

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

**PT. BUANA MASSA METALINDO
CABANG WANAHERANG BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Oleh:

ENDAH ASHARI

NIM : 2015511231

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2019

ABSTRAK

PT. Buana Massa Metalindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi baja dan konstruksi dengan lebih dari 15 tahun berpengalaman. Untuk membangun perusahaan sebagai salah satu perusahaan terbaik dalam fabrikasi produk berkualitas untuk komponen mekanis pabrik CPO perusahaan ini berusaha memberikan layanan terbaik yang memenuhi harapan klien. Hal ini membuat penulis tertarik untuk meneliti pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.

Sampel pada penelitian ini melibatkan 90 responden, sampel diambil secara keseluruhan yang disebut dengan sampel jenuh 90 responden. Metode pengumpulan data menggunakan rumus Slovin untuk menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Idealnya, sampel haruslah benar-benar menggambarkan atau mewakili karakteristik populasi yang sebenarnya. Penelitian ini dilakukan secara kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: (1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan; (2) Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan; (3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Nilai yang didapatkan dalam uji t untuk semua variabel independen tersebut memberikan nilai probabilitas $\text{Sig } t < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam bentuk kalimat dinyatakan : Ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dibuktikan dengan hasil nilai $\text{sig } 0.002 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Tidak ada pengaruh signifikan variabel Disiplin terhadap prestasi kerja karyawan dibuktikan dengan hasil nilai $\text{sig } 0.0232 > 0.05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak . Ada pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan disarankan untuk meningkatkan Motivasi dan Lingkungan Kerja setelah itu baru memperbaiki Disiplin terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci :

Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRACT

PT. Buana Massa Metalindo is a company engaged in steel fabrication and construction with more than 15 years of experience. To build the company as one of the best companies in the fabrication of quality products for mechanical components of the CPO factory the company strives to provide the best service that meets the expectations of clients. This makes the writer interested in examining the influence of Motivation, Discipline and Work Environment on Employee Performance. The purpose of this study was to determine the effect of Motivation, Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Buana Massa Metalindo Wanaherang Bogor Branch.

The sample was taken as a whole which is called a saturated sample of 90 respondents. The method of data collection uses the Slovin formula to describe the actual condition of the population that is accurate and can save research costs effectively. Ideally, the sample must really describe or represent the actual characteristics of the population. This research was conducted qualitatively by describing research data. Multiple regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by t-test and F-test

The study produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: (1) Motivation has a positive influence on employee performance; (2) Discipline has a positive influence on employee work performance; (3) The work environment has a negative influence on employee performance.

The value obtained in the t test for all independent variables gives a probability value of Sig $t < 0.05$ so that H_0 is rejected and H_a is accepted. In the form of sentences stated: There is a significant influence Motivation variable on employee work performance is proven by the results of the value sig $0.002 < 0.05$ means that H_0 is rejected and H_a is accepted. There is no significant effect of Discipline variables on employee work performance as evidenced by the results of sig value $0.0232 > 0.05$ which means that H_0 is accepted and H_a is rejected. There is a significant influence variable Work environment on employee performance is proven by the value of sig $0.000 < 0.05$ means that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Based on these findings, it is recommended to improve employee performance and work environment to improve employee work performance after that, improve the discipline of the work performance of employees.

Keywords :

Motivation, Discipline, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah segala puji penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas karunia-Nya maka skripsi ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir menyelesaikan Program Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE IPWIJA), dengan judul : **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dra. Siti Mahmudah, MM selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE.,MM selaku Ketua Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, MM.,M.AK, Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Seluruh dosen dan staff pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh staff karyawan dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

6. Seluruh karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor yang telah membantu penulis dalam memperoleh data-data yang penulis perlukan.
 7. Keluarga tercinta Mamah, Adnan, Avida, Zuli Agung W yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat .
 8. Sahabat Sejati Anissa Septiani dan Anissa Fitriana, Qury, Cindy, Mila, Dahlia, Vina yang selalu memberikan semangat yang tak ada habisnya.
 9. Teman-teman seperjuangan Yuni Kartika Dewi, Dina Lorenza, Novita Anggraeni, Risna Herawati, Intan, Iha.
- Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan baik berbentuk susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan skripsi ini dimasa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Bogor, 2 Agustus 2019

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	vi
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Prestasi Kerja Karyawan	14
2.1.3. Motivasi.....	21
2.1.4. Disiplin	24
2.1.5. Lingkungan Kerja.....	32
2.2. Hasil Penelitian Terdahulu	39
2.3. Kerangka Pemikiran	42
2.4. Hipotesis Penelitian	44
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.2. Disain Penelitian.....	46
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	48
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	49
3.5. Metode Pengumpulan Data	50
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	52
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	53



BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	59
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	59
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	61
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	62
4.1.4. Gambaran Umum Responden.....	62
4.1.5. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
4.1.6. Analisis Data	69
4.1.7. Pengujian Hipotesis.....	75
4.2. Pembahasan Penelitian	76

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	80
5.2. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

1.1. Kriteria Penilaian Karyawan.....	4
1.2. Penilaian Prestasi Karyawan.....	5
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	39
3.1. Pelaksanaan Penelitian.....	45
3.3. Indikator Variabel Penelitian.....	48
4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
4.3. Uji Validitas Variabel Motivasi.....	65
4.4. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi.....	66
4.5. Uji Validitas Variabel Disiplin.....	66
4.6. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin.....	67
4.7. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	67
4.8. Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	68
4.9. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja.....	68
4.10. Uji Reabilitas Variabel Prestasi Kerja.....	69
4.11. Uji Multikolinieritas.....	70
4.12. Uji Autokorelasi.....	71
4.13. Analisis Regresi Linier.....	73
4.14. ANOVA.....	73
4.15. Coefficients.....	74

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

2.2.Kerangka Pemikiran.....	42
3.2.Disain Penelitian... ..	47
4.1. Struktur Organisasi PT. Buana Massa Metalindo.....	62
4.2. Uji Normalitas.	70
4.3. Uji Heteroskedastisitas.	72
4.4. Pembahasan Penelitian.....	77



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini, didasari dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang mampu menumbuhkan suatu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja kepada karyawan guna mencapai hasil yang lebih diciptakan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan melaksanakan kegiatannya. Kegiatan perusahaan dilakukan dengan menggunakan faktor produksi: alam, modal, *skill*, teknologi, keterampilan, tenaga kerja. Teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi yang merupakan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan di perusahaan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi dan penegakkan disiplin oleh atasan berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kemampuannya. Motivasi yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berproduksi.

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Perusahaan dalam usaha menjaga kelangsungan operasi pimpinan harus dapat memperhatikan serta berusaha untuk mengetahui dan mendorong motivasi karyawannya. Biasanya penurunan prestasi kerja dapat terjadi karena kurangnya motivasi karyawan tersebut. Motivasi yang tepat dan baik akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dan tingkat disiplin pun akan menambah semangat kerja karena diselimiuti perasaan yang aman dalam bekerja, dengan demikian akan tercapai prestasi yang tinggi. Jadi motivasi tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Perusahaan dalam usaha meningkatkan motivasi perlu memperhatikan disiplin. Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Penerapan disiplin yang tinggi dan tepat akan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



mempengaruhi peningkatan motivasi karyawan, sehingga akan mengurangi tindakan yang merugikan kepentingan perusahaan. Lingkungan kerja yang memadai, nyaman, dan menyenangkan akan berpengaruh juga terhadap, kepuasan kerja karyawan, ataupun sebaliknya dengan lingkungan yang buruk akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan sehingga sangat berpengaruh terhadap rendahnya semangat kerja karyawan pada perusahaan. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikannya, maka prestasi kerja dari karyawan perlu di evaluasi dan di perhatikan. Menurut Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas. yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Karyawan dapat dikatakan berprestasi apabila telah memberikan sesuatu yang maksimal dan tidak adanya keluhan-keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan yang di berikan. Prestasi kerja juga dapat dikatakan sebagai hasil dari kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sangat sungguh-sungguh untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu untuk mengetahui prestasi kerja karyawan, pihak manajer harus mengadakan evaluasi kerja setiap tahunnya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Hubungan positif antara karyawan dan manajer dapat diukur melalui kehidupan sehari-hari dalam organisasi, prestasi kerja dari organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peran atau sumbangsi individu terhadap perkembangan dalam organisasi. Kemudian akan mempengaruhi keberhasilan, tujuan, dan sasaran yang telah ditentukan organisasi sebelumnya. Prestasi kerja karyawan tidak akan meningkat tanpa adanya motivasi, karena motivasi merupakan bagian yang sangat penting untuk meningkatkan kerja karyawan dan dapat menghilangkan kejenuhan dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pihak PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.

PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor melakukan penilaian prestasi karyawan dilakukan pertiga bulan.

Tabel 1.1.
 Kriteria Penilaian Karyawan

No	Nilai	Kategori
1	1,0	Kurang sekali
2	2,0	Kurang
3	2,5	Cukup
4	3,0	Baik
5	3,5	Baik sekali
6	4,0	Istimewa

Sumber : Penilaian Prestasi Karyawan

PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.

Kondisi yang terjadi di PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor, utamanya prestasi kerja karyawan belum menunjukkan prestasi yang optimal. Dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan, hal tersebut tentunya

harus segera di tingkatkan agar pimpinan dan bawahan dapat memberikan hasil yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Disiplin yang acap kali sering di abaikan oleh karyawan, karyawan sering kali melalaikan peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan seperti sebelum jam istirahat para karyawan sudah berhenti bekerja padahal masih dalam jam operasional kerja, para karyawan belum sepenuhnya memperdulikan taatnya disiplin yang sudah di tetapkan perusahaan.

Tabel 1.2.

Penilaian Prestasi Karyawan

No	Karyawan	Prestasi
1	A	3
2	B	3
3	C	2,5
4	D	3
5	E	3
6	F	3,5
7	G	4
8	H	3
9	I	3
10	J	2,5

Sumber : PT. Buana Massa Metalindo

Berdasarkan data individu yang diambil dari beberapa karyawan pada PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor diatas menunjukkan masih kurangnya prestasi karyawan. Prestasi kerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi jabatan), kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian. Penelitian ini di lakukan untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini di harapkan dapat

memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat di ajukan sebuah penelitian dengan judul:

“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BUANA MASSA METALINDO CABANG WANASHERANG BOGOR.”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka rumusan penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanasherang Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanasherang Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanasherang Bogor?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang hendak di capai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pekerjaan dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.



1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini meliputi, tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasional variabel, populasi sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, metode analisi dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia, faktor produksi lainnya tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya peranan Sumber Daya Manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan menuntut seorang pemimpin dalam perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan, dan memelihara Sumber Daya Manusia tersebut dengan sebaik mungkin. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Marwansyah (2012:3), berpendapat bahwa sebagai pendayagunaan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan Sumber Daya Manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010:10), menyatakan bahwa ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan yang dikemukakan oleh Mangkune gara (2011:2), menyatakan bahwa suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan da

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang menggabungkan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan untuk mengatur tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar dapat memperoleh suatu kesatuan Sumber Daya Manusia yang merasa puas dan memuaskan. Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010: 21-23), berikut ini :

1. Fungsi Manajemen Umum :
 - a. Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian



- karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- b. Pengorganisasian (*Organization*) kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
 - c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
 - d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia
- a. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- b. Pengembangan (*Develoment*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah layak dan adil. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- d. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan (*Dicipline*) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

- g. Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun atau sebab-sebab lainnya.

2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Veithzal Rivai (dalam Suwatno dan Donni 2013:47) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).



- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

2.1.2. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat dan tepat. Istilah Prestasi Kerja mengandung berbagai pengertian. Menurut Prabu Mangkunegara (2011: 67) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas. Hasil dan kualitas Prestasi Kerja yang baik tidak dapat terlepas oleh kinerja yang dibangun oleh pihak karyawan dan manajemen perusahaan karena tidak mungkin suatu Prestasi Kerja yang maksimal itu bisa diperoleh tanpa ada penanganan yang serius dan mendalam dari pihak manajemen perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan. Untuk mencapai Prestasi Kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Prestasi Kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai Prestasi Kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah Prestasi kerja karyawan tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, Prestasi Kerjanya lebih bergantung pada Prestasi Kerja dari individu tenaga kerja.

2.1.2.1. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue (dalam Sutrisno 2011: 151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material



5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan dan
9. Keberuntungan

Anoraga (2004: 78) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi Prestasi Kerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat. Keseluruhan unsur/komponen penilaian Prestasi kerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan Prestasi Kerja dari para karyawan.

2.1.2.3. Metode – metode Penilaian Prestasi Kerja

- a. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa lalu.

Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu. Metode –metode yang berorientasi pada masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja dimasa lalu tidak dapat diubah. Tetapi dalam mengevaluasi prestasi kerja dimasa lalu, para karyawan dapat memperoleh umpan balik



mengenai upaya-upaya mereka. Teknik penilaian tersebut mencakup antara lain :

1. *Rating scale*
2. *Cheklis*
3. Peristiwa kritis
4. Tes dan observasi prestasi
5. Evaluasi kelompok

b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Penilaian-penilaian yang berorientasi pada masa depan dapat memusatkan pada prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran prestasi kerja dimasa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan dengan cara: (Siagian, 2011:244)

1) Penilaian Diri (*self appraisals*)

Bahwa setiap pekerjaan dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual, dan psikologis.

2) Penilaian Psikologis (*Psychological*)

Suatu metode penilaian terhdap pegawai dengan menggunakan ahli psikologis dalam penilaian pegawai adalah dalam bentuk identifikasi berbagai potensi pegawai.

3) Pendekatan *Management by Objective (MBO)*

Suatu metode penilaian yang melibatkan dua pihak yaitu karyawan dan pimpinan.

4) Teknik Pusat Penilaian

Teknik ini digunakan untuk menilai potensi para manager tingkat menengah yang diperkirakan memiliki potensi untuk menduduki jabatan manajerial yang lebih tinggi dalam organisasi dimasa depan.

2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2010:152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Benardin, (dalam Sutrisno 2010:153) menyatakan bahwa indikator-indikator prestasi kerja, yaitu :

7. Kualitas Kerja (*Quality*)

Yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

8. Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

9. Jangka Waktu (*Timeliness*)

Yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

10. Efektifitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Yaitu tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Flippo (2012) dalam Sunyoto (2012:22), prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

- a. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- c. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- d. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.2.5. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian Prestasi Kerja adalah untuk memperlaki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian Prestasi Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatnya saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan prestasi.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.



- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

2.1.3. Motivasi

Menurut Pamela & Oboko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku

yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, Motivasi dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya Motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009). Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kuat lemahnya Motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2.1.3.1. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi :

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Menurut Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

1. *Supervise*
2. Hubungan interpersonal
3. Kondisi kerja fisik
4. Gaji
5. Kebijakan dan praktik perusahaan
6. Benefit dan sekuritas pekerjaan



Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor Motivasi adalah: *supervise*, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

2.1.3.2. Dimensi dan Indikator Motivasi

Dalam study lainnya David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan: (1) *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. (2) *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. (3) *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

2.1.4. Disiplin

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya.



Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya. Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan mengenai pengertian Disiplin menurut Rivai (2011:825) berpendapat bahwa, suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2010:193) menyatakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Selanjutnya Singodimedjo (dalam Sutrisno 2011:86), mendefinisikan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa Disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2.1.4.1. Jenis-jenis Disiplin

Perusahaan atau organisasi haruslah memiliki standar dalam hal Disiplin yang positif, mendidik serta mampu dilaksanakan secara baik oleh semua karyawan, baik itu manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi



contoh yang baik terhadap bawahannya, sehingga karyawan dapat mendisiplinkan diri seperti yang di contohkan oleh pimpinannya. Menurut Mangkunegara (2011:129), mengemukakan bahwa jenis-jenis Disiplin, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Merupakan upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Jenis-jenis Disiplin di atas menunjukkan Disiplin di bagi menjadi tiga bagian inti yaitu disiplin untuk mengikuti pedoman kerja, untuk mengarahkan tetap mematuhi peraturan dan untuk memberikan hukuman pada setiap pelanggar.





2.1.4.2. Tujuan Disiplin

Disiplin dapat diartikan bila mana karyawan dapat mematuhi, menghormati, dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila Disiplin tersebut berjalan dengan baik maka efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dapat meningkat di perusahaan. Sutrisno (2011;126), mengemukakan bahwa tujuan Disiplin, antara lain:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Bersarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya tujuan Disiplin, maka Disiplin karyawan harus ditegakan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya dukungan dari karyawan itu sendiri, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, Disiplin adalah salah satu faktor yang paling penting bagi perusahaan agar berhasil dalam mencapai tujuannya.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin pada suatu perusahaan dimana karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan, perintah, dan norma sosial yang berlaku. Banyak faktor-faktor

yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan. Hasibuan (2010: 194), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Disiplin karyawan diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Disiplin karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga, begitupun sebaliknya jika balas jasa yang di berikan kepada karyawan memuaskan layak dan adil besar kemungkinan kedisiplinan karyawan dapat berjalan dengan baik.





4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

5. Pengawasan Melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya Disiplin karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator Disiplin dapat diukur yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) yang di bagi ke dalam empat dimensi dengan sembilan indikator yaitu :

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Jam masuk kerja
- b. Jam istirahat
- c. Jam pulang kerja

2. Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Cara berpakaian
- b. Sopan santun
- c. Kepatuhan

3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Bertingkah laku
- b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

4. Dimensi taat terhadap peraturan lainnya

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Norma yang berlaku

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.5. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun Lingkungan Kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan Kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi Lingkungan Kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, Lingkungan Kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan Kerja menurut Armstrong (dalam Bagus Kisworo, 2012:75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by theirmanagers and co-workers.* Lingkungan Kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa



Lingkungan Kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga Lingkungan Kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

2.1.5.1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan Lingkungan Kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:26) jenis Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

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





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Kondisi segala sesuatu yang ada di tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga Lingkungan Kerja dalam suatu organisasi sangat penting. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi Lingkungan Kerja, menurut Sedarmayanti (2011:27) yaitu :

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur /Suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya

dalam 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. Manusia 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.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh dan dapat menimbulkan yang tidak diinginkan. Getaran mekanis ini dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.





8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan 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.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.5.3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam mengukur variabel Lingkungan Kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini mengadaptasi indikator menurut Sedarmayanti (2011:21) yaitu :

1. Dimensi Lingkungan Fisik

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Pewarnaan
- e. Ruang gerak
- f. Fasilitas
- g. Kebersihan

2. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Hubungan yang harmonis
- c. Keamanan dalam pekerjaan



2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun penelitian	Judul penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Nadia Nur Fadila (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dibagian hrd (<i>human resources development</i>) pada pt.digantara indonesia(persero bandung)	regresi linier ganda, korelasi ganda, dan koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan disiplin kerja. Hasil koefisien korelasi berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan.
2	Ahmad Jais (2017)	pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum daerah h. andisulthan daengradja kabupaten bulukumba	analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. 2) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. 4) Secara parsial yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

				berpengaruh paling dominan adalah disiplin kerja.
3	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun.	Analisis regresi ganda	Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
4	Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Analisis regresi ganda	Ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Yoharnita Nur Fitriana (2013)	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. PJB Servis Sidarjo	Analisis regresi ganda	Variabel (X) = Lingkungan Kerja, Variabel (Y) = Prestasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel prestasi kerja dengan lingkungan kerja adalah 0,620 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Karena nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_a diterima

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



6	Denis Gregorius Lagale, Peggy Adeline Meke, Jantje L. Sepang (2014)	Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado	analisis regresi linear berganda.	disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (Persero) area Manado.
7	Sayudha Patria Adiputera (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung	Korelasi Rank Spearman	Hasil penelitian menggunakan korelasi rank spearman yaitu Terdapat pengaruh disiplin kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada PT.Primarindo Asia infrastructure, Tbk Bandung

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



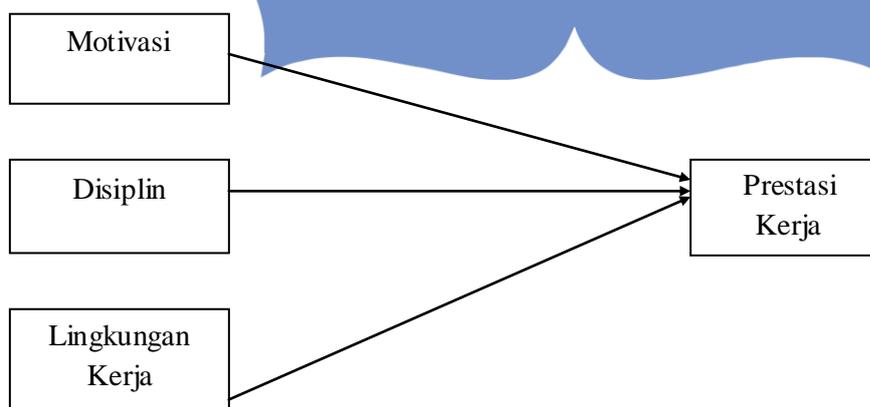
variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.3. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan motivasi, disiplin yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif, maka akan berguna untuk meningkatkan prestasi karyawan.

Gambar 2.2.

Kerangka Pemikiran





2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Motivasi mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Buana Massa Metalindo Bogor. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Nadia Nur Fadila (2016) pada PT. Dirgantara Indonesia(persero bandung) dan penelitian terdahulu oleh Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan.

2.3.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Disiplin adalah tindakan yang dilakukan sesuai dengan aturan yang ada. Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi karyawan. Disiplin sangat dibutuhkan dan sangat berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor. Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Denis Gregorius Lagale, Peggy Adeline Mekel, Jantje L. Sepang 2014 Pada PT. Pln (Persero) Area Manado memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi karyawan.

2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Lingkungan adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Di antara pekerja dan lingkungan kerja terdapat hubungan yang sangat erat. Maka sangat di perlukan untuk mendukung prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Yoharnita Nur Fitriana 2013 pada

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

PT. PJB Servis Sidarjo bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis berasal dari bahasa Yunani *hypo* yang berarti di bawah dan *thesis* yang berarti pendirian, pendapat yang ditegakkan, kepastian. Jika dimaknai secara bebas, maka hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih diragukan.

Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya. Untuk membuktikan kebenaran suatu hipotesis, seorang peneliti dapat dengan sengaja menciptakan suatu gejala, yakni melalui percobaan atau penelitian. Jika sebuah hipotesis telah teruji kebenarannya, maka hipotesis akan disebut teori. Berdasarkan asumsi-asumsi dan pendapat para ahli di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.
2. Terdapat Pengaruh Disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.
3. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.





BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini penulis mengambil tempat penelitian pada PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor. Penelitian dilakukan selama 3 bulan sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.

Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■								
Penyusunan Proposal		■	■	■								
Pengumpulan Data				■	■	■	■					
Analisis Data							■	■	■	■		
Pelaporan										■	■	■

Sumber : Peneliti, 2019

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Pendekatan kuantitatif dilakukan karena penelitian ini akan diuji dalam bentuk angka.

Menurut Sugiyono (2010: 14-15), pendekatan penelitian terbagi menjadi dua yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Menurut beliau penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, yaitu menurut Sofyan Yamin dkk (2011: 215), “penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih”.

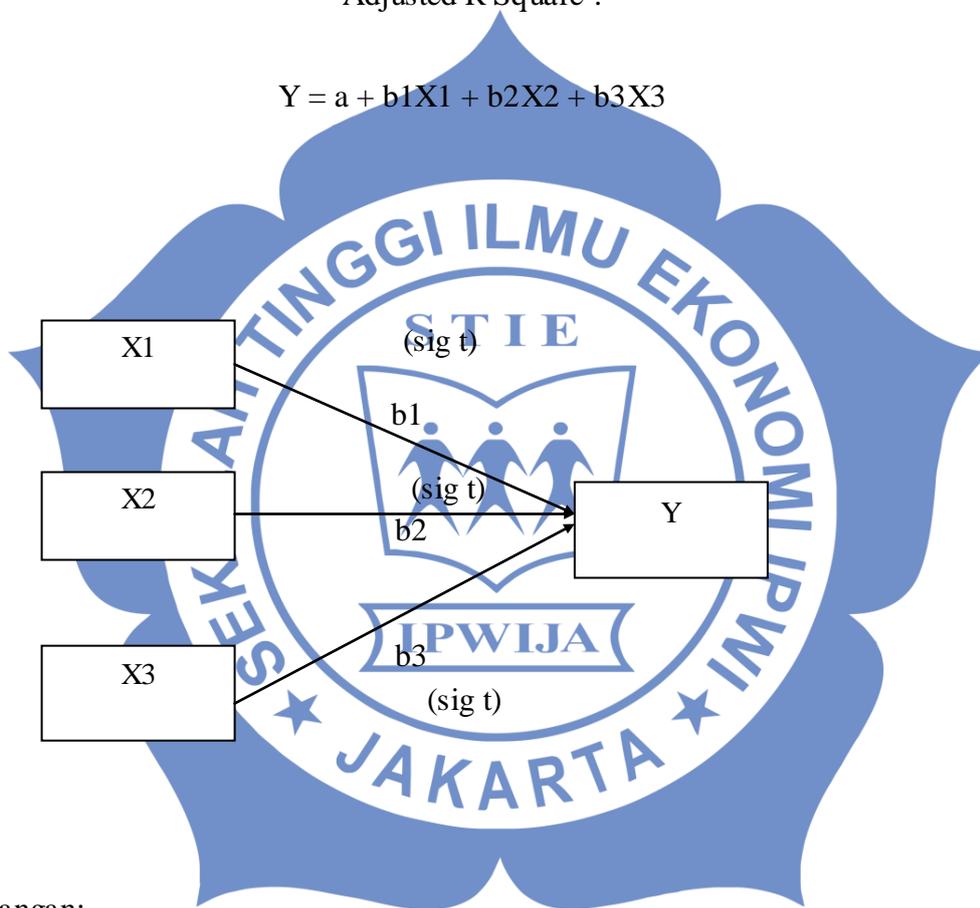
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja (X^1 , X^2 dan X^3) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja Karyawan (Y) dan aspek Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja mana yang lebih berpengaruh. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.2.

Desain Penelitian

Adjusted R Square :

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



Keterangan:

X1: Motivasi

X2: Disiplin

X3: Lingkungan Kerja

Y: Prestasi Kerja Karyawan

3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing

variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3.

Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Item
Motivasi (X1) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup Pamela & Oloko (2015)	<i>Need for achievement</i> <i>Need for affiliation</i> <i>Need for power</i> Edy Sutrisno (2016:128)	Interval 1-5	1 – 10
Disiplin (X2) Disiplin adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Hasibuan (2010;193)	a. Bertingkah laku b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan c. Cara berpakaian d. Sopan santun e. Kepatuhan Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94)	Interval 1-5	1 – 10
Lingkungan Kerja (X3) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Nitise mito (dalam Nuraini2013:97)	Lingkuunagn Fisik - Penerangan - Suhu udara - Suara bising - Pewarnaan 2. Lingkungan Non Fisik a. Kesempatan untuk maju b. Hubungan yang harmonis c. Keamanan dlm pekerjaan Sedarmayanti (2011:	Interval 1-5	1 – 10



	21)		
Prestasi Kerja (Y) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Prabu Mangkunegara (2011: 67)	-Kualitas kerja (<i>Quality</i>) -Kuantitas kerja (<i>Quantity</i>) -Jangka waktu (<i>Timeliness</i>) -Efektifitas biaya (<i>Cost Effectiveness</i>) Benardin, (dalam Sutrisno 2010:153)	Interval 1-5	1 – 10

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Suatu kegiatan penelitian diperlukan populasi yang merupakan keseluruhan obyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor yang berjumlah 95 karyawan.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti Suharsimi Arikunto (2010:109). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010:134), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sampel pada penelitian ini hanya 90 karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor. Karena 5 Karyawan merupakan unsur pimpinan dan sekuriti.



3.4.3. Metode Sampling

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh juga sering disebut sebagai sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 90 orang karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

- a. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian, yang diperoleh melalui metode-metode pengumpulan data, untuk dikemudian diolah oleh penulis.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang telah jadi (data yang telah diolah). Data yang tersedia seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, maupun data berupa laporan keuangan.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

1. Teknik Pengamatan/*Observasi*, Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, *observasi* merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
2. Teknik Dokumentasi, Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang



berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

3. Triangulasi, dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Nurlis (2008:1) ada dua konsep mengukur kualitas data yaitu validitas dan reliabilitas. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsisten dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument. Dalam penelitian ini untuk mengukur kualitas data digunakan antara lain:

3.6.1. Uji Validitas

Pengujian Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketetapan gejala yang dapat diukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pernyataan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data. Menurut Umar, 2008 (dalam Tambunan, 2012:67) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas dalam hal ini merupakan akurasi temuan penelitian yang mencerminkan kebenaran sekalipun responden yang dijadikan objek pengujian berbeda (Ghozali dan Ikhsan, 2006 dalam Tambunan, 2012:67). Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi pearson, dimana kuesioner dikatakan valid apabila r hitung (*Corrected*



Item Total Correlation) > r tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung < r tabel.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk keperluan pengujian tersebut. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama Umar, 2008 dalam Tambunan, 2012:67). Koefisien Cronbach' Alpha digunakan untuk pengujian tersebut, setelah dilakukan pengukuran dengan menggunakan menggunakan program SPSS. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua. Menurut Sugiyono (2011:184) suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien realibilitas koefisien cronbach's Alpha minimal 0,5.

3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hepotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Rumus model persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Analisis regresi linier berganda harus diuji dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.



2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance* yaitu jika:

- a. Nilai *tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0.2
- b. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- b. $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- c. $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- d. $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak



tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi Adjusted R Square , dan model persamaan regresi linier ganda:

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

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin

X_3 = Lingkungan Kerja

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Motivasi

b_2 = Koefisien Regresi Disiplin

b_3 = Koefisien Regresi Lingkungan

Nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

3.7.2. Pengujian Hepotesis

3.7.2.1. Uji Signifikansi

Simultan (Uji Statistik F) Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara X_1 (Motivasi), X_2 (Disiplin), X_3 (Lingkungan Kerja) terhadap Prestasi Kerja



Karyawan adalah memang benar terjadi atau hanya diperoleh secara kebetulan saja (Ghozali, 2011). Adapun kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan H_0 dan H_a , $H_0 = 0$ berarti secara bersama-sama variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3) tidak berpengaruh positif dengan variabel terikat (Y)

$H_0 \neq 1$ berarti bersama-sama variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3)

2. *Level of significance* = 0,05

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

4. Kesimpulan : Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

3.7.2.2. Uji Signifikansi (Uji Statistik t)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah pengaruh secara parsial (individual) antara X_1 (Motivasi), X_2 (Disiplin), X_3 (Lingkungan Kerja) terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan (Ghozali, 2011). Adapun langkah-langkah pengujianya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis $H_0 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) dengan variabel (Y)

$H_0 \neq 1$ ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) dengan variabel terikat (Y)

2. *Level of significance* = 0,05

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila : $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$



4. Kesimpulan : Menurut kesimpulan apakah H_0 diterima atau H_a ditolak .

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 dan H_a ditolak berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *Journal of Managerial Studies and Research 2*.
- David McClelland. 2012. *Teori Motivasi*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sofyan Yamin, Lien A. Rachmach dan Heri Kurniawaan. 2011. *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga*. Bandung : CV. Mandar Maju.



Sedarmayanti. 2011. *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil, cetakan kelima*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Sutrisno. 2011. *Manajemn sumber daya manusia*, Jakarta : Kencana

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja*. Jakarta : Kencana

<http://fandiprasetiyo.blogspot.com/2014/02/teor-teori-prestasi-kerja.html> (di akses pada 10 Oktober 2018 pukul 15.00 WIB).

<http://doditaku.blogspot.com/2014/02/kinerja.html> (di akses pada 10 Oktober 2018 pukul 15:30 WIB).

<http://blogger-viens.blogspot.com/2013/01/prestasi-kerja.html> (di akses pada 10 Oktober 2018 pukul 16:00 WIB).

www.jonathansarwono.info/aj/.htm (di akses pada 12 Oktober 2018 pukul 14:00 WIB).

<https://www.konsistensi.com/2013/04/teori-sampel-dan-sampling-penelitian.html> (di akses pada 12 Oktober 2018 pukul 15:00 WIB).

<http://rayendar.blogspot.com/2015/06/metode-penelitian-menurut-sugiyono-2013.html> (di akses pada 15 Oktober 2018 pukul 19:00 WIB).

<http://repository.uin-suska.ac.id/4047/3/BAB%20II%282%29.pdf> (di akses pada 3 November 2018 pukul 15:00 WIB).

<http://fandiprasetiyo.blogspot.com/2014/02/teor-teori-prestasi-kerja.html> (di akses pada 3 November 2018 pukul 15:45 WIB).

<http://munasyaroh.blogspot.com/2015/06/teori-umum-manajemen-sumber-daya-manusia.html> (di akses pada 26 Desember 2018 pukul 15:00 WIB).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta