adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov- Smirnov (K-S). Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov- Smirnov lebih dari 0,05 berarti data normal. (Ghozali,2016:164).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. (Ghozali,2016:105-106)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplots* dan menggunakan Uji Glejser. Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang sangat signifikan oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan Uji Glejser. (Ghozali,2016:139-141)

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami

Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji Geljser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya. (Ghozali, 2016:143)

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linear berganda. (Suharyadi dan Purwanto, 2009:210)

Berikut ini model persamaan regresi linear berganda menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012:224)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y= Kinerja

a= konstanta

X₁= Motivasi Kerja

X₂= Lingkungan Kerja

X₃= Disiplin Kerja

b₁=koefisien motivasi

b₂= koefisien disiplin kerja

b₃= koefisien lingkungan kerja

e= standar kesalahan

4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97)

a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

Apakah jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan 5%, maka H_0 dapat ditolak. Membandingkan nilai t table, kita menerima H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2016:98-99)

Penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau *two tail test* yaitu suatu uji yang mempunyai daerah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah biasa digunakan (=) atau (\neq) ini menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan dua arah. (Suharyadi dan Purwanto, 2009:88-98)

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Apabila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sekilas Tentang Perusahaan

PT. Telkom Kandatel Binjai merupakan salah satu cabang perusahaan dari PT. Telkom Indonesia yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi. Disamping rutinitas kegiatan usaha dilingkungan PT.Telkom Kandatel Binjai yang banyak menyita pemikiran, para karyawan berpikir untuk membentuk badan usaha yang dapat memenuhi kebutuhannya. Timbulnya pemikiran untuk membentuk badan usaha yang dinamakan koperasi adalah merupakan cikal bakal dibentuknya koperasi di PT.Telkom Kandatel atau yang disingkat KOPEGTEL Kopersi Pegawai Telkom Kandatel Binjai. KOPEGTEL awalnya didirikan pada tahun 1984, berdasarkan Intruksi Direktur Personalia dan tata usaha No.4KPSIPEG -1183, yaitu tentang peningkatan dan pembentukan koperasi dilingkungan perusahaan umum Telkom yang mana koperasi ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kegairahan kerja para pegawai dan keluarganya. KOPEGTEL merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam, khususnya untuk para karyawan Telkom dan modal pinjamannya berbentuk pinjaman uang tunai dari modal dari koperasi. Usaha simpan pinjam ini terdiri dari pinjaman modal koperasi dan pinjaman kredit bank. Selain bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam, koperasi ini perkembangannya juga bergerak dalam bidang kegiatan usaha lain seperti : 1. Usaha rental kendaraan bermotor 2. Usaha unit foto copy 3. Usaha unit pertokoan 4. Usaha unit pengadaan umum dan masih banyak lagi

Irdian Yamin : Aplikasi Cuti Online Di Kopkar Walet Kandatel Medan, 2010. Pada tanggal 16 Oktober 1993 Koperasi Pegawai Telkom didaftarkan dalam Buku Daftar

Umum BDU kantor wilayah departemen koperasi Sumatera Utara Kanwil Depkop Sumut No.4112B BH III 1993 kemudian akte perubahan koperasi No. 1159 BH PAD KWK2 IX 1996 keputusan menteri koperasi dan pengusaha kecil No. 367 KEP IX 1997 tanggal 08 September 1997 KOPTEGTEL menjadi koperasi mandiri hingga pada saat ini dengan akte perubahan No.1159A BH PAD KDK 217 V tanggal 08 Mei 2000 telah memiliki berbagai jenis usaha dan memiliki anggota kemudian nama KOPTEGTEL Kandatel Binjai di ubah menjadi Koperasi Karyawan KOPKAR Walet Kandatel Binjai.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia

a. Karakteristik Usia Responden.

Tabel 4.1

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-23 Tahun	5	12,5	12,5	12,5
	24-30 Tahun	10	25	25	37,5
	30-36 Tahun	15	37,5	50	87,5
	>36 Tahun	10	25	25	100
	Total	40	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang berusia 17-23 tahun sebanyak 5 orang (12,5%), karyawan yang berusia 24-30 tahun sebanyak 10 orang (25%), karyawan yang berusia 30-36 tahun sebanyak 15 orang (37,5%), karyawan yang berusia >36 tahun sebanyak 10 orang (25%). Jadi dapat disimpulkan karyawan yang berusia 30-36 tahun yang paling banyak menjadi responden pada penelitian ini.

b. Karakteristik Jenis Kelamin Responden.

Tabel 4.2

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	62,5	62,5	62,5
	Wanita	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pelaku usaha yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (62,5%), responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 15 orang (37,5%). Pada penelitian ini karyawan yang paling banyak adalah berjenis laki-laki sebanyak 25 orang (62,5%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.

Tabel 4.3

Penghasilan				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	2000.000-3000.000	0	0	0
	3100.000-4000.000	25	62,5	62,5
	4000.000-5000.000	10	25	87,5
	>5000.000	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berpenghasilan Rp3100.000- Rp4000.000 sebanyak 25 orang (62,5%), responden yang berpenghasilan sebanyak Rp4000.000- Rp5000.000 sebanyak 10 orang (25%) dan yang berpenghasilan > Rp5000.000 sebanyak 5 orang (12,5%). Jadi dapat disimpulkan mayoritas konsumen yang berkunjung dan menjadi responden berpenghasilan Rp3100.000- Rp4000.000.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Tabel 4.4

Pendidikan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	5	12,5	12,5	12,5
	S1	15	37,5	37,5	50
	D3	10	25	25	75

	SMA	10	25	25	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 5 orang (12,5%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 15 orang (37,5%), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 10 orang (25%) dan yang berpendidikan SMA sebanyak 10 orang (25%). Jadi dapat disimpulkan mayoritas karyawan yang menjadi responden berpendidikan akhir S1.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3), serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 40 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Variabel kinerja dibentuk oleh indikator kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya pengawasan, dan hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016). Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel keputusan kinerja karyawan (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.5
Penilaian Responden Atas Indikator Kualitas (Y₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan		Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan		Saya mampu bekerja dengan rapih sesuai dengan standar kerja perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	7,5
Netral	4	10	11	27,5	5	12,5
Setuju	14	35	13	32,5	20	50
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	30
Total	40	100	40	100	40	1000
Mean	3,25		3,86		3,70	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator kualitas (Tabel 4.5) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 21 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
2. Untuk item Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 13 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Untuk item Saya mampu bekerja dengan rapih sesuai dengan standar kerja perusahaan, sebanyak 20 responden (50%) setuju dengan nilai rata – rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan rapih sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Atas Kuantitas (Y₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu bekerja secara optimal		Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas		Saya selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		

Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	2	5	1	2,5	2	5
Netral	5	12,5	11	27,5	5	12,5
Setuju	17	42,5	13	32,5	16	40
Sangat Setuju	16	40	14	35	17	42,5
Total	40	100	40	100	40	100
Mean	3,75		3,66		3,86	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator kuantitas (Tabel 4.6) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya mampu bekerja secara optimal sebanyak 17 orang (42,5%) responden setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa karyawan mampu bekerja secara optimal.
2. Untuk item Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas, sebanyak 14 responden (35%) menjawab sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas.
3. Untuk item Saya selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 17 responden (42,5%) menjawab setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Atas Indikator Waktu (Y₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari masa tenggang waktu		Saya tidak pernah menunda pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	2	5	1	2,5	2	5
Netral	5	12,5	3	7,5	5	12,5
Setuju	16	40	15	37,5	11	27,5
Sangat Setuju	17	42,5	21	52,5	22	55
Total	40	100	40	100	40	100
Mean						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator waktu (Tabel 4.7) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan sebanyak 17 orang (42,5%)

sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Untuk item anda Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari masa tenggang waktu, sebanyak 21 responden (52,5%) setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari masa tenggang waktu.
3. Untuk item Saya tidak pernah menunda pekerjaan, sebanyak 22 responden (55%) setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa karyawan tidak pernah menunda pekerjaan.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Atas Indikator Penekanan Biaya (Y₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Target anggaran digunakan lebih fleksibel dalam menilai kinerja karyawan		Atasan saya lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya		Seberapa efisien saya dalam menjalankan unit saya merupakan faktor yang paling penting dalam menilai kinerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	2	5	1	2,5	2	5
Netral	5	12,5	7	17,5	5	12,5
Setuju	17	42,5	15	37,5	16	40
Sangat Setuju	16	40	17	42,5	17	42,5
Totkal	40	100	40	100	40	100
Mean	3,75		3,66		3,61	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator penekanan biaya (Tabel 4.8) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Target anggaran digunakan lebih fleksibel dalam menilai kinerja karyawan sebanyak 17 responden (42,5%) setuju dengan nilai rerata 3,75. Jawaban ini

menggambarkan bahwa target anggaran digunakan lebih fleksibel dalam menilai kinerja karyawan.

2. Untuk item Atasan saya lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya, sebanyak 17 responden (42,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa Atasan saya lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya.
3. Untuk item Seberapa efisien saya dalam menjalankan unit saya merupakan faktor yang paling penting dalam menilai kinerja saya, sebanyak 17 responden (42,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju Seberapa efisien saya dalam menjalankan unit saya merupakan faktor yang paling penting dalam menilai kinerja saya.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Atas Indikator Pengawasan (Y5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Adanya penetapan standar perusahaan.		Standar yang ditetapkan disesuaikan dengan SOP		Standar yang ditetapkan mampu dicapai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	7,5
Netral	4	10	11	27,5	5	12,5
Setuju	14	35	13	32,5	20	50
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	30
Total	40	100	40	100	40	1000
Mean	3,25		3,86		3,70	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator pengawasan (Tabel 4.9) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Adanya penetapan standar perusahaan, sebanyak 21 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa adanya penetapan standar perusahaan.

2. Untuk item Standar yang ditetapkan disesuaikan dengan SOP, sebanyak 13 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa Standar yang ditetapkan disesuaikan dengan SOP.
3. Untuk item Standar yang ditetapkan mampu dicapai, sebanyak 20 responden (50%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa Standar yang ditetapkan mampu dicapai.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Atas Indikator Hubungan Antar Karyawan (Y6)

	Item Pertanyaan					
	Saya menghargai perbedaan latar belakang antar pegawai dalam perusahaan		Saya selalu bekerja sama dengan teman kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan		Saya setuju bahwa adanya keterbukaan antar pegawai dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	7,5
Netral	4	10	11	27,5	5	12,5
Setuju	14	35	13	32,5	20	50
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	30
Total	40	100	40	100	40	100
Mean	3,25		3,86		3,70	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator hubungan antar karyawan (Tabel 4.10) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya menghargai perbedaan latar belakang antar pegawai dalam perusahaan, sebanyak 21 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Saya menghargai perbedaan latar belakang antar pegawai dalam perusahaan.
2. Untuk item Saya selalu bekerja sama dengan teman kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 14 responden (35%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa Saya selalu bekerja sama dengan teman kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Untuk item Saya setuju bahwa adanya keterbukaan antar pegawai dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif, sebanyak 20 responden (50%) setuju dengan nilai rata – rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan setuju bahwa adanya keterbukaan antar pegawai dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Uji Validitas (X_1) Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	31.8500	29.105	.539	.819
VAR00002	30.8250	34.558	.454	.823
VAR00003	31.0000	33.744	.423	.826
VAR00005	31.2750	29.692	.608	.805
VAR00006	31.0750	30.584	.690	.796
VAR00007	31.3750	30.753	.652	.800
VAR00008	31.8000	32.215	.568	.811
VAR00009	31.3750	30.753	.652	.800

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.11 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 8

(delapan) butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.12 Uji Validitas (X₂) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	17.1000	14.605	.587	.860
VAR00002	17.1000	14.656	.773	.822
VAR00003	17.1000	14.656	.746	.827
VAR00004	17.0250	14.230	.677	.840
VAR00005	17.4000	16.349	.628	.849
VAR00006	17.4000	16.503	.603	.853

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.12, 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 6 (enam) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.13 Uji Validitas (X₃) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	43.0000	38.051	.476	.780
VAR00002	42.8250	36.456	.518	.776
VAR00003	43.2750	35.281	.467	.784
VAR00004	42.3750	40.189	.385	.789
VAR00006	42.3250	40.481	.312	.795
VAR00008	42.8500	33.567	.658	.758
VAR00009	42.5500	39.895	.435	.785
VAR00010	42.5500	35.946	.574	.769
VAR00011	42.8250	35.071	.648	.761
VAR00012	43.2000	40.062	.321	.794

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.13, 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 10 (sepuluh)

butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

Tabel 4.14 Uji Validitas (Y) Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	58.5500	97.997	.678	.913
VAR00002	58.1000	96.144	.653	.913
VAR00003	58.2500	101.833	.434	.918
VAR00004	58.3000	102.267	.436	.918
VAR00005	58.1750	95.994	.713	.912
VAR00006	58.3500	96.746	.591	.915
VAR00007	58.3000	98.318	.576	.915
VAR00008	58.1250	96.266	.645	.913
VAR00009	58.1000	94.554	.679	.912
VAR00010	58.1750	93.687	.605	.915
VAR00011	58.1250	94.676	.671	.912
VAR00012	57.9500	93.074	.662	.913
VAR00013	58.3750	96.651	.699	.912
VAR00014	58.3500	96.182	.695	.912
VAR00015	58.4000	95.785	.733	.911
VAR00016	58.0750	93.661	.709	.911
VAR00017	58.1250	96.266	.645	.913

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.14 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 17 (tujuh belas) butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen 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 $0,60$ (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas (X₁) Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,831 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.16
Uji Reliabilitas (X₂) Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.16 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,865 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.17
Uji Reliabilitas (X₃) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,798	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.17 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,798 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	18

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

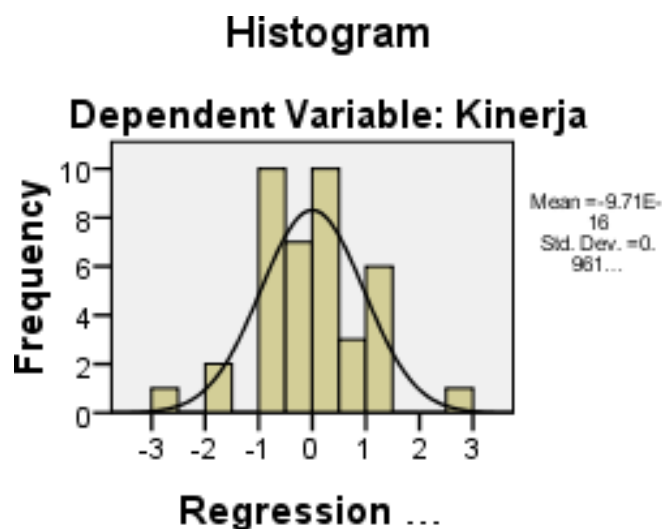
Dari tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,919 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 18 butir pernyataan pada variabel Kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

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. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

1) Uji Histogram



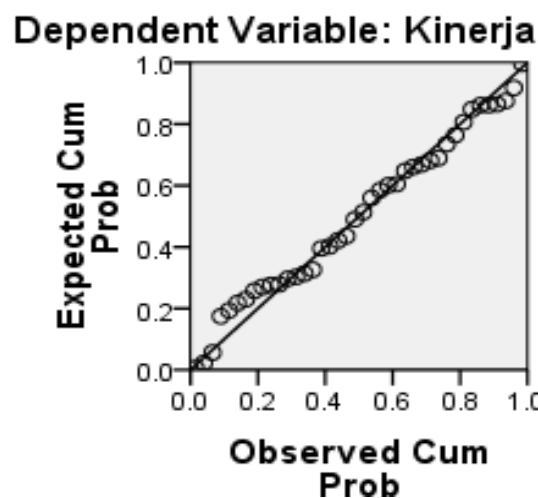
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

2) Uji PPlot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

3) Uji Kolmogrof Simornof

Tabel 4.19 Tabel Kolmogrof Simornoff

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91390461
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.066
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.569
Asymp. Sig. (2-tailed)		.903
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Output SPSS 16.00

Berdasarkan pada tabel 4.19 maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai *asym.sig* di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

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* $> 0,10$ atau $V=IF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada Osrespoden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.20
Uji Multikolinieritas

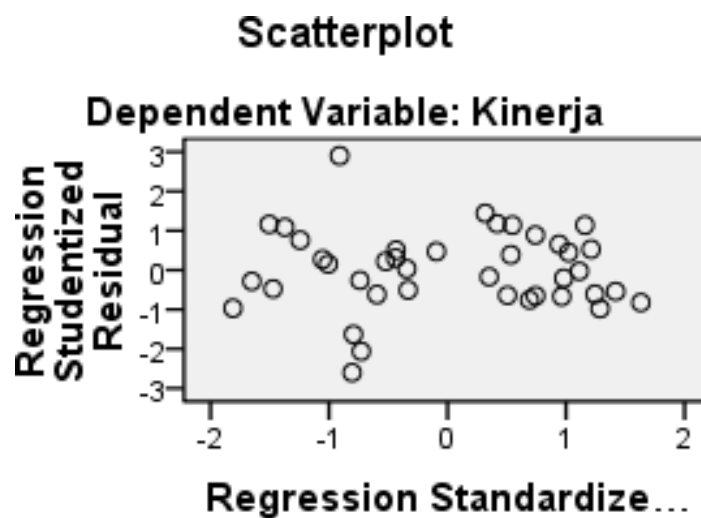
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Motivasi Kerja	0,432	2,317
Lingkungan Kerja	0,534	1,871
Disiplin Kerja	0,431	2,319

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi kerja $2,317 < 10$, lingkungan kerja $1,871 < 10$ dan disiplin kerja $2,319 < 10$. Dan nilai *tolerance* motivasi kerja $0,432 > 0,1$, lingkungan kerja $0,534 > 0,1$ dan disiplin kerja $0,431 > 0,1$. sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

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 di atas 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 tidak heteroskedastisitas.

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:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.21
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
(Constant)	6.093	4.002
Motivasi Kerja	0.567	0.164
Lingkungan Kerja	1.401	0.193
Disiplin Kerja	0.155	0.156

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.21 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 6,093 + 0,567 X_1 + 1,401 X_2 + 0,155 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka keputusan Kinerja (Y) adalah sebesar 6,093.
- b. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,567.
- c. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar .1,401
- d. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan meningka sebesar 0,155.

Menurut keterangan pada tabel regresi linier berganda dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan .

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.22
Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Motivasi Kerja	0.567	0.164	0.326	3.458	0.001
Lingkungan Kerja	1.401	0.193	0.614	7.242	0.000
Disiplin Kerja	0.155	0.156	0.094	0.998	0.325

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,458 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga

$t_{hitung} 3,458 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan

bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H_1) diterima. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 7,242 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,242 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H_2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,998 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,325, sehingga $t_{hitung} 0,998 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,325 > 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H_3) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.23
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3727.548	3	1242.516	74.872	.000 ^a
	Residual	597.427	36	16.595		
	Total	4324.975	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.23 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 74,872 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, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.928	0.862	0.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,85 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 85% variabel kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 85\% = 15\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kandatel Binjai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,458 dengan sig 0,001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,567 satuan.

Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian Binfor (2013) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kandatel dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (1) yaitu karyawan kurang mendapatkan kehangatan dan sokongan dari atasan atau perusahaan. Karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda satu sama lain dan tergantung pada karakteristik masing masing kebutuhan dari karyawan itu. Mayoritas karyawan membutuhkan motivasi untuk mencapai suatu keberhasilan atau pencapaian yang diharapkan dan dicita citakan sehingga dapat menstimulasi mereka bekerja lebih giat untuk memperoleh kinerja yang lebih baik, namun sebagian lain mereka tidak tertantang dan tidak merasa butuh akan tingkat pencapaian yang diharapkan karena mereka sudah merasa bahwa kebutuhan mereka sudah cukup terpenuhi sehingga tingkat motivasi mereka rendah. Mayoritas karyawan merasa bahwa kebutuhan untuk berafiliasi sangat penting untuk membangun

hubungan yang baik dalam bekerja karena tentunya akan dapat meningkatkan performa mereka dalam bekerja sama sebagai anggota tim namun tidak dipungkiri sebagian karyawan lainnya tidak memiliki kebutuhan afiliasi karena mereka memiliki sifat dan karakteristik yang introvert hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja dengan tim karena akan sangat mengganggu dalam bekerja. Beberapa karyawan pada penelitian ini memiliki motivasi memperoleh kekuasaan sebagai suatu jabatan yang diharapkan sehingga timbullah suatu bentuk kompetisi yang baik untuk memperoleh kekuasaan tersebut, hal ini tentunya dapat menstimulus kinerja karyawan karena karyawan akan memperoleh kekuasaan apabila memiliki kinerja yang baik. Namun sebagian karyawan tidak membutuhkan kekuasaan karena mereka merasakan sudah nyaman dalam bekerja dengan posisi yang ada sehingga motivasi mereka sangat rendah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kandatel Binjai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,242 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang kondusif yang dilakukan oleh perusahaan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 1,401 satuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Febriani dan Indrawati (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (2) yaitu karyawan belum mendapatkan rasa aman dan nyaman yang cukup selama bekerja.

Sebagian besar karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan sudah cukup kondusif dan bagus sehingga dapat mendorong tingkat kinerja mereka. Namun sebagian besar lainnya merasakan lingkungan kerja belum kondusif dan kurang nyaman sehingga dapat mengganggu karyawan dalam beraktivitas tentunya hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Beberapa karyawan beranggapan bahwa ventilasi udara, pencahayaan dan tingkat keamanan kantor sudah cukup baik. Namun sebagian besar karyawan lainnya merasa bahwa ventilasi udara kurang baik, pencahayaan kurang optimal dan tingkat keamanan belum terjamin. Dilihat dari sisi lingkungan kerja non fisik beberapa karyawan merasa bahwa mereka dapat berinteraksi dengan baik dengan atasan, rekan kerja dan adanya komunikasi yang kondusif dan saling mendukung. Sebagian besar karyawan lainnya merasakan hal yang sebaliknya bahwa mereka tidak dapat berinteraksi dengan baik dengan atasan maupun rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi performa mereka dalam bekerja.

Karyawan yang merasakan lingkungan kerja fisik perusahaan sudah baik merupakan karyawan yang dapat beradaptasi dan memanfaatkan lingkungan kerja yang ada namun karyawan yang merasa tidak nyaman merupakan karyawan yang sangat terganggu dan tidak menyenangkan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Lingkungan kerja perusahaan dapat mempengaruhi emosi pegawai secara signifikan sehingga mempengaruhi performa karyawan tersebut. Karyawan yang

menyenangi lingkungan kerja akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis kinerja karyawan juga tinggi. Mayoritas karyawan membutuhkan lingkungan kerja fisik yang mencakup fasilitas kantor yang nyaman dan karyawan membutuhkan lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja dapat berjalan dengan baik.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kandatel Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,998 dengan sig 0,325. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,155 satuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Arda (2013) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kandatel Binjai dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (3) yaitu Karyawan belum mematuhi peraturan dan SOP yang berlaku perusahaan.

Mayoritas karyawan pada penelitian ini mengerti peraturan dan Standard Operasional Prosedural perusahaan dan mematuhi peraturan tersebut, namun tidak dapat dipungkiri bahwa masih banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan yang

berlaku di perusahaan sehingga hal ini menjadi permasalahan yang dapat berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Karyawan yang tidak mematuhi aturan waktu seperti datang tepat waktu, pulang sesuai jam operasional perusahaan, dan menggunakan jam istirahat sebaik mungkin menjadi fenomena masalah yang harus diperbaiki agar tidak berlarut-larut mempengaruhi kinerja mereka. Sebagian karyawan merasa peraturan yang dibuat perusahaan tidak tepat dan tegas sehingga mereka tidak mau mengabdikan terhadap aturan yang ada. Hal ini sudah berlangsung lama di perusahaan dan menjadi suatu kebiasaan buruk bagi karyawan yang sudah terbiasa tidak disiplin.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kandatel Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kandatel Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 74,872 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kandatel Binjai dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (4) yaitu Karyawan belum dapat mencapai kuantitas atau jumlah target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Beberapa karyawan sudah memiliki kinerja yang sesuai dengan standard perusahaan namun sebagian besar lainnya belum dapat mencapai target kinerja yang diharapkan perusahaab baik dari sisi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu yang digunakan dalam bekerja, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Hal ini dipicu dari bebrapa faktor yang kurang mendukung kinerja meraka yaitu faktor motivasi kerja karyawan yang rendah, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,458 dengan sig 0,001.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,242 dengan sig 0,000.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kandatel Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,998 dengan sig 0,325.
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kandatel Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 74,872 dengan sig 0,000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis \, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan dorongan atau stimulus berupa penghargaan baik dalam bentuk materil ataupun pemberian kekuasaan atau jabatan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar karyawan merasa bahwa kesempatan ini baik untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya secara luas di perusahaan sehingga berdampak mereka meningkatnya motivasi kerja dengan baik.
2. Perusahaan perlu merubah lingkungan kerja yang sudah ada menjadi lingkungan kerja fisik yang lebih kondusif dengan memperhatikan tingkat kenyamanan, keamanan dan kesehatan karyawan. Komunikasi dan interaksi harus dimaksimalkan agar karyawan merasa ada keterlibatan secara bersama sehingga tercipta suatu bentuk lingkungan kerja yang saling motivastif dan mendukung satu sama lain.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan maka perusahaan perlu menerapkan peraturan secara adil dan tegas dengan melakukan pendekatan persuasive dan komunikatif langsung dari atasan agar karyawan merasa bahwa peraturan yang dibuat tidak bersifat memaksa namun dibuat untuk kepentingan bersama agar tercipta suatu sistem peraturan yang kondusif.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu melakukan perubahan dan kebijakan terkait dengan upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mmeiliki kinerja yang baik, perubahan lingkungan kerja dengan membuat lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat. Perusahaan juga perlu membuat suatu peraturan yang tegas namun tidak mengekang kebebasan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara inovatif dan kreatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin Linovhr. 2020. *Motivasi Kerja : Pengertian, Indikator, Dan Cara Meningkatkankannya*. (Online), (<https://www.linovhr.com/motivasi-kerja/>, Diakses Pada 13 Juli 2020)
- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). Enhance Of Legal Protection The Health Outsourcing Workers In Health Law Number 36 Of 2009. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4685-4696.
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The Influence Of Environmental Uncertainty, Organizational Structure And Distribution Network Competence On The Quality Of Supply Chain Management Information Systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Bagus Ikhsan Bagaskara. 2018. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Cen Kurir Indonesia, Jakarta) [Skripsi]*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran Dan Keadilan. *Soumatera Law Review*, 4(1), 93-103.
- Formasi Berita. 2018. *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Menurut Kasmir*. (Online), (<https://formasiberita.blogspot.com/2018/09/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja.html> / , Diakses Pada 13 Juli 2020)
- Indrawan, M. I. (2019). Identifikasi Hambatan Dalam Pengembangan Usaha Rumah Makan Di Kota Medan. *Jepa*, 4(2), 79-89.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada
- Kevin Arasy Ramadhan. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Finnet Indonesia) [Skripsi]*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosda Karya

- Nyoman Marayasa, Anggi Faradilla. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 2(1):112-114
- Om Makplus. 2020. *Definisi Atau Pengertian Motivasi Serta Fungsi Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi*. (Online), ([Http://Www.Definisi-Pengertian.Com/2015/05/Definisi-Pengertian-Motivasi-Fungsi-Faktor.Html](http://www.Definisi-Pengertian.Com/2015/05/Definisi-Pengertian-Motivasi-Fungsi-Faktor.Html), Diakses Pada 13 Juli 2020)
- Parta Ibeng. 2020. *Pengertian Motivasi, Jenis, Dan Faktor Dan Menurut Para Ahli*. (Online), ([Https://Pendidikan.Co.Id/Pengertian-Motivasi-Jenis-Faktor-Dan-Menurut-Para-Ahli/](https://Pendidikan.Co.Id/Pengertian-Motivasi-Jenis-Faktor-Dan-Menurut-Para-Ahli/) , Diakses Pada 13 Juli 2020)
- Pidha Tri Rahayu. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru) [Skripsi]. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Pramono, C., Mawardi, M., & Agung, M. S. M. (2021). Hubungan Tingkat Spiritualitas Dengan Kecerdasan Emosional Pada Siswa Kelas Viii Di Smp Negeri 5 Klaten. *Proceeding Of The Urecol*, 966-972.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pt. Rafika Aditama
- Si Manis. 2017. *Pengertian Kinerja, Indikator Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Para Ahli*. (Online), ([Https://Www.Pelajaran.Co.Id/2017/21/Pengertian-Kinerja-Indikator-Dan-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Kinerja-Menurut-Para-Ahli.Html#Forward/](https://Www.Pelajaran.Co.Id/2017/21/Pengertian-Kinerja-Indikator-Dan-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Kinerja-Menurut-Para-Ahli.Html#Forward/) , Diakses Pada 13 Juli 2020)
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group