



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT LESTARI ALAM SEGAR**

SKRIPSI

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

Oleh :

DWI WAHYUNI
1715310353

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DWI WAHYUNI
NPM : 1715310353
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT LESTARI ALAM SEGAR.

• MEDAN, 08 JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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



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

PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

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



**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 UJIAN

NAMA : DWI WAHYUNI
NPM : 1715310353
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT LESTARI ALAM SEGAR

MEDAN, 08 JULI 2021

KETUA

(Dr. DESI ASTUTI, SE., MM)

ANGGOTA - I

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., MSi)

ANGGOTA - III

(MESRA B., SE., MM)

ANGGOTA-IV

(HARIANTO, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DWI WAHYUNI
NPM : 1715310353
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT LESTARI ALAM SEGAR

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan 06 Juli 2021



(Dwi Wahyuni)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Wahyuni
NPM : 1715310353
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

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 lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

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

Medan, 08 Juli 2021

Yang membuat pernyataan



(Dwi Wahyuni)

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 HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama

: DWI WAHYUNI

Tgl. Lahir

: MEDAN / 31 Desember 1997

No. Mahasiswa

: 1715310353

Studi

: Manajemen

di

: Manajemen SDM

credit yang telah dicapai

: 123 SKS, IPK 3.37

: 089560177271

mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Lestari Alam Segar.0

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

Rektor I,

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



Medan, 16 September 2020

Pemohon,

(Dwi Wahyuni)

Tanggal :

Disetujui oleh :

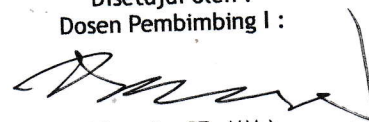
(Dr. Surya Nita, S.P., M.Hum.)



Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

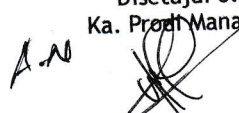
(Samrin, SE., MM)



Tanggal :

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

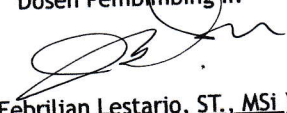
(Nurafina Siregar, SE., M.Si.)



Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Febrilian Lestario, ST., MSi)



No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org


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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

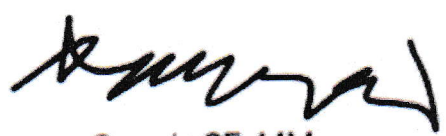
W / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : SAMRIN,SE.,MM
 Nama Mahasiswa : DWI WAHYUNI
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
 NIM / Stambuk / NPM : 1715310353
 Bidang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.LESTARI ALAM SEGAR.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
7/12	Peneriksaan I	EV	
10/12	Proposal di ralatujui Lanjut ke Pb-2	AN	Acc

Medan,
diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan


 A-N
 Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I


 Samrin, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Pancabudi
Fakultas : Sosial sains
Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario, ST., M.Si
Nama Mahasiswa : Dwi Wahyuni
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310353
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh disiplin kerja, Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan bagian Produksi pada PT. Lestari Alam segar.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
23-12-2020	- Bab I, II dan III - sistematika penulisan - Identifikasi masalah - spasi tabel		revisi
07-01-2021	- Identifikasi masalah		revisi
15-02-2021	- Identifikasi Masalah		revisi
26-02-2021	Acc untuk seminar proposal.		Acc

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II

Febrilian Lestario, S.T., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan pancabudi
 Fakultas : Sosial sains
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario, S.T., M.Si
 Nama Mahasiswa : Dwi wahyuni
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1715310343
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Lestari Alam Segar.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
02/06/2021	- Penulisan judul, pemisahan dengan tanda koma (,) . - Penulisan PT dalam judul - Pembahasan Identifikasi Masalah - Menambahkan redaksi dalam Penulisan .		
24/06/2021	- Penambahan data dalam latar belakang - Memperbaiki sedikit kata di identifikasi Masalah		
	Acc sedang meja hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

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

Dosen Pembimbing II

Febrilian Lestario, S.T., 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

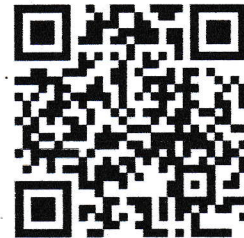
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DWI WAHYUNI
NPM : 1715310353
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Lestari Alam Segar di Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Agustus 2020	Acc proposal. Lanjut ke Pb 2	Revisi	
Februari 2021	Acc proposal utk dapat diseminarkan	Disetujui	
Mei 2021	Perbaikan : 1. Pada latar belakang masukkan data data yang berhubungan dengan variabel penelitian (tabel, grafik, dll) 2. Untuk hipotesis, kata no "diduga" agar Dihilangkan. 3. Tabel waktu penelitian (3.1) agar jadwal disesuaikan dengan kondisi yang real sekarang. 4 utk struktur kl belum ada, agar dimasukkan.	Revisi	
Agustus 2021	Acc skripsi	Disetujui	
Oktober 2021	According jilid lux	Disetujui	

Medan, 08 November 2021 Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



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 : DWI WAHYUNI
NPM : 1715310353
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSi
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Lestari Alam
Segar di Medan

	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
al			
et	Perbaiki penulisan bab 1	Revisi	
et	Perbaiki penulisan bab 2	Revisi	
et	ACC seminar proposal	Disetujui	
ni	Perbaiki bab 1	Revisi	
ni	Perbaiki penulisan daftar pustaka	Revisi	
ni	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
ber	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 08 November 2021 Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSi



Ace untuk
seminar proposal -
[Signature]
11/02/2021. "

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. LESTARI ALAM SEGAR**

PROPOSAL

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

Oleh :

DWI WAHYUNI
1715310353

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



Acc sidang
maka terima -

[Signature]

24/06/21

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT LESTARI ALAM SEGAR
DI MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

DWI WAHYUNI
1715310353

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



Acc jilid
lux

J. J. J.
05/11/21

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT LESTARI ALAM SEGAR**

SKRIPSI

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

Oleh :

DWI WAHYUNI
1715310353

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

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



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

Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 6/28/2021 11:40:08 AM

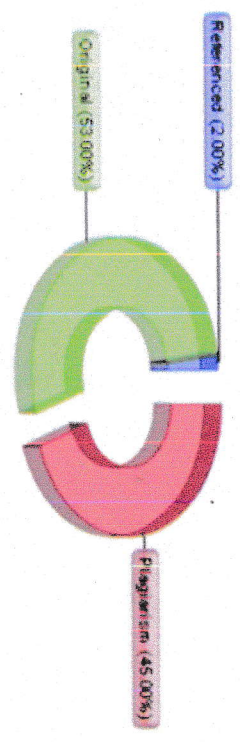
Analyzed document: Dwi WAHYUNI_1715310353_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism: 50



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

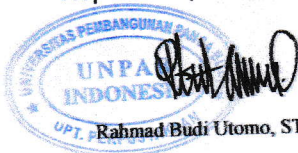
SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4491/PERP/BP/2021

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

: DWI WAHYUNI
: 1715310353
Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
n/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 29 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 29 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UPT. **Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom**

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Pertanda Tangan Dibawah Ini :

: DWI WAHYUNI

: 1715310353

: MEDAN / 31 Desember 1997

: JL.Marelan VI Gg.Rukun

: 085359469143

: WAGIYO/TUKIRAH

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

: Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Lestari Alam Segar.

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan ijazah saya.

Dengan surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 29 Juni 2021

Yang Membuat Pernyataan



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 29 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DWI WAHYUNI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 31 Desember 1997
 Nama Orang Tua : WAGIYO
 N. P. M : 1715310353
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085359469143
 Alamat : JL.Marelan VI Gg.Rukun

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Lestari Alam Segar.**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

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

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



DWI WAHYUNI
 1715310353

Catatan :

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

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 97 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi, sehingga berdampak pada kinerja. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

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

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether work discipline, work motivation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of production employees at PT Lestari Alam Segar. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 97 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that work discipline partially had a positive and significant effect on the performance of production employees at PT Lestari Alam Segar. Work motivation partially has a positive and significant effect on the performance of production employees at PT Lestari Alam Segar. The work environment partially has a positive and significant effect on the performance of production employees at PT Lestari Alam Segar. Work discipline, work motivation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of production employees at PT Lestari Alam Segar. For organizations, the existence of work discipline will ensure the maintenance of order and the smooth implementation of tasks so that optimal results are obtained. Employees will get a pleasant working atmosphere so as to improve employee performance with full awareness and develop their energy and mind as much as possible for the realization of organizational goals. Motivation is an important factor to improve employee performance. For this reason, human resources who are ready and able to move forward with the company in order to achieve the desired common goals are a non-negotiable need, so that it has an impact on performance. If an employee's relationship with other employees and with the leadership goes very well, it will be able to make employees feel more comfortable in their work environment.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Lestari Alam Segar ”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, 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 Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Kepada seluruh staff atau pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT Lestari Alam Segar di Medan, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
10. Kepada orang terkasih Rahmad Sandy Wahyudi, terima kasih atas dorongan dan semangat yang tidak terlupakan.
11. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2021
Penulis

Dwi Wahyuni
1715310353

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
c. Penilaian Kinerja.....	11
d. Manfaat Penilaian Kinerja.....	13
e. Metode Penilaian Kinerja.....	15
f. Indikator Kinerja	16
2. Disiplin Kerja	18
a. Pengertian Disiplin.....	18
b. Arti Penting Disiplin Kerja	18
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	21
e. Indikator Disiplin Kerja	21
3. Motivasi Kerja.....	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Manfaat Motivasi	25
c. Tipe – tipe Motivasi	26
d. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi	27
e. Indikator Motivasi.....	28
4. Lingkungan Kerja.....	30
a. Pengertian Lingkungan Kerja	30
b. Jenis Lingkungan Kerja.....	31
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan	35
Kerja.....	35
d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik ..	40

	B. Penelitian Sebelumnya	41
	C. Kerangka Konseptual	46
	D. Hipotesis	47
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	48
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	48
	C. Definisi Operasional Variabel	49
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	50
	E. Teknik Pengumpulan Data	51
	F. Teknik Analisis Data	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	58
	1. Deskripsi Karakteristik Responden	58
	2. Deskripsi Variabel Penelitian	59
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	86
	4. Pengujian Asumsi Klasik	91
	5. Regresi Linier Berganda	96
	6. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	97
	B. Pembahasan	99
	1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	99
	2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	100
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	100
	4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	101
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	103
	B. Saran	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Lestari Alam Segar di Medan	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	41
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	48
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	60
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	60
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	61
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	61
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	62
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	62
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	63
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	64
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	64
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	65
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	65
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	66
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	66
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	67
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	68
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.7}	68
Tabel 4.21 Pernyataan X _{2.8}	69
Tabel 4.22 Pernyataan X _{2.9}	69
Tabel 4.23 Pernyataan X _{3.1}	70
Tabel 4.24 Pernyataan X _{3.2}	71
Tabel 4.25 Pernyataan X _{3.3}	71
Tabel 4.26 Pernyataan X _{3.4}	72
Tabel 4.27 Pernyataan X _{3.5}	72
Tabel 4.28 Pernyataan X _{3.6}	73
Tabel 4.29 Pernyataan X _{3.7}	74
Tabel 4.30 Pernyataan X _{3.8}	74
Tabel 4.31 Pernyataan X _{3.9}	75
Tabel 4.32 Pernyataan X _{3.10}	75
Tabel 4.33 Pernyataan X _{3.11}	76
Tabel 4.34 Pernyataan X _{3.12}	77
Tabel 4.35 Pernyataan X _{3.13}	77
Tabel 4.36 Pernyataan X _{3.14}	78
Tabel 4.37 Pernyataan X _{3.15}	78
Tabel 4.38 Pernyataan X _{3.16}	79

Tabel 4.39	Pernyataan X _{3.17}	80
Tabel 4.40	Pernyataan X _{3.18}	80
Tabel 4.41	Pernyataan Y.1	81
Tabel 4.42	Pernyataan Y.2	81
Tabel 4.43	Pernyataan Y.3	82
Tabel 4.44	Pernyataan Y.4	83
Tabel 4.45	Pernyataan Y.5	83
Tabel 4.46	Pernyataan Y.6	84
Tabel 4.47	Pernyataan Y.7	84
Tabel 4.48	Pernyataan Y.8	85
Tabel 4.49	Pernyataan Y.9	86
Tabel 4.50	Uji Validitas X ₁ (Disiplin Kerja).....	87
Tabel 4.51	Uji Validitas X ₂ (Motivasi)	87
Tabel 4.52	Uji Validitas X ₃ (Lingkungan Kerja)	88
Tabel 4.53	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	89
Tabel 4.54	Uji Reliabilitas X ₁ (Disiplin Kerja).....	90
Tabel 4.55	Uji Reliabilitas X ₂ (Motivasi)	90
Tabel 4.56	Uji Reliabilitas X ₃ (Lingkungan Kerja)	90
Tabel 4.57	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	91
Tabel 4.58	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	93
Tabel 4.59	Uji Multikolinearitas	94
Tabel 4.60	Regresi Linier Berganda	96
Tabel 4.61	Uji Simultan	97
Tabel 4.62	Uji Parsial.....	98
Tabel 4.63	Uji Determinasi	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	91
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	92
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan perusahaan tersebut menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja perusahaan sebagai suatu kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja perusahaan di peroleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumber daya perusahaan maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur. Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari perusahaan atau karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan karyawan yang kompeten di bidangnya. Pelayanan yang lebih baik secara maksimal dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

PT Lestari Alam Segar harus dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan. Karyawan diharapkan mampu berperan dalam mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan. Peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini diarahkan pada faktor disiplin kerja dan evaluasi. Kinerja karyawan pada PT Lestari Alam Segar memiliki fenomena yang dapat dilihat dari karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan terburu-buru, karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan dan karyawan

belum mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013:77), “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada”. Fenomena disiplin kerja karyawan pada PT Lestari Alam Segar dapat dilihat dari karyawan masuk kantor terlambat, karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan belum sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Winardi (2015:31), salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi, sehingga berdampak pada kinerja. Fenomena motivasi kerja karyawan pada PT Lestari Alam Segar dapat dilihat dari karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja, karyawan belum menjadi pribadi baik yang dapat diterima oleh orang lain dan karyawan belum berusaha menggerakkan seluruh kemampuan secara semaksimal.

Menurut Sedarmayanti (2014:23), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2014:25). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Fenomena lingkungan kerja fisik yaitu karyawan masih terganggu dalam bekerja karena penerangan lampu yang ada di perusahaan kurang baik, karyawan masih merasa resah dengan masalah yang ada di dalam perusahaan dan karyawan merasa tidak betah karena perusahaan kurang memperhatikan kebersihan. Fenomena lingkungan kerja non fisik yaitu karyawan yang bekerja belum memiliki rasa tanggung jawab, karyawan belum dapat bekerja sama untuk

menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan dan karyawan belum dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawan lain dalam bekerja.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Lestari Alam Segar

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Disiplin Kerja							
1	Disiplin kerja karyawan sudah baik	45	46,39%	52	53,61%	97	100%
Motivasi Kerja							
2	Karyawan dalam bekerja selalu termotivasi	40	41,23%	57	58,77%	97	100%
Lingkungan Kerja							
3	Lingkungan kerja yang sangat baik	46	47,42%	51	52,58%	97	100%
Kinerja Karyawan							
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.	41	42,26%	56	57,74%	97	100%

Sumber: PT Lestari Alam Segar di Medan (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kepuasan kerja pada PT Lestari Alam Segar di Medan dimana disiplin kerja karyawan belum baik. Karyawan dalam bekerja kurang termotivasi. Karyawan belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Lestari Alam Segar di Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat menyimpulkan identifikasi masalahnya adalah:

- a. Disiplin kerja karyawan kurang baik, dimana dapat dilihat dari karyawan belum sepenuhnya menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Karyawan dalam bekerja kurang termotivasi, dimana dapat dilihat dari karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
- c. Lingkungan kerja yang kurang baik, dimana dapat dilihat dari karyawan masih terganggu dalam bekerja karena penerangan lampu yang ada di perusahaan kurang baik.
- d. Karyawan belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah adalah :

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar.
- d. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas.

b. Bagi perusahaan

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai disiplin kerja dan evaluasi terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Meilany (2015), yang berjudul: “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja

karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 67 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 97 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Lestari Alam Segar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Mangkunegara (2013:9), “Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pada dasarnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (*internal*) maupun motivasi di luar dirinya (*eksternal*)”. Motivasi *internal* akan mempengaruhi pikiran dan selanjutnya akan mengarahkan perilaku dan sikap seseorang. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang sifatnya tidak dapat dikendalikan, dimana faktor tersebut yang dikendalikan oleh pimpinan, yaitu meliputi kepuasan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan kerja seperti penghargaan dan kenaikan pangkat atau jabatan struktural. Di samping itu, ada faktor eksternal lain di lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku dan sikap karyawan serta sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, yaitu kesempatan mengembangkan karir, dan nilai-nilai atau budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan itu sendiri”.

Siagian (2014:87), menyatakan bahwa, “Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan

yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama”.

Menurut Simanjuntak (2014:98), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Rivai (2014:14), “Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Siagian (2014 : 89) “menyatakan bahwa, Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu”:

- 1) Faktor Kemampuan
 - a) Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
 - b) Ketrampilan: kecakapan dan kepribadian.
- 2) Faktor Motivasi.
 - a) Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja.

b) Kebutuhan individu: fisiologis, sosial dan egoistik.

c) Kondisi fisik: lingkungan kerja.

3) Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

4) Lingkungan Kerja

Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja.

Menurut Sofyandi (2014:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”. Nawawi (2013:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2015:260), “Ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu” :

1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2015:19) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah”:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Ketidakkuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

e. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like*" dan "*dislike*" dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga.

Menurut Panggabean (2015:15), "Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan yaitu":

1) *Rating Scales* (Skala Rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2) *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bias memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3) *Critical Incident* (Peristiwa Kritis)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4) *Ranking*

Penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5) *Work Standard* (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

6) *Management By Objective* (Manajemen Berdasarkan Sasaran)

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

7) *Field Review* (Peninjauan Lapangan)

Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk *direview*, perubahan, persetujuan dan serubahan dengan karyawan yang dinilai.

f. Indikator Kinerja

Menurut Simanjuntak (2014:105), “menyebutkan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni” :

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2013:99), “indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut”:

- 1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

- 3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan kemampuan bekerja sama.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Darmawan (2013:41) “disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dari pendapat yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan

perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Menurut Siagian (2014:43) “pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri”.

Menurut Mangkunegara (2013:129) “disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:89) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu”:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana

pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

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

Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2014:98) “tujuan dan manfaat disiplin, antara lain”:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:195), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Tanggung jawab

Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.

3) Norma

Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.

Menurut Mathis (2013:194-198) “indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indiscipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan untuk variabel disiplin kerja yang menjadi indikatornya adalah kehadiran, tanggung jawab dan norma.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:63), 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. Menurut Siagian (2014:102), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Winardi (2015:4), motivasi adalah kekuatan reaksi (upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu. Motivasi bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan.

Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi dengan sendirinya sepanjang menuju tujuan yang ingin dicapai. Inilah bentuk motivasi yang paling baik. Meski demikian,

sebagian besar dari kita perlu diberi motivasi. Secara umum organisasi menciptakan motivasi dengan memberikan insentif dan imbalan serta kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan. Manajer memiliki peran yang amat besar untuk memotivasi karyawannya agar bekerja sebaik-baiknya. Manajer memiliki tugas melaksanakan proses memotivasi dengan menggunakan secara optimal insentif yang disediakan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

b. Manfaat Motivasi

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2015:97) menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai

- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Tipe – tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2014:17) secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan- keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai

itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar.

d. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri.

e. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:65), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa

dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Menurut Maslow dalam Ishak (2013:15), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) **Kebutuhan akan Rasa Aman**

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) **Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial**

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin bekerja karena kebutuhan mendapatkan uang, tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan sosial yang ditimbulkannya.

4) **Kebutuhan akan Penghargaan**

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang

dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal karena lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Sutrisno (2015:43) lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. "Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:1) 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.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sedarmayanti (2014:12) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sutrisno (2015:55), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Komarudin (2013:76) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Nitisemito (2013:184) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Menurut Sutrisno (2015:56), Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

3) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sutrisno (2015:59), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi

oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Menurut Sedarmayanti (2014:24), apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Nitisemito (2013:187) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Menurut Sutrisno (2015:60), Indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu:

- 1) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 2) Kerja sama, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 3) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih

baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar - benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2014:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja 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 menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang 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. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban 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 temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan

menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara 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 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. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di 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. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) 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 tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7) Bau-Bauan 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.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan

pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi 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.

10) Musik 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 sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

Menurut Sutrisno (2015:56), Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana

aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Sutrisno (2015:60), Indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 2) Kerja sama, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 3) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Meilany (2015)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus Bagian Operasional)	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

		PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).				terhadap kinerja karyawan.
2	Larasati (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Budianto (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Wijayanti (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja karyawan Pada KPRI "Pertaguma" Kota Madiun	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Haedar (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo.	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Pangestu (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi).	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Datuk (2018)	<i>Impact Of Employee Motivation On Work</i>	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh

		<i>Performance</i>				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Riyanto (2017)	<i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	Motivasi dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2015:194), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya”. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang

menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Menurut Siagian (2014:132), Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan demi kemajuan perusahaan.

Menurut Winardi (2015:31), salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi, sehingga berdampak pada kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2014:23), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu

organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2014:25). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

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

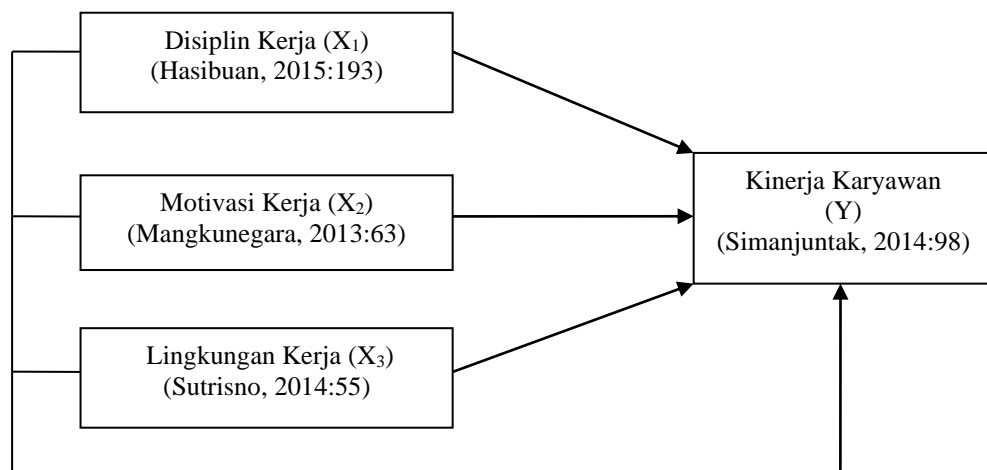
Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk

meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi, sehingga berdampak pada kinerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2021

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:57), “Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan variabel independen terhadap variabel dependen”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Lestari Alam Segar yang beralamat di Jl.Pulau Pinang III Kav.600.342.E, Kel. Seintes Kec. Percut Sei Tuan Deli Serdang – Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan April 2021 sampai dengan Juli 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan												
		April 2021			Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021			
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■												
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■					
3	Seminar Proposal								■					
4	Perbaikan Acc Proposal									■				
5	Pengolahan Data										■			
6	Penyusunan Skripsi											■		
7	Bimbingan Skripsi												■	
8	Meja Hijau													■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama disiplin kerja (X_1), variabel bebas kedua motivasi kerja (X_2) dan variabel bebas ketiga lingkungan kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin kerja (X_1)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2015:193)	1. Kehadiran. 2. Tanggung jawab 3. Norma (Hasibuan, 2015:195)	1. Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi. 2. Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan. 3. Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.	Skala likert
Motivasi kerja (X_2)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Mangkunegara, 2013:63).	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi. 3. Kebutuhan akan kekuasaan. (Mangkunegara, 2013:65)	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	Skala likert

Lingkungan Kerja (X ₃)	Bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. (Sutrisno, 2015:43)	<p>Lingkungan Kerja Fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Keamanan 3. Kebersihan <p>(Sutrisno, 2015:56)</p> <p>Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Tanggung jawab kerja 5. Kerja sama 6. Kelancaran komunikasi <p>(Sutrisno, 2015:60)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik. 2. Rasa aman bagi karyawan yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. 4. Sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. 5. Sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. 6. Sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan 	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Simanjuntak, 2014:98)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kemampuan bekerja sama <p>(Simanjuntak, 2014:105)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. 	Skala likert

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015 : 72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT Lestari Alam Segar sebanyak 97 karyawan”.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 97 karyawan/responden”.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT Lestari Alam Segar. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT Lestari Alam Segar.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan

yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

2. Angket / *Quisioner*

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap kuisisioner yang bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh dari instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2015), "Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng". Untuk melihat data normal dapat dilihat dari uji:

1) Uji Kurva

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Uji PP Plot

Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi.

Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas artinya varibel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS 16.00 *for windows*. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas; dan jika

varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Disipin Kerja (*Independent Variabel*)

X₂ = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X₃ = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05)

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	52	53.6	53.6	53.6
Perempuan	45	46.4	46.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Lestari Alam Segar yang menjadi responden adalah berjenis laki-laki, yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 53.6% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	49	50.5	50.5	50.5
31 - 40 Tahun	30	30.9	30.9	81.4
41 - 55 Tahun	18	18.6	18.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Lestari Alam Segar yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 50.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	29	29.9	29.9	29.9
SMA	68	70.1	70.1	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Lestari Alam Segar yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 68 orang atau sebesar 70.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	54	55.7	55.7	55.7
6 - 10 Tahun	43	44.3	44.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Lestari Alam Segar yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 55.7% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam

penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 97 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

Tabel 4.5
Karyawan harus hadir setiap hari kerja.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	25	25.8	25.8	25.8
Ragu-Ragu	16	16.5	16.5	42.3
Setuju	25	25.8	25.8	68.0
Sangat Setuju	31	32.0	32.0	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (32.0%), setuju sebanyak 25 orang (25.8%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (16.5%) dan sebanyak 25 orang (25.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (32.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan harus hadir setiap hari kerja.

Tabel 4.6
Karyawan harus masuk kerja tepat waktu.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	19	19.6	19.6	19.6
Ragu-Ragu	30	30.9	30.9	50.5
Setuju	38	39.2	39.2	89.7
Sangat Setuju	10	10.3	10.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (10.3%), setuju sebanyak 38 orang (39.2%), ragu-ragu

sebanyak 30 orang (30.9%) dan sebanyak 19 orang (19.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (39.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan harus masuk kerja tepat waktu.

Tabel 4.7
Karyawan selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	34	35.1	35.1	50.5
Setuju	31	32.0	32.0	82.5
Sangat Setuju	17	17.5	17.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (17.5%), setuju sebanyak 31 orang (32.0%), ragu-ragu sebanyak 34 orang (35.1%) dan sebanyak 15 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 34 orang (35.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.

Tabel 4.8
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	19	19.6	19.6	19.6
Ragu-Ragu	31	32.0	32.0	51.5
Setuju	22	22.7	22.7	74.2
Sangat Setuju	25	25.8	25.8	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (25.8%), setuju sebanyak 22 orang (22.7%), ragu-ragu

sebanyak 31 orang (32.0%) dan sebanyak 19 orang (19.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (32.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.9
Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	21.6	21.6	21.6
Ragu-Ragu	34	35.1	35.1	56.7
Setuju	39	40.2	40.2	96.9
Sangat Setuju	3	3.1	3.1	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.1%), setuju sebanyak 39 orang (40.2%), ragu-ragu sebanyak 34 orang (35.1%) dan sebanyak 21 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (40.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.10
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	21.6	21.6	21.6
Ragu-Ragu	34	35.1	35.1	56.7
Setuju	39	40.2	40.2	96.9
Sangat Setuju	3	3.1	3.1	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.1%), setuju sebanyak 39 orang (40.2%), ragu-ragu sebanyak 34 orang (35.1%) dan sebanyak 21 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (40.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4.11
Karyawan harus selalu mematuhi perintah pimpinan.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	21.6	21.6	21.6
Ragu-Ragu	34	35.1	35.1	56.7
Setuju	39	40.2	40.2	96.9
Sangat Setuju	3	3.1	3.1	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.1%), setuju sebanyak 39 orang (40.2%), ragu-ragu sebanyak 34 orang (35.1%) dan sebanyak 21 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (40.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan harus selalu mematuhi perintah pimpinan.

Tabel 4.12
Karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	17.5	17.5	17.5
Ragu-Ragu	29	29.9	29.9	47.4
Setuju	35	36.1	36.1	83.5
Sangat Setuju	16	16.5	16.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (16.5%), setuju sebanyak 35 orang (36.1%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (29.9%) dan sebanyak 17 orang (17.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (36.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.13
Peraturan yang ada mempermudah dan membantu karyawan mengerjakan pekerjaan.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	16.5	16.5	16.5
Ragu-Ragu	26	26.8	26.8	43.3
Setuju	39	40.2	40.2	83.5
Sangat Setuju	16	16.5	16.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (16.5%), setuju sebanyak 39 orang (40.2%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (26.8%) dan sebanyak 16 orang (16.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 39 orang (40.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa peraturan yang ada mempermudah dan membantu karyawan mengerjakan pekerjaan.

b. Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Tabel 4.14
Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	21.6	21.6	21.6
Ragu-Ragu	50	51.5	51.5	73.2
Setuju	25	25.8	25.8	99.0
Sangat Setuju	1	1.0	1.0	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.0%), setuju sebanyak 25 orang (25.8%), ragu-ragu sebanyak 50 orang (51.5%) dan sebanyak 21 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 50 orang (51.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Tabel 4.15
Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	14.4	14.4	14.4
Ragu-Ragu	36	37.1	37.1	51.5
Setuju	38	39.2	39.2	90.7
Sangat Setuju	9	9.3	9.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (9.3%), setuju sebanyak 38 orang (39.2%), ragu-ragu sebanyak 36 orang (37.1%) dan sebanyak 14 orang (14.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (39.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

Tabel 4.16
Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	17.5	17.5	17.5
	Ragu-Ragu	39	40.2	40.2	57.7
	Setuju	41	42.3	42.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 39 orang (40.2%) dan sebanyak 17 orang (17.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.17
Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi.
Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	24	24.7	24.7	24.7
	Ragu-Ragu	35	36.1	36.1	60.8
	Setuju	24	24.7	24.7	85.6
	Sangat Setuju	14	14.4	14.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (14.4%), setuju sebanyak 24 orang (24.7%), ragu-ragu sebanyak 35 orang (36.1%) dan sebanyak 24 orang (24.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 35 orang (36.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi.

Tabel 4.18
Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	19.6	19.6	19.6
	Ragu-Ragu	40	41.2	41.2	60.8
	Setuju	37	38.1	38.1	99.0
	Sangat Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.0%), setuju sebanyak 37 orang (38.1%), ragu-ragu sebanyak 40 orang (41.2%) dan sebanyak 19 orang (19.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 40 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

Tabel 4.19
Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	14.4	14.4	14.4
	Ragu-Ragu	38	39.2	39.2	53.6
	Setuju	38	39.2	39.2	92.8
	Sangat Setuju	7	7.2	7.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.2%), setuju sebanyak 38 orang (39.2%), ragu-ragu sebanyak 38 orang (39.2%) dan sebanyak 14 orang (14.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 38 orang (39.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

Tabel 4.20
Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.
Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	14.4	14.4	14.4
	Ragu-Ragu	32	33.0	33.0	47.4
	Setuju	31	32.0	32.0	79.4
	Sangat Setuju	20	20.6	20.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (20.6%), setuju sebanyak 31 orang (31.0%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (33.0%) dan sebanyak sebanyak 14 orang (14.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (33.0%). Jadi dapat disimpulkan

responden setuju bahwa karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Tabel 4.21
Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	36	37.1	37.1	55.7
Setuju	37	38.1	38.1	93.8
Sangat Setuju	6	6.2	6.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.2%), setuju sebanyak 37 orang (38.1%), ragu-ragu sebanyak 36 orang (37.1%) dan sebanyak 18 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

Tabel 4.22
Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada saya.
Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	14.4	14.4	14.4
Ragu-Ragu	36	37.1	37.1	51.5
Setuju	38	39.2	39.2	90.7
Sangat Setuju	9	9.3	9.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (9.3%), setuju sebanyak 38 orang (39.2%), ragu-ragu

sebanyak 36 orang (37.1%) dan sebanyak 14 orang (14.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (39.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada saya.

c. Variabel X₃ (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.23
Karyawan dapat bekerja dengan penerangan yang ada.
Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	6.2	6.2	6.2
	Tidak Setuju	30	30.9	30.9	37.1
	Ragu-Ragu	6	6.2	6.2	43.3
	Setuju	32	33.0	33.0	76.3
	Sangat Setuju	23	23.7	23.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (23.7%), setuju sebanyak 32 orang (33.0%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (6.2%), tidak setuju sebanyak 30 orang (30.9%) dan sebanyak 6 orang (6.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (33.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat bekerja dengan penerangan yang ada.

Tabel 4.24
Karyawan tidak terganggu dalam bekerja akan kurangnya penerangan yang ada di perusahaan.

Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Ragu-Ragu	21	21.6	21.6	23.7
	Setuju	47	48.5	48.5	72.2
	Sangat Setuju	27	27.8	27.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (27.8%), setuju sebanyak 47 orang (48.5%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (21.6%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 47 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan tidak terganggu dalam bekerja akan kurangnya penerangan yang ada di perusahaan.

Tabel 4.25
Karyawan tidak pernah mengeluh dengan penerangan perusahaan yang disediakan.

Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	14.4	14.4	14.4
	Ragu-Ragu	12	12.4	12.4	26.8
	Setuju	42	43.3	43.3	70.1
	Sangat Setuju	29	29.9	29.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (29.9%), setuju sebanyak 42 orang (43.3%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (12.4%) dan sebanyak 14 orang (14.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 42 orang (43.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan tidak pernah mengeluh dengan penerangan perusahaan yang disediakan.

Tabel 4.26
Karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Tidak Setuju	14	14.4	14.4	18.6
	Ragu-Ragu	12	12.4	12.4	30.9
	Setuju	35	36.1	36.1	67.0
	Sangat Setuju	32	33.0	33.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (33.0%), setuju sebanyak 35 orang (36.1%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (12.4%), tidak setuju sebanyak 14 orang (14.4%) dan sebanyak 4 orang (4.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (36.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.27
Karyawan merasa betah dalam bekerja karena keamanan yang diberikan perusahaan.
Pernyataan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Ragu-Ragu	22	22.7	22.7	24.7
	Setuju	30	30.9	30.9	55.7
	Sangat Setuju	43	44.3	44.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (44.3%), setuju sebanyak 30 orang (30.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (22.7%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (44.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan merasa betah dalam bekerja karena keamanan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.28
Karyawan tidak merasa resah dengan masalah yang ada di dalam perusahaan.
Pernyataan X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	6.2	6.2	6.2
Tidak Setuju	7	7.2	7.2	13.4
Ragu-Ragu	26	26.8	26.8	40.2
Setuju	37	38.1	38.1	78.4
Sangat Setuju	21	21.6	21.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (21.6%), setuju sebanyak 37 orang (38.1%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (26.8%), tidak setuju sebanyak 7 orang (7.2%) dan sebanyak 6 orang (6.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan tidak merasa resah dengan masalah yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 4.29
Karyawan merasa betah dengan kebersihan yang ada perusahaan.
Pernyataan X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	3.1
	Ragu-Ragu	28	28.9	28.9	32.0
	Setuju	48	49.5	49.5	81.4
	Sangat Setuju	18	18.6	18.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (18.6%), setuju sebanyak 48 orang (49.5%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (28.9%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.0%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (49.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan merasa betah dengan kebersihan yang ada perusahaan.

Tabel 4.30
Karyawan lebih giat bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.
Pernyataan X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	17.5	17.5	17.5
	Ragu-Ragu	12	12.4	12.4	29.9
	Setuju	24	24.7	24.7	54.6
	Sangat Setuju	44	45.4	45.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (45.4%), setuju sebanyak 24 orang (24.7%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (12.4%) dan sebanyak 17 orang (17.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (45.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan lebih giat bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.

Tabel 4.31
Karyawan dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.

Pernyataan X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Ragu-Ragu	18	18.6	18.6	20.6
Setuju	24	24.7	24.7	45.4
Sangat Setuju	53	54.6	54.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 53 orang (54.8%), setuju sebanyak 24 orang (24.7%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (18.6%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 53 orang (54.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.

Tabel 4.32
Karyawan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.

Pernyataan X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	6.2	6.2	6.2
Tidak Setuju	30	30.9	30.9	37.1
Ragu-Ragu	6	6.2	6.2	43.3
Setuju	32	33.0	33.0	76.3
Sangat Setuju	23	23.7	23.7	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (23.7%), setuju sebanyak 32 orang (33.0%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (6.2%), tidak setuju sebanyak 30 orang (30.9%) dan sebanyak 6 orang (6.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (33.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.

Tabel 4.33
Karyawan istensi yang tinggi dalam pekerjaan.
Pernyataan X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Ragu-Ragu	21	21.6	21.6	23.7
Setuju	47	48.5	48.5	72.2
Sangat Setuju	27	27.8	27.8	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (27.8%), setuju sebanyak 47 orang (48.5%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (21.6%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 47 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan istensi yang tinggi dalam pekerjaan.

Tabel 4.34
Karyawan diberikan wewenang dan tanggungjawab untuk dijalankan dengan baik sesuai dengan tupoksi.

Pernyataan X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	14.4	14.4	14.4
	Ragu-Ragu	12	12.4	12.4	26.8
	Setuju	42	43.3	43.3	70.1
	Sangat Setuju	29	29.9	29.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (29.9%), setuju sebanyak 42 orang (43.3%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (12.4%) dan sebanyak 14 orang (14.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang (43.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk dijalankan dengan baik sesuai dengan tupoksi.

Tabel 4.35
Karyawan mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Pernyataan X3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Tidak Setuju	14	14.4	14.4	18.6
	Ragu-Ragu	12	12.4	12.4	30.9
	Setuju	35	36.1	36.1	67.0
	Sangat Setuju	32	33.0	33.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (33.0%), setuju sebanyak 35 orang (36.1%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (12.4%) , tidak setuju sebanyak 14 orang (14.4%) dan

sebanyak 4 orang (4.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (36.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan mampu berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.36
Karyawan dapat bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
Pernyataan X3.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Ragu-Ragu	22	22.7	22.7	24.7
Setuju	30	30.9	30.9	55.7
Sangat Setuju	43	44.3	44.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (44.3%), setuju sebanyak 30 orang (30.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (22.7%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (44.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.37
Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan X3.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	6.2	6.2	6.2
Tidak Setuju	7	7.2	7.2	13.4
Ragu-Ragu	26	26.8	26.8	40.2
Setuju	37	38.1	38.1	78.4
Sangat Setuju	21	21.6	21.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (21.6%), setuju sebanyak 37 orang (38.1%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (26.8%), tidak setuju sebanyak 7 orang (7.2%) dan sebanyak 6 orang (6.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.38
Karyawan dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam bekerja.
Pernyataan X3.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	3.1
	Ragu-Ragu	28	28.9	28.9	32.0
	Setuju	48	49.5	49.5	81.4
	Sangat Setuju	18	18.6	18.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (18.6%), setuju sebanyak 48 orang (49.5%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (28.9%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.0%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (49.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam bekerja.

Tabel 4.39
Karyawan dengan karyawan lain saling menghormati.
Pernyataan X3.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	17.5	17.5	17.5
Ragu-Ragu	12	12.4	12.4	29.9
Setuju	24	24.7	24.7	54.6
Sangat Setuju	44	45.4	45.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (45.4%), setuju sebanyak 24 orang (24.7%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (12.4%) dan sebanyak 17 orang (17.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (45.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dengan karyawan lain saling menghormati.

Tabel 4.40
Karyawan dapat membentuk tim kerja yang aktif dan mampu bekerja sama.
Pernyataan X3.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Ragu-Ragu	18	18.6	18.6	20.6
Setuju	24	24.7	24.7	45.4
Sangat Setuju	53	54.6	54.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 53 orang (54.6%), setuju sebanyak 24 orang (24.7%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (18.6%) dan sebanyak 2 orang (2.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 53 orang (54.6%). Jadi dapat disimpulkan

responden sangat setuju bahwa karyawan dapat membentuk tim kerja yang aktif dan mampu bekerja sama.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.41
Perusahaan memperhatikan standar kualitas karyawan yang melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	21.6	21.6	21.6
Ragu-Ragu	50	51.5	51.5	73.2
Setuju	25	25.8	25.8	99.0
Sangat Setuju	1	1.0	1.0	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.0%), setuju sebanyak 25 orang (25.8%), ragu-ragu sebanyak 50 orang (51.5%) dan sebanyak 21 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 50 orang (51.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memperhatikan standar kualitas karyawan yang melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada.

Tabel 4.42
Perusahaan memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	14.4	14.4	14.4
Ragu-Ragu	36	37.1	37.1	51.5
Setuju	40	41.2	41.2	92.8
Sangat Setuju	7	7.2	7.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.2%), setuju sebanyak 40 orang (41.2%), ragu-ragu sebanyak 36 orang (37.1%) dan sebanyak 14 orang (14.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.43
Perusahaan memperhatikan karyawan agar dapat menyelesaikan tugas
sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	9.3	9.3	9.3
	Ragu-Ragu	45	46.4	46.4	55.7
	Setuju	41	42.3	42.3	97.9
	Sangat Setuju	2	2.1	2.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.1%), setuju sebanyak 41 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 45 orang (46.4%) dan sebanyak 9 orang (9.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 45 orang (46.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.44
Perusahaan memperhatikan karyawan agar selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	9.3	9.3	9.3
Ragu-Ragu	44	45.4	45.4	54.6
Setuju	40	41.2	41.2	95.9
Sangat Setuju	4	4.1	4.1	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.1%), setuju sebanyak 40 orang (41.2%), ragu-ragu sebanyak 44 orang (45.4%) dan sebanyak 9 orang (9.3) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 44 orang (45.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.45
Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	11.3	11.3	11.3
Ragu-Ragu	37	38.1	38.1	49.5
Setuju	39	40.2	40.2	89.7
Sangat Setuju	10	10.3	10.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (10.3%), setuju sebanyak 39 orang (40.2%), ragu-ragu sebanyak 37 orang (38.1%) dan sebanyak 11 orang (11.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 39 orang (40.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.46
Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	17.5	17.5	17.5
Ragu-Ragu	33	34.0	34.0	51.5
Setuju	47	48.5	48.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.46 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 47 orang (48.5%), ragu-ragu sebanyak 33 orang (34.0%) dan sebanyak 17 orang (17.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 47 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.47
Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	17.5	17.5	17.5
Ragu-Ragu	37	38.1	38.1	55.7
Setuju	38	39.2	39.2	94.8
Sangat Setuju	5	5.2	5.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.2%), setuju sebanyak 38 orang (39.2%), ragu-ragu sebanyak 37 orang (38.1%) dan sebanyak 17 orang (17.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (39.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.48
Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan dapat bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	14.4	14.4	14.4
	Ragu-Ragu	36	37.1	37.1	51.5
	Setuju	38	39.2	39.2	90.7
	Sangat Setuju	9	9.3	9.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.48 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (9.3%), setuju sebanyak 38 orang (39.2%), ragu-ragu sebanyak 36 orang (37.1%) dan sebanyak 14 orang (14.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (39.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan dapat bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.49
Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu
mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	11.3	11.3	11.3
	Ragu-Ragu	37	38.1	38.1	49.5
	Setuju	39	40.2	40.2	89.7
	Sangat Setuju	10	10.3	10.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.49 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (10.3%), setuju sebanyak 39 orang (40.2%), ragu-ragu sebanyak 37 orang (38.1%) dan sebanyak 11 orang (11.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (40.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. 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.

Tabel 4.50
Uji Validitas (X₁) 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
Pernyataan X1.1	27.2887	33.582	.600	.910
Pernyataan X1.2	27.5258	34.898	.687	.900
Pernyataan X1.3	27.4124	34.245	.717	.898
Pernyataan X1.4	27.3814	33.572	.677	.902
Pernyataan X1.5	27.6804	35.116	.754	.897
Pernyataan X1.6	27.6804	35.116	.754	.897
Pernyataan X1.7	27.6804	35.116	.754	.897
Pernyataan X1.8	27.4124	33.682	.763	.895
Pernyataan X1.9	27.3608	35.421	.604	.906

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.50 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.51
Uji Validitas (X₂) 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
Pernyataan X2.1	26.9072	25.418	.436	.876
Pernyataan X2.2	26.5361	21.980	.799	.846
Pernyataan X2.3	26.7216	24.765	.516	.870
Pernyataan X2.4	26.6804	22.970	.535	.872
Pernyataan X2.5	26.7629	25.058	.452	.875
Pernyataan X2.6	26.5773	22.434	.767	.849
Pernyataan X2.7	26.3814	21.593	.722	.852
Pernyataan X2.8	26.6495	23.897	.540	.869
Pernyataan X2.9	26.5361	21.980	.799	.846

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.51 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor

setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.52
Uji Validitas (X₃) 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
Pernyataan X3.1	66.5876	100.724	.509	.885
Pernyataan X3.2	65.9381	109.204	.379	.888
Pernyataan X3.3	66.0722	104.255	.519	.884
Pernyataan X3.4	66.1649	99.098	.658	.878
Pernyataan X3.5	65.7835	105.005	.577	.882
Pernyataan X3.6	66.3402	102.893	.529	.883
Pernyataan X3.7	66.1443	106.354	.520	.884
Pernyataan X3.8	65.9794	102.500	.523	.884
Pernyataan X3.9	65.6392	105.900	.528	.884
Pernyataan X3.10	66.5876	100.724	.509	.885
Pernyataan X3.11	65.9381	109.204	.379	.888
Pernyataan X3.12	66.0722	104.255	.519	.884
Pernyataan X3.13	66.1649	99.098	.658	.878
Pernyataan X3.14	65.7835	105.005	.577	.882
Pernyataan X3.15	66.3402	102.893	.529	.883
Pernyataan X3.16	66.1443	106.354	.520	.884
Pernyataan X3.17	65.9794	102.500	.523	.884
Pernyataan X3.18	65.6392	105.900	.528	.884

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.52 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 18 (delapan belas) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.53
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.2371	21.641	.428	.878
Pernyataan Y.2	26.8866	18.893	.759	.849
Pernyataan Y.3	26.9278	21.922	.413	.879
Pernyataan Y.4	26.8969	21.093	.519	.871
Pernyataan Y.5	26.8041	18.347	.841	.841
Pernyataan Y.6	26.9897	21.698	.392	.881
Pernyataan Y.7	26.9794	20.062	.581	.866
Pernyataan Y.8	26.8660	18.701	.759	.849
Pernyataan Y.9	26.8041	18.347	.841	.841

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.53 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja 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. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

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

Tabel 4.54
Uji Reliabilitas (X₁) Disiplin Kerja
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.54 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,917 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.55
Uji Reliabilitas (X₂) Motivasi Kerja
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.55 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,766 > 0,60$ 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 4.56
Uji Reliabilitas (X₃) Lingkungan Kerja
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	18

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.56 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,878 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 18 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.57
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	9

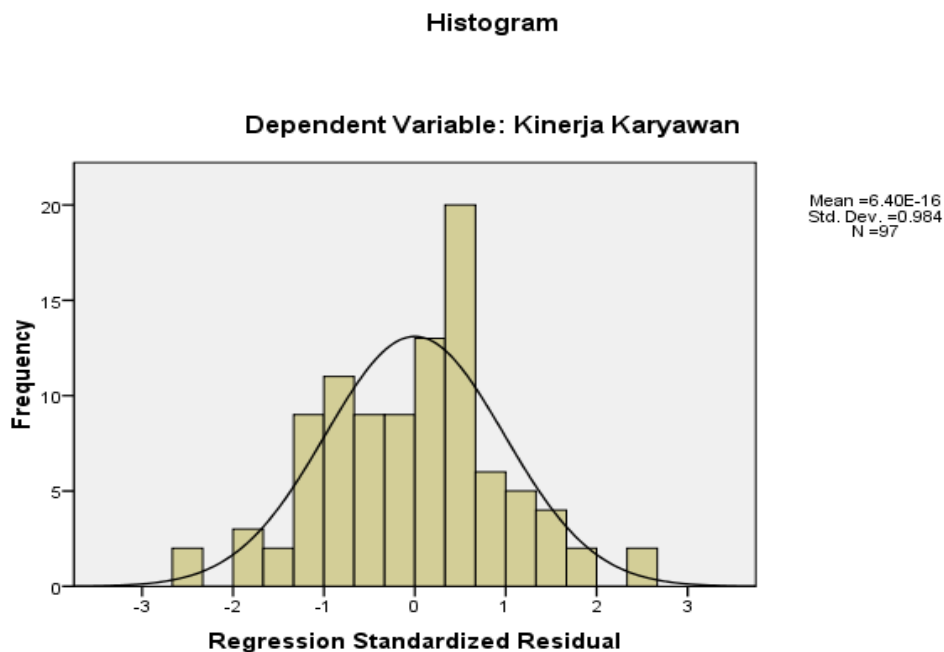
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.57 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,879 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

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

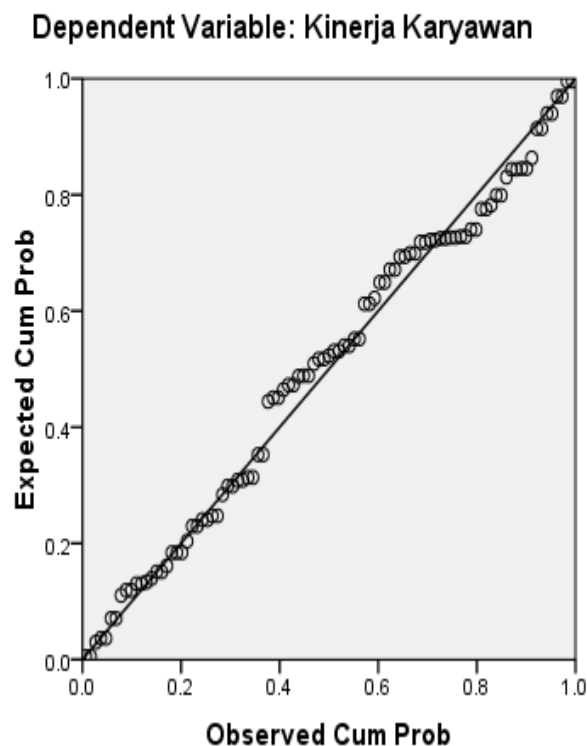


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.58
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30216005
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.061
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.712
Asymp. Sig. (2-tailed)		.692
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.58 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,692 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,692 > 0,05$).

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

b. Uji Multikolinearitas

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 VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

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

Tabel 4.59
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.221	1.896	1.172	.244		
	Disiplin Kerja	.008	.037	2.226	.021	.953	1.049
	Motivasi Kerja	.647	.055	11.685	.000	.640	1.563
	Lingkungan Kerja	.128	.028	4.546	.000	.620	1.613

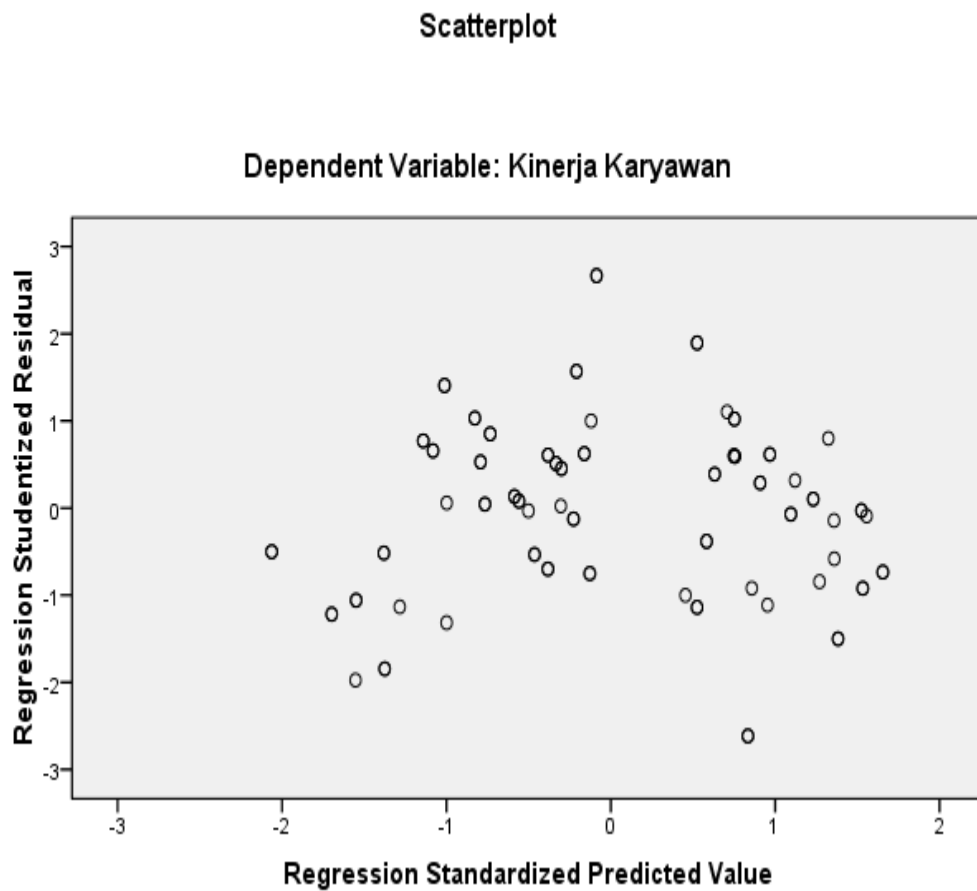
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.59 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah disiplin kerja 1,049 < 10, motivasi kerja 1,563 < 10 dan lingkungan kerja 1,613 < 10, serta nilai *Tolerance* disiplin kerja 0,953 > 0,10, motivasi kerja 0,640 > 0,10 dan lingkungan kerja 0,620 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 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 homoskedastisitas.

5. 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 4.60
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.221	1.896	1.172	.244	
	Disiplin Kerja	.008	.037	2.226	.021	.953
	Motivasi Kerja	.647	.055	11.685	.000	.640
	Lingkungan Kerja	.128	.028	4.546	.000	.620

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.60 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,221 + 0,008 X_1 + 0,647 X_2 + 0,128 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,221.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,008.
- Jika terjadi peningkatan motivasi kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,647.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,128.

6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. 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 4.61
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1893.536	3	631.179	115.370	.000^a
	Residual	508.794	93	5.471		
	Total	2402.330	96			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.61 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 115,370 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,70 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 disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. 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%. Menurut Sugiyono (2015:79), “Uji t digunakan untuk

menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.62
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.221	1.896	1.172	.244		
	Disiplin Kerja	.008	.037	2.226	.021	.953	1.049
	Motivasi Kerja	.647	.055	11.685	.000	.640	1.563
	Lingkungan Kerja	.128	.028	4.546	.000	.620	1.613

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.62 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,226 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,021 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 11,685 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,546 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.63
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.781	2.33900

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.63 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,781 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 78,1% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 78,1\% = 21,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,226 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,021 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya". Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan

bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 11,685 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi, sehingga berdampak pada kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,546 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja

karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

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

Hasil menunjukkan bahwa angka *Adjusted R Square* 0,781 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 78,1% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 78,1\% = 21,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang

diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi, sehingga berdampak pada kinerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Lestari Alam Segar .Ini artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) melalui bantuan spss versi 16 yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan (sig) sebesar $0,021 < 0,05$.Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Lestari Alam Segar. Ini artinya semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) melalui bantuan spss versi 16 yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$.Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Lestari Alam Segar.Ini artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) melalui bantuan spss versi 16 yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima.

4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Lestari Alam Segar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F (uji simultan) melalui bantuan spss versi 16 yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Perusahaan harus mempertahankan kehadiran dan meningkatkan norma agar karyawan dapat selalu mematuhi perintah pimpinan. Solusi yang harus dilakukan perusahaan yaitu pimpinan PT Lestari Alam Segar, agar dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.
2. Disarankan agar pimpinan PT Lestari Alam Segar harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan dalam berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT Lestari Alam Segar lebih memperhatikan karyawan yang tidak puas dengan kedudukan yang sudah dicapai, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT Lestari Alam Segar harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi PT Lestari Alam Segar, sehingga

kedepan kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.

3. Disarankan pada organisasi mempertahankan karyawan yang dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan karyawan yang tidak dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya. Dengan solusi melakukan pelatihan team work atau outbond karyawan secara rutin, sehingga karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya.
4. Perusahaan harus mempertahankan kuantitas dan meningkatkan kemampuan bekerja sama agar karyawan mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik. Solusi yang harus dilakukan perusahaan yaitu pimpinan PT Lestari Alam Segar, agar dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan perusahaan harus selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, Aji Tri. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.
- Danim, Sudarwan, (2014). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta
- Datuk. (2018). *Impact Of Employee Motivation On Work Performance*.
- Darmawan., Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.
- Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Haedar. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo.
- Hasibuan., Malayu. (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Ishak, Hendri, (2013). Manajemen motivasi. Jakarta: PT. Gramedia
- Komarudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Larasati, Sindi. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).
- Meilany., Prastika. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).
- Mangkunegara., Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis., Robert. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi., Hadari. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean., Mutiara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pangestu. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi).

- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Riyanto. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*.
- Rivai., Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Sedarmayanti. 2014. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian., Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak., Payaman. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sofyandi., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono., (2015). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta. Sutrisno.,
- Winardi, (2015). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Wijayanti. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja karyawan Pada KPRI “Pertaguma” Kota Madiun.