

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH
ABADI BERSAMA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

MERIBET HUTAGALUNG

NIM: 2015511031

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN S1
JAKARTA
2019**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

**Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga,
tetap nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah
dalam doaan dan permohonan dengan ucapan syukur (Filipi 4:6).**

“BETTER LATE THAN NEVER”

“LEBIH BAIK TERLAMBAT DARIPADA TIDAK SAMA SEKALI”

Persembahan:

Proposal ini kupersembahkan untuk:

- Keluargaku tercinta yang memberikan aku motivasi dan semangat,
khususnya Ibu selalunya mendoakan setiap langkahku.
- Teman-temanku tercinta khususnya kelas F11 malam STIE IPWIJA
- Almamater yang akubanggakan kampus STIE IPWIJA

SURAT PERNYATAAN

Bersamaini,

Nama : MeribetHutagalung

NIM : 2015511031

Menyatakandengansesungguhnyabahwaskripsi yang
sayaajukaniniadalahhasilkaryasendiri yang
belumpernahdisampaikanuntukmendapatkangelarpada program
sarjanainiataupunpada program lain. Karyainiadalahmiliksaya,
karenaitupertanggungjawabannyaberadadipundaksaya.Apabila di
kemudianhariternyataapernyataaninitidakbenar,
makasayabersediauntukditinjauandanmenerimasanksisebagaimanamestinya.

Jakarta, 24 Juli 2019

MeribetHutagalung
NIM: 2015511031

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Meribet Hutagalung

NIM : 2015511031

Program Studi : Manajemen S1

Judul Skripsi :

Pengaruh Lingkungan Kerja,
Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada PT.
Anugerah Abadi Bersama.

Jakarta, 24 Juli 2019

Dosen Pembimbing,

Dra. Yuli Triastuti, MM

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN
PADAPT. ANUGERAH ABADI BERSAMA**



MERIBET HUTAGALUNG

NIM: 2015511031

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada hari Kamis tanggal 22 bulan Agustus tahun 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Ir. Jen Z.A Hans, MSc, Ph.D

Ketua

Tanggal:

2. Susilowati Budiningsih, SH, MM

Anggota

Tanggal:

3. Dra. Yuli Triastuti, MM

Anggota

Tanggal:

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, MM

Tanggal:

Abstrak

Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja merupakan tiga dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama. Untuk membuktikan pengaruh ketiganya maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

Penelitian dilakukan di PT. Anugerah Abadi Bersama dengan mengambil 100 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 1369 karyawan pada margin error 10%. Pengujian dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Work environment, motivation and work discipline are three of the factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of employees of PT. AnugerahAbadiBersama. To prove the influence of the three, a study was conducted with the aim to determine the effect of the work environment, motivation and work discipline on employee performance at PT. AnugerahAbadiBersama.

The study was conducted at PT. AnugerahAbadiBersama by taking 100 employees as research samples calculated using the Slovin formula from a total population of 1369 employees at a 10% error margin. Tests carried out with a closed questionnaire instrument five rating scales from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively by describing research data and descriptive analysis, multiple linear regression analysis, F test and t test.

The study produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) The work environment partially did not significantly influence employee performance; 2) Motivation partially has a significant effect on employee performance; 3) Work discipline partially has a significant effect on employee performance at PT. AnugerahAbadiBersama.

Keywords:

Work Environment, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

PujisyukurkehadiratTuhan Yang MahaEsakarenaberkatdankasihkarunia-NYA sehinggasyadapatmeyelesaikanpenyusunanskripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH ABADI BERSAMA“initepatwaktu. Selain daripadaitu, penyusunan proposal inidaklepasdaribantuanberbagai pihak, sehinggasyadapatmenyelesaikannyadenganbaikdaninginmengucapkanterimakasih kepada:

1. Dra. YuliTriastuti, MM, selakuDosenpembimbing yang selalumemberikanwaktu, ajaran, danarahankepadasyadalammenyusunskripsiini.
2. Dr. SusantiWidhiastuti, MM, selakuKetua Program StudiSarjanaManajemen S1 SekolahTinggiIlmuEkonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, MM.,M.Ak. Ak, CA, selakuKetuaSekolahTinggiIlmuEkonomi IPWI Jakarta.
4. Dr. HeruMulyanto, MM, selakupembimbingakademik F11 malam
5. Pimpinandanstaf PT. AnugerahAbadiBersama yang telahmembantudanmeluangkanwaktudalampenelitian.
6. CivitasAkademik STIE IPWIJA.
7. Rekan-rekanmahasiswa Program SarjanaManajemen STIE IPWIJA khususnyakonsentrasiSumberDayaManusia (SDM) kelas F11 malam.
8. Keluarga yang selalumemberikandukungandoronganseangatkepadasyadalammenyusun skripsiinikhususnyaIbukutersayang.
9. Pihaklain yang tidakbisyayasebutkansatupersatu.

Semogaatabantuan yang Bapak, Ibu, danRekan-rekanberikanmendapatimbalandariTuhan Yang MahaEsadansayajugaberharaphasilpenelitianuntukpenyusunanskripsi yang sederhanaainidapatmemberikanmanfaatbagiperusahaan, pelakubisnis, pembaca, danpihak lain yang sayatidakdapatsebutkansatupersatusertaperkembanganilmupengetahuankhususnya ilmumanajemen.

Jakarta, 22 Agustus 2019

Meribet Hutagalung
NIM: 2015511031

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Motto dan Persembahan	
Halaman Orisinalitas	
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	
Halaman Pengesahan Skripsi	i
Abstrak	ii
<i>Abstract</i>	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
Daftar Lampiran	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Sistematika Penulisan	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.2. Penelitian Terdahulu	41
2.3. Kerangka Pemikiran	46
2.4. Hipotesis	49
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	50
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.2. Desain Penelitian	51
3.3. Operasionalisasi Variabel	52

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	56
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	57
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	58
3.7. Analisis Deskriptif.....	60
3.8. Analisis Data.....	60
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	67
4.1. Hasil Penelitian.....	70
4.2. Pembahasan Penelitian.....	89
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
5.1. Kesimpulan.....	94
5.2. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

Daftar Tabel

Tabel 1.1. Hasil pencapaian produksi PT. Anugerah Abadi Bersama	5
Tabel 1.2. Data Absensi PT. Anugerah Abadi Bersama	6
Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	41
Tabel 2.2. Hubungan Antara Variabel Penelitian	49
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	50
Table 3.2. Operasional Variabel Independen (X)	53
Table 3.3. Operasional Variabel Dependen (Y).....	55
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	74
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	75
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	76
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.9. Deskriptif Frekuensi.....	79
Tabel 4.10. Rentang Skala Lingkungan & Motivasi Kerja	79
Tabel 4.11. Rentang Skala Disiplin Kerja & Kinerja Karyawan	80
Tabel 4.12. Coefficient Uji Asumsi Multikolinearitas.....	83
Tabel 4.13. Koefisien Determinasi.....	85
Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi (Uji f).....	86
Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Linier Ganda.....	87

Tabel 4.16. Hasil Uji t 88

Daftar Gambar

Gambar 1.1. Diagram Data Absensi PT. Anugerah Abadi Bersama	6
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	48
Gambar 3.1. Disain Penelitian	51
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Anugerah Abadi Bersama	69
Gambar 4.2. Diagram Karakteristik Jenis Kelamin	71
Gambar 4.3. Diagram Karakteristik Usia	72
Gambar 4.4. Diagram Karakteristik Pendidikan	73
Gambar 4.5. Uji Normalitas (Grafik Histogram)	81
Gambar 4.6. Uji Normalitas (Normal P-Plot)	82
Gambar 4.7. Uji Heteroskedastisitas	84
Gambar 4.8. Rangkuman Hasil Analisis	89

DaftarLampiran

Lampiran 1.DaftarRiwayatHidup.....	100
Lampiran 2.KuesionerPenelitian.....	101
Lampiran 3.Data KarakteritikResponden.....	107
Lampiran 4.Data UjiValiditasdanUjiReliabilitas	110
Lampiran 5.Data PenelitianUjiHipotesis	121
Lampiran 6.HasilUjiReliabilitasLingkunganKerja (X1).....	124
Lampiran 7.HasilUjiReliabilitasMotivasiKerja (X2).....	125
Lampiran 8.HasilUjiReliabilitasDisiplinKerja (X3)	126
Lampiran9.HasilUjiReliabilitasKinerjaKaryawan (Y)	127
Lampiran 10.Regresi Linier Berganda.....	128
Lampiran 11.UjiPrasyarat	130
Lampiran 12.AnalisisRegresi	133
Lampiran 13. Descriptive Frequencies Data Interval	134

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kualitas Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar sebagai faktor penentu berkembangnya suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan persaingan global. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, Ramdhani (2011:18). Perusahaan yang ingin maju tentunya berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawannya karena hal tersebut merupakan salah satu kunci keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel, beberapa diantaranya adalah variabel-variabel yang ada didalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Jika lingkungan kerja baik, motivasi kerja baik, dan disiplin kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Sunyoto (2012:43) menyebutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, dapat membuat karyawan menyelesaikan semua pekerjaan sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu lingkungan kerja sangat penting dalam perusahaan, dengan lingkungan kerja yang mendukung maka karyawan dapat bekerja secara optimal, sehingga karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Hal ini dibuktikan oleh Pangesti (2017) yang melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang berkaitan dengan lingkungan kerja dilakukan oleh Suminar dkk (2015) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo, dengan hasil penelitian menyatakan secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan, tetapi motivasi kerja juga perlu diperhatikan karena merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Penelitian Saptiani (2017) yaitu pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan, dari hasil penelitian menunjukkan motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan diikuti dengan penelitian Paramita (2014) yaitu pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu juga disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Singodimendjo dalam Eddy Sutrisno(2011:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang

berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja tidak hanya kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tetapi juga bagaimana ketegasan hukum dalam menyikapi karyawan atau anggota perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan ketentuan tersebut. Ketegasan hukum yang dapat direalisasikan dengan baik akan dapat mengurangi karyawan dalam melakukan tindakan penyimpangan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan dan tepat waktu, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Dengan demikian dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan. Hal ini diperkuat dengan penelitian Lucky dan Nara (2018) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan, disiplin dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Gardautama, hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan, disiplin dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wairooy (2017) yaitu pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Tbk, bahwa hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini melibatkan karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Garmen yang memproduksi T-Shirts, Tank top, Polo shirt, Kemeja , Zip Jacket, Pants. PT. Anugerah Abadi Bersama didirikan oleh Woon Keun Yoo pada tanggal 01 Oktober 2009, Beralamat di Kampung Baru RT 003/008, Desa Wanaherang, Kecamatan Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat.

Karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian produksi yang tidak memenuhi target. Hasil pencapaian produksi PT. Anugerah Abadi Bersama adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Hasil pencapaian produksi PT. Anugerah Abadi Bersama

No	Bulan	Target Produksi	Realisme	Persentase
1	Maret	800.000 pcs	704.000 pcs	88%
2	April	800.000 pcs	728.000 pcs	91%
3	Mei	800.000 pcs	768.000 pcs	96%

Sumber: Data PT. Anugerah Abadi Bersama

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa realisasi produksi belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan, meskipun perolehan produksi meningkat setiap bulan. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kualitas produk yang dihasilkan. Kinerja karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama diindikasikan belum mencapai target yang optimal. Hal tersebut ditunjukkan

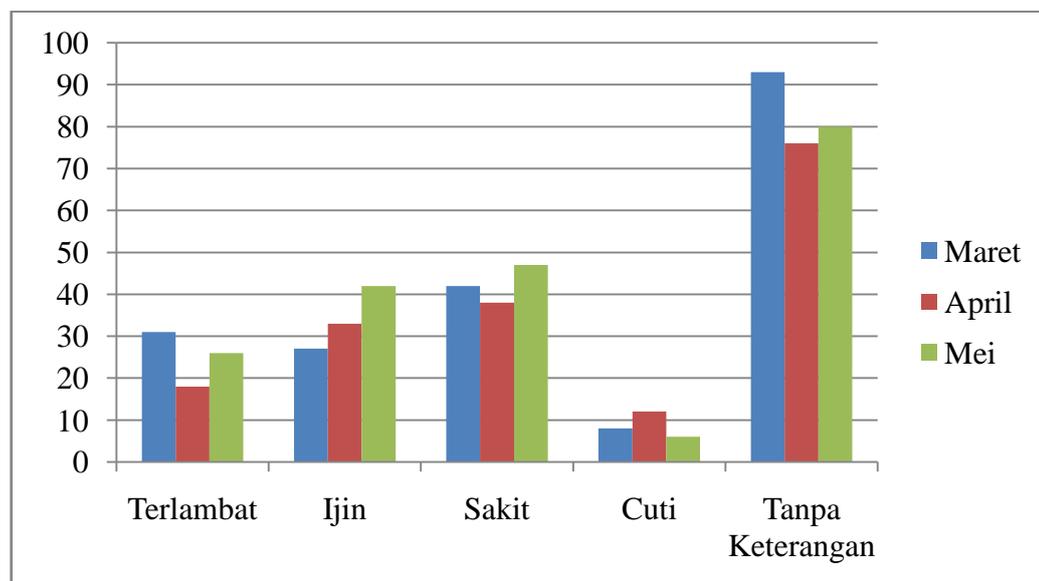
dengan hasil kualitas produksi yang rusak atau tidak sesuai dengan jenis produk yang dibutuhkan oleh Buyer.

Indikator lain yang menunjukkan adanya keterkaitan dengan kinerja adalah ketepatan waktu dimana karyawan masih kurang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari data absensi tiga bulan terakhir, terdapat keterlambatan, ijin, sakit, cuti dan tanpa keterangan.

Tabel 1.2
Data Absensi PT. Anugerah Abadi Bersama

Bulan	Keterangan Jumlah Orang				
	Terlambat	Ijin	sakit	Cuti	Tanpa Keterangan
Maret	31	27	42	8	93
April	18	33	38	12	76
Mei	26	42	47	6	80

Sumber: HRD PT. Anugerah Abadi Bersama



Gambar 1.1

Diagram Data Absensi PT. Anugerah Abadi Bersama

Dari data di atas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama masih perlu diperbaiki, khususnya pada karyawan yang tanpa keterangan dan terlambat.

Permasalahan-permasalahan yang muncul pada perusahaan garmen khususnya PT. Anugerah Abadi Bersama adalah hal umum yang biasa terjadi dalam keseharian proses jalannya suatu pekerjaan. Adapun permasalahan tersebut meliputi beberapa aspek pokok seperti bagaimana kesalahan pengawas dan manajemen dalam menjaga ruang dan pola kerja karyawan yang justru terkadang menimbulkan rasa malas dan bosan sehingga kinerja menurun. Kurangnya rasa memiliki perusahaan serta didukung oleh lemahnya wawasan serta pengetahuan pengawas dan manajemen akan bagaimana memberikan motivasi yang baik demi peningkatan rasa nyaman dan tanggung jawab serta disiplin kerja kepada karyawan adalah salah satu faktor kenapa angka *turn over* sangat tinggi.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini akan membantu perusahaan-perusahaan yang lain, khususnya PT. Anugerah Abadi Bersama. Bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan di waktu yang akan datang.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan menjadi bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian selanjutnya dan menjadi sarana informasi dalam pemecahan masalah yang serupa.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasional variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrument variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang didapat beserta pembahasan untuk menjawab pertanyaan yang ada dalam penelitian ini

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan dan saran dari akhir penelitian.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian proses yang menangani masalah yang ada dalam lingkup pegawai, karyawan, manajer, buruh hingga tenaga kerja yang lain agar bisa menunjang kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Murtie (2012:1) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah sebuah bagian dari ilmu manajemen yang mempelajari hubungan antar manusia sebagai aset dan sumber daya perusahaan serta bagaimana mengelolanya agar benar-benar dapat menjalankan tugas dan wewenang masing-masing dengan baik dan tidak terpaksa.

Dan menurut Mangkunegara (2014:2) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Marwansyah (2010:3) manajemen sumber daya manusia adalah 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.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, serta merupakan ilmu yang dapat mempelajari bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan tepat, agar sumber daya manusia tersebut dapat menjalankan tugas wewenangnya dengan baik dan tanpa paksaan.

Secara sederhana manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai pengelolaan sumber daya manusia dengan mengimplementasikan fungsi manajemen dalam aktifitas operasional demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.1.1.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:21) antara lain:

1. Fungsi Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3. Fungsi Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Fungsi Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Fungsi Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

6. Fungsi Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Fungsi Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Fungsi Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Fungsi Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

10. Fungsi Kedisiplinan

Kedisiplinan (*Discipline*) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Fungsi Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari perusahaan, pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam buku Larasati (2018:7) peranan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan

perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.

2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menetapkan penarikan, seleksi), dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip *the right man in the right place and the right man on the right job*.
3. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompetensi, memberikan insentif.
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun, dan pemberhentian.
5. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Membangun komitmen kerja.
7. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuhan.
9. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.
10. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
11. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
12. Memonitor UU perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis.
13. Memonitor perkembangan serikat buruh.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. 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 yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Widodo (2015:95) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Sedangkan Sedarmayanti (2012:21) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berbentuk fisik ataupun psikologis, yang pada saat proses bekerja setiap hari baik

perseorangan maupun kelompok dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

2.1.2.1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sofyan (2013:20) menyebutkan secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:103), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini:

a. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi udara di ruang

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:27) menyatakan bahwa dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini:

- a. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada
- c. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

Menurut Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Rivai (2011:455) adalah motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sedangkan menurut Berelson dan Gary dalam Suwatno dan Priansa (2011:147), menyatakan bahwa motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan/gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.3.1. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja menurut Hasibuan (2013:150), yaitu:

1. Motivasi Positif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat

karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3.2. Metode- metode Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2012:149), ada dua metode motivasi yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.1.3.3. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013:146), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.4.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Priansa (2014:220) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3. Jenis Kelamin

prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

2.1.3.5. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbins dalam Almustofa (2014) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan berprestasi yaitu:
 - a. Memiliki kesempatan untuk berprestasi
 - b. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
 - c. Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat
2. Kebutuhan akan kekuasaan yaitu:
 - a. Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan Perusahaan.
 - b. Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri.
 - c. Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat.

3. Kebutuhan akan afiliasi yaitu:

- a. Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan
- b. Memiliki kesempatan membantu teman sejawat
- c. Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya.

2.1.4. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Latin *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

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

Hasibuan dalam Barnawi dan Muhammad (2012:112) adalah disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari pengertian yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

2.1.4.1. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai 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.

2.1.4.2. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94), peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo dan Masnan) dalam Sutrisno (2016:94).

2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

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

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

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

2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012:194) dimensi dan indikator disiplin yaitu:

1. Tujuan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja,
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja,
- b. Menjaga dan merawat peralatan kerja.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja,
- b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya,
- c. Bekerja sesuai jam kerja.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja,
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu:

- a. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Bastian (2010:2) kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Mangkunegara (2014:9) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2010) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktifitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktivitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

2.1.5.1. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2012) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2014) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.5.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016) adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skillyang* dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka

akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya seacara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.5.3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2014:67) yang dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu:

1. Dimensi kuantitas kerja

Dimensi kuantitas kerja diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

2. Dimensi kualitas dari hasil

Dimensi kualitas kerja diukur menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja sesuai perintah

3. Dimensi kerja sama

Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan kerja sama
- b. Kekompakan

4. Dimensi tanggung jawab

Dimensi tanggung jawab diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Tanggung jawab atas hasil kerja
- b. Mengambil keputusan

5. Dimensi Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan satu indikator yaitu:

- a. Kemampuan inisiatif.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai data pendukung dalam melakukan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2.1.

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan
1. Pangesti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung.	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.

2. Wicaksono (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero).	Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.
3. Suminar dkk. (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo).	Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.
4. Jacobis dkk. (2015)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	Penelitian ini menunjukkan secara simultan dan parsial karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.

5. Sulastri (2015)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPP Pratama Sukoharjo.	Penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Sukoharjo.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.
6. Saptiani (2017)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.	Penelitian ini menunjukkan motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.
7. Amelia dan Mahendra (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda
8. Putri dkk. (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai.	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja positif dan signifikan terhadap	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian

		komitmen organisasional dan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soegiri Lamongan.	dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.
9. Paramita (2014)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall).	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.
10. Sehfudin (2011)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang).	Penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.
11. Lucky dan Nara (2018)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama.	Penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan, disiplin, dan pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.

12. Wairooy (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.	Penelitian ini menunjukkan variabel disiplin kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero), Tbk.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.
13. Ginting (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.
14. Isvandiari dan Bagus (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang.	Penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Central Capital Futures Cabang Malang.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.

15. Setyo (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.	Penelitian ini menunjukkan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.	Penelitian ini meneliti variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda.
------------------	---	--	--

Sumber: diolah oleh peneliti (2019)

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel Independent (lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) dan variabel dependent (kinerja pegawai). Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan dalam Jurnal Rahmawanti (2014:4) bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Pangesti (2017), Wicaksono (2017), Suminardkk.(2015), Jacobis dkk.(2015) dan Sulastri (2015), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

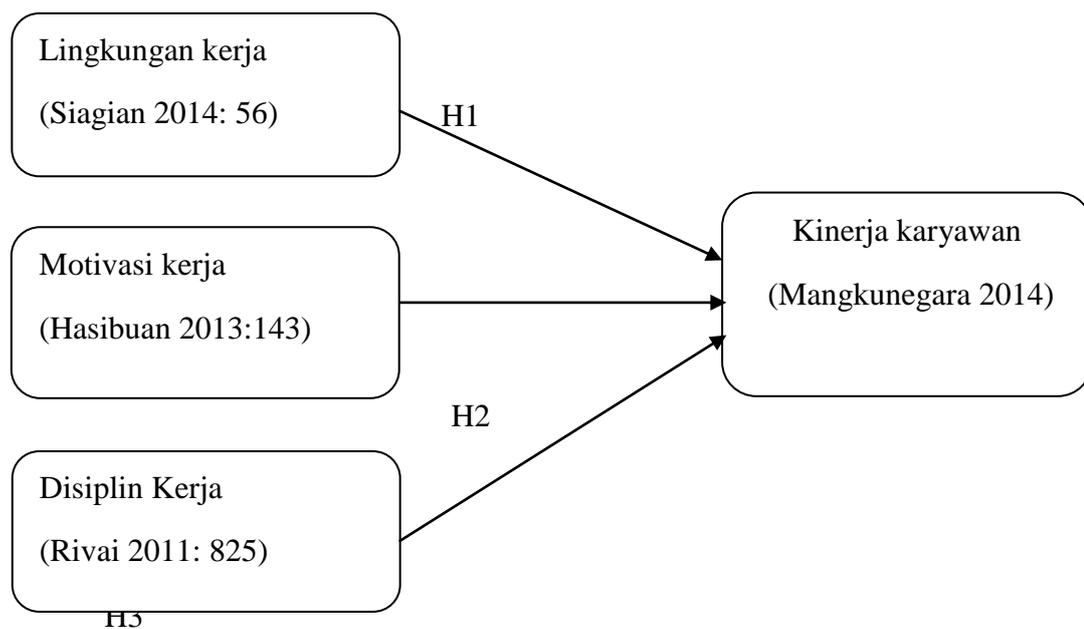
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Yuniarsih dan Suwatno (201:166) mengemukakan bahwa esensi pengaruh (*influence*) dalam konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inisiatif dan kreatifitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu berdasarkan penelitian Saptiani (2017), Amelia dan Mahendra (2016), Putri dkk.(2015), Paramita (2014) dan Sehfudin (2011), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan merupakan variabel berpengaruh paling dominan terhadap karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplin perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena seorang karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, meningkatkan kinerja melalui orang lain, menciptakan iklim kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan, sehingga disiplin kerja dapat mendukung kinerjanya.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang dicapai. Pendapat ini didukung oleh penelitian Lucky dan Nara (2018), Wairooy (2017), Ginting (2018), Isvandiari dan Bagus (2018) dan Setyo (2015), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran

Tabel 2.2.
Hubungan Antara Variabel Penelitian

Hipotesis Alur	Sumber
H1: Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Pangesti (2017), Wicaksono (2017), Suminardkk. (2015), Jacobis dkk. (2015) dan Sulastri (2015).
H2: Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Saptiani (2017), Amelia dan Mahendra (2016), Putri dkk. (2015), Paramita (2014) dan Sehfudin (2011).
H3: Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Lucky dan Nara (2018), Wairooy (2017), Ginting (2018), Isvandiari dan Bagus (2018) dan Setyo (2015).

Sumber: Diolah oleh peneliti (2019)

2.4. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Sugiyono (2010). Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

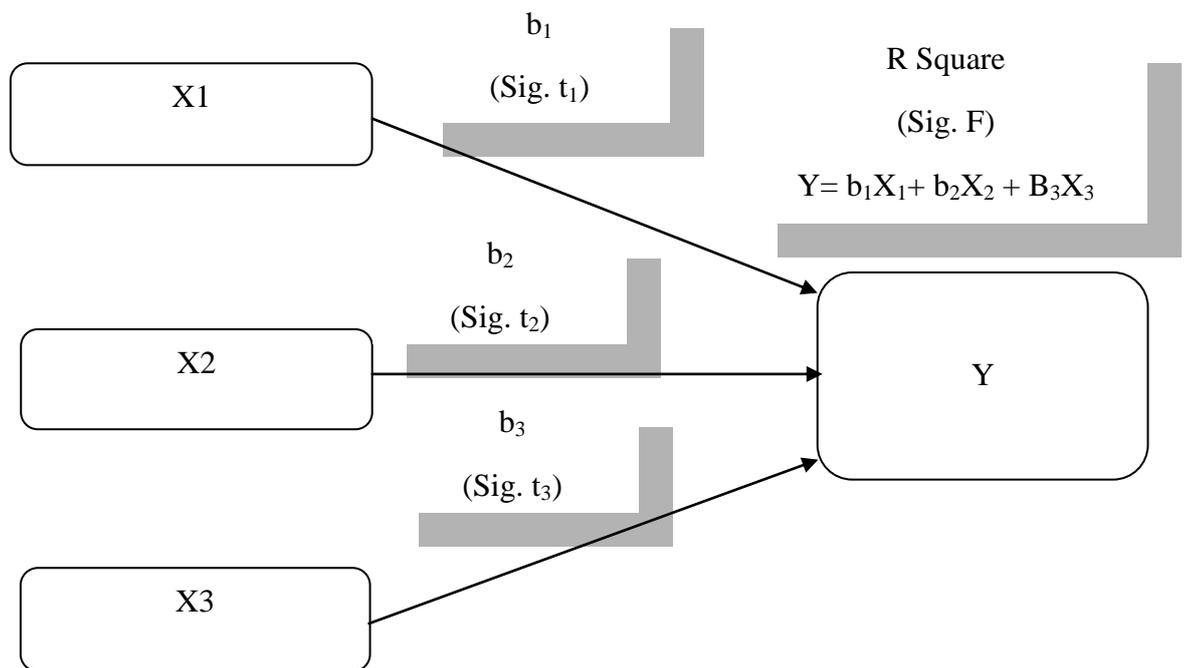
Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting, karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukan lokasi yang penulis ambil adalah di Perusahaan PT. Anugerah Abadi Bersama, yang beralamat Kampung Baru RT/RW 003/008, Desa Wanaherang, Kecamatan Gunung Putri, Bogor 16965, Jawa Barat.

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2.	Penyusunan Proposal			■	■								
3.	Pengumpulan Data					■	■	■					
4.	Analisis Data							■	■				
5.	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

3.2. Disain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Mulyanto (2010: 23) penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan metode pengujian statistik. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1.
Disain Penelitian

Berdasarkan gambar 3.1 diatas diketahui bahwa terdapat empat variabel yaitu tiga variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*). Variabel yang pertama yaitu lingkungan kerja dengan simbol X1, variabel kedua yaitu motivasi kerja dengan simbol X2 dan variabel yang ketiga yaitu disiplin kerja dengan simbol X3 adalah variabel yang mempengaruhi. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y adalah variabel yang dipengaruhi.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan lain lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2014:38) adalah sebagai berikut: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independendan variabel dependen. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel independen atau Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2013:44) pengertian variabel independen adalah sebagai berikut: “Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3).

Table 3.2.

Operasional Variabel Independen (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Lingkungan kerja (X1) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Schultz (2014:56)	Lingkungan kerja fisik	1. Pencahayaan diruang kerja	1	<i>Likert</i> 1-5
		2. Sirkulasi udara di ruang	2	
		3. Kebisingan	3	
		4. Penggunaan warna	4	
		5. Kelembaban udara	5	
		6. Fasilitas	6	
Lingkungan kerja non fisik	1. Perhatian dan dukungan pemimpin	7		
	2. Kerjasama antar kelompok	8		
	3. Kelancaran komunikasi	9		
Motivasi kerja (X2) adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2013:143)	Kebutuhan akan prestasi	1. Memiliki kesempatan untuk berprestasi.	1	<i>Likert</i> 1-5
		2. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.	2	
		3. Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat.	3	
	Kebutuhan akan kekuasaan	1. Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan Perusahaan.	4	
		2. Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri.	5	
		3. Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat.	6	

	Kebutuhan akan afiliasi	1. Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan. 2. Memiliki kesempatan membantu teman sejawat. 3. Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya.	7 8 9		
Disiplin kerja (X3) adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Rivai (2011:825)	Tujuan kemampuan	1. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja. 2. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja.	1 2	<i>Likert</i> 1-5	
	Tingkat kewaspadaan karyawan	1. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja. 2. Menjaga dan merawat peralatan kerja.	3 4		
	Ketaatan pada standar kerja	1. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja. 2. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya. 3. Bekerja sesuai jam kerja.	5 6 7		
			Ketaatan pada Peraturan kerja		8 9
					Etika kerja

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2019).

2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2013:39) pengertian variabel dependen adalah sebagai berikut: “Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Table 3.3.
Operasional Variabel Dependen (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2014)	Kuantitas kerja	1. Kecepatan 2. Kemampuan	1 2	<i>Likert</i> 1-5
	Kualitas dari hasil	1. Kerapihan 2. Ketelitian 3. Hasil kerja sesuai perintah	3	
			4 5	
	Kerja sama	1. Jalinan kerja sama 2. Kekompakan	6	
			7	
	Tanggung jawab	1. Tanggung jawab atas hasil kerja 2. Mengambil keputusan	8	
9				
Inisiatif	1. Kemampuan inisiatif	10		

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2019).

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama yang berjumlah 1369 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan untuk penelitian harus bersifat representatif atau dapat mewakili populasi tersebut melalui ciri dan karakteristik yang dapat mewakili populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{1369}{1 + (1369 \times 0,1^2)} = \frac{1369}{14,69} = 93,2 \text{ (dibulatkan 100)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dan sampel (0,1).

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam

penelitian ini adalah *teknik probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *probability* yang digunakan yaitu dengan *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian diperlukan beberapa cara serta teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan lancar. Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam pengumpulan data ini selain peneliti melakukan pengamatan, peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data yang lain sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Menurut Sugiyono (2013:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam metode observasi ini, observasi dilakukan untuk mengetahui lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

2. Angket atau Kuesioner

Menurut sugiyono (2013:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam angket tersebut terdapat komponen-komponen yang dapat dinilai oleh karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama. Untuk angket data yang diperoleh angket berupa nilai skor. Untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban untuk setiap item sebagai berikut:

- 1) Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Untuk jawaban setuju (S) diberi skor 4
- 3) Untuk jawaban cukup setuju (CS) diberi skor 3
- 4) Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Didalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika signifikan < 0.05 .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Sedangkan reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan. Alat dan cara mengukur atau mengamati sama-sama memegang peranan penting dalam waktu yang bersamaan. Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach*

Alpha(α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 Nunnally dikutip oleh Ghozali, (2013).

3.7. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Dalam analisis ini diketahui kisaran nilai maksimum dan minimum, nilai rata-rata, data standar deviasi dari variabel penelitian. Pengolahan data menggunakan program SPSS.

3.8. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:147) yang dimaksud teknik analisis data adalah “Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Setelah memperoleh data-data, selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan rancangan pengujian hipotesis

seperti Uji-t, Koefisien (r), dan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS.

3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Variabel dependent (kinerja karyawan)
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	=	Koefisien regresi variabel bebas
X ₁	=	Variabel independent (lingkungan kerja)
X ₂	=	Variabel independent (motivasi kerja)
X ₃	=	Variabel independent (disiplin kerja)
e	=	Standart error / tingkat

1. Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis dapat dibedakan atas beberapa jenis, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun pengertian dan uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan histogram dan grafik normal plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2013). Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Asumsi Multikolinearitas

Menurut Sunyoto (2016:87) menjelaskan uji multikolinearitas sebagai berikut: “Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_1, 2, 3, \dots, n$) di mana akan di ukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r)”. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Indikator model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel

independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2013:105) menyatakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai *Tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2.
- Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) seluruh variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:
 - ✓ *Tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10: terjadi multikolinearitas.
 - ✓ *Tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10: tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2016:90) menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut: Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2013:139) ada beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah

diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang, Sunyoto(2016:91).

2. Uji Model

1) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Ghozali (2013).

2) Uji f (Simultan)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat, Ghozali (2013). Adapun kriteria dalam pengujian f adalah sebagai berikut:

1. Jika Sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika Sig $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

3. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika Sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
2. Jika Sig $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan didasarkan

nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika probabilitas $>0,05$ maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika probabilitas $<0,05$ maka variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Nilai probabilitas dari uji t dapat dilihat dari hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *COEFFICIENT* kolom sig atau *significance*.
 - ✓ H_1 : Diterima apabila nilai sig. \leq level signifikan (5%) artinya terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - ✓ H_2 : Diterima apabila nilai sig. \leq level signifikan (5%) artinya terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - ✓ H_3 : Diterima apabila nilai sig. \leq level signifikan (5%) artinya terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, Resa. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Amalia, S & Fakhri, M. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Jurnal *computech& Bisnis*, vol. 10, no 2, Desember 2016, 119-127 ISSN 2442-4943.
- Barnawi. & Muhammad Arifin. (2012). *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bastian, Indra. (2010). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Selemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan*. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* (e-ISSN: 2477-0574: p-ISSN: 2477-3824) Volume. 03, Issue. 02, May 2018.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-17. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isvandiari, A & Idris, A.B. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang*. *Jurnal JIBEKA* Volume 12, No 1, 2018: 17-22.
- Jacobis, V.G. Kojo, J & Wenas, S.R. (2017). *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas lingkungan hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No24 juni 2017, Hal. 2015-2022.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

- Lucky, M & Rosmadi, A. (2018). *Pengaruh pelatihan, disiplin, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gardautama*. Jurnal JBMI Vol. 14 No. 3 Februari 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyanto, Heru (2010). *Penelitian Metode Dan Analisis*. Semarang: CV. Agung
- Murtie, Afin. (2012). *Menciptakan SDM Berkualitas*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Pangesti, K. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung*. Jurnal Simki-Economic Vol. 01 No. 09 Tahun 2017 ISSN : BBBB-BBBB.
- Paramita, R. (2014). *Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall)*. Skripsi. Program studi akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, E.N. Hakim, A & Makmur, M. (2015). *Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai*, Program Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Brawijaya, Jl. Veteran Malang. JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik ISSN. 2442-6962 Vol. 4, No. 1 (2015).
- Rahmawati, Fitri. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal. Hlm 7. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Ramdhani, Arif. (2011). *Penilaian Kinerja*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saptiani, Y. (2017). *Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan*. Skripsi. Program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Medan Area.

- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sehfudin, A. (2011). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*. Skripsi. Program sarjana ekonomi fakultas ekonomi Universitas Diponegoro.
- Setyo, P.D. (2015). *Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri*. Skripsi. Program studi manajemen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo dalam Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda*. Jurnal. Jurusan Teknik Industri. Universitas Malikusaleh, Lhokseumawe, Aceh-Indonesia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, E. (2015). *Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kpp Pratama Sukoharjo*. Skripsi. Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Suminar, C.A. Mukjam, D.M & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo)*. Jurnal. Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 2 September 2015.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Buku Seru.
- _____. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Suwatno. & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wairooy, A. (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. *Jurnal Administrare: Jurnal pemikiran ilmiah dan pendidikan administrasi perkantoran*, Vol. 4, No. 1, 2017.
- Wicaksono, P.A. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

