



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA INDUSTRI RUMAH BATIK
TATZAKA DI KABUPATEN BANYUWANGI**

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, MOTIVATION, AND PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TATZAKA BATIK
HOUSE INDUSTRY IN DISTRICT BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh

RIZA AMELIA DEWI

180810201202

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA INDUSTRI RUMAH BATIK
TATZAKA DI KABUPATEN BANYUWANGI**

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, MOTIVATION, AND PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TATZAKA BATIK
HOUSE INDUSTRY IN DISTRICT BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh

RIZA AMELIA DEWI

180810201202

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Riza Amelia Dewi
Nim : 180810201202
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi atau perusahaan manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bersedia mempertanggungjawabkan keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari pernyataan ini dianggap tidak benar.

Jember,
Yang Menyatakan

RIZA AMELIA DEWI
NIM. 180810201202

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi :PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI RUMAH BATIK TATZAKA DI KABUPATEN BANYUWANGI.

Nama Mahasiswa :RIZA AMELIA DEWI

Nim :180810201202

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : MSDM

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, M.M.

NIP. 196010161987021001

Drs. Sampeadi, M.S

NIP. 195604041985031002

Mengetahui/Menyetujui

Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E.,M.M.

NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL
SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI RUMAH
BATIK TATZAKA DI KABUPATEN BANYUWANGI.**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Riza Amelia Dewi

NIM : 180810201202

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada Tanggal:
2020

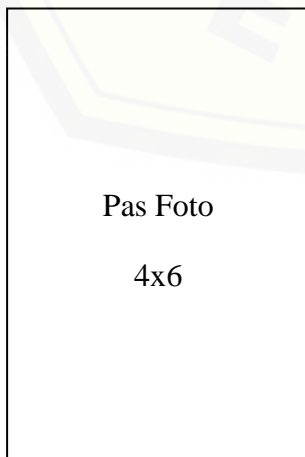
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si : (.....)
NIP. 197412122000122001

Sekretaris : Drs. Budi Nurhardjo : (.....)
NIP. 195703101984031003

Anggota : Tatok Endhiarto, S.E., M.Si : (.....)
NIP. 196004041989021001



Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Pertama – tama saya panjatkan puji syukur kepada Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Dengan rasa bangga dan bahagia saya persembahkan kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas izin dan karunia-Nya lah maka Tugas Akhir ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang tak terhingga pada Tuhan yang telah meridhoi dan mengabulkan segala doa.
2. Ibu saya tercinta Mustiah dan Bapak tersayang Sutrisman yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata yang seindah lantunan doa beliau.
3. Teruntuk kakak saya Reni Puspitasari dan Keponakannya Natasya Putri Ramadhani terimakasih selalu menyemangatiku
4. Teruntuk *Best Patner* Arief Fujianto terimakasih selalu menemani dan menyemangatiku
5. Almamater yang saya banggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

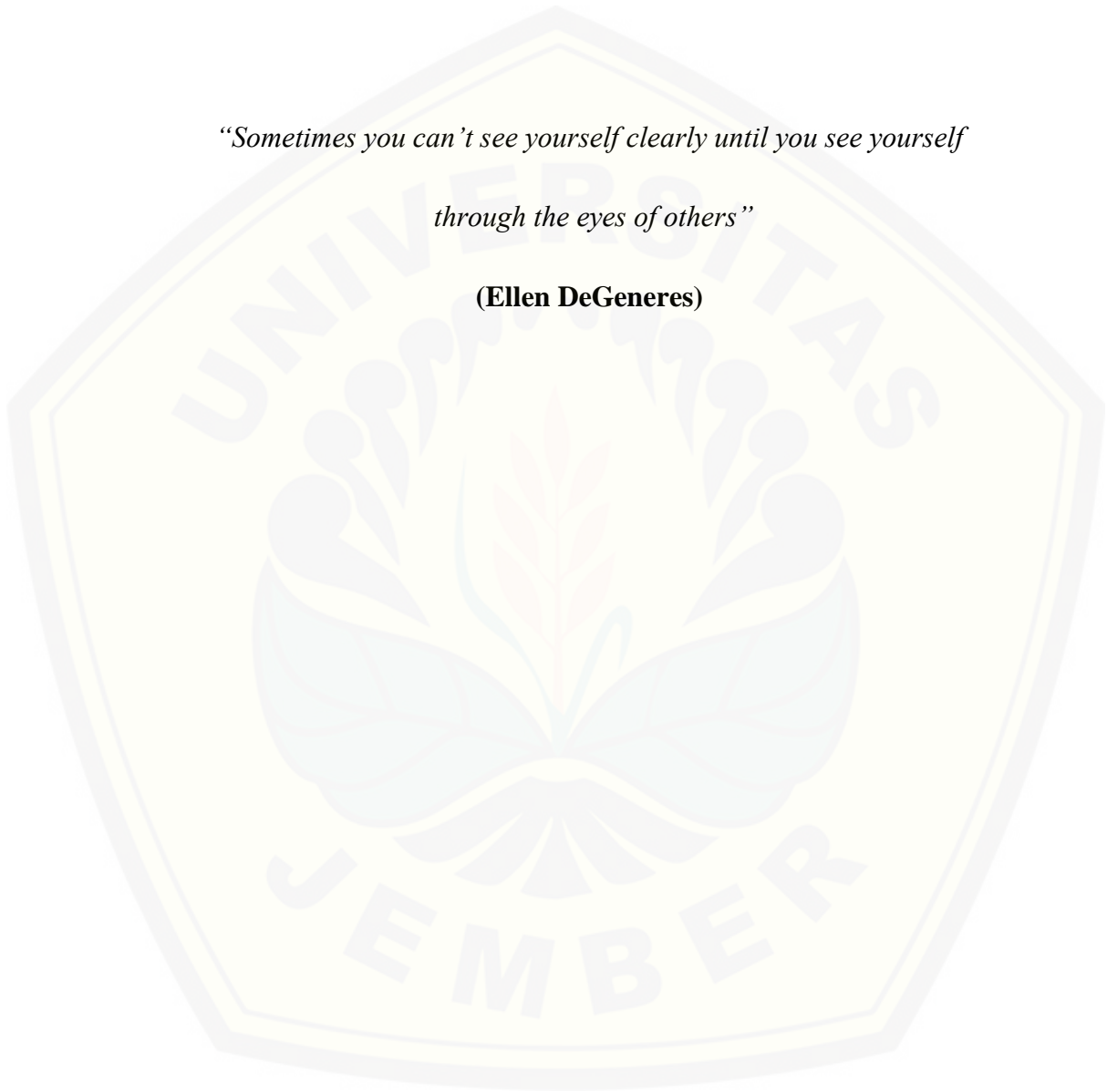
MOTTO

“Ilmu itu diperoleh dari lidah yang gemar bertanya serta akal yang suka berpikir”

(Abdullah bin Abbas)

*“Sometimes you can't see yourself clearly until you see yourself
through the eyes of others”*

(Ellen DeGeneres)



RINGKASAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi; Riza Amelia Dewi; 180810201202; 2020; 105 Halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Persaingan sangatlah ketat pada era revolusi industri 4.0 saat ini. Berbagai sektor usaha berlomba-lomba untuk melakukan pengembangan serta inovasi supaya tetap berada dalam struktur pasar yang dimilikinya. Perusahaan harus dapat mengelola dengan baik strategi usaha dan menjaga sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat menghadapi persaingan. Sumber daya manusia sebagai orang yang bekerja pada perusahaan yang mana perannya sebagai perencana dan penggerak guna mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan yang baik dari sistem manajemen sumberdaya manusia akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula untuk perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting yaitu seperti disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah Batik Tatzaka Banyuwangi. Penelitian ini merupakan *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Batik Tatzaka Banyuwangi yang berjumlah 34 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling total atau sensus yang mana dalam penelitian menggunakan semua karyawan untuk dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi (X_2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SUMMARY

The Effect of Work Discipline, Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance in the Tatzaka Batik Home Industry in Banyuwangi Regency; Riza Amelia Dewi; 180810201202; 2020; 105 Page; Management major; Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Competition is very tight in the current 4.0 industrial revolution era. Various business sectors are competing to develop and innovate in order to remain within their market structure. Companies must be able to manage business strategies well and maintain human resources to be able to face competition. Human resources as people who work in companies whose roles are planners and movers to achieve organizational goals. A good management of the human resource management system will produce a good performance for the company. In improving the performance of company employees must pay attention to several important aspects, such as work discipline, motivation, and the physical work environment. The purpose of this study is to find out and analyze the effect of work discipline, motivation, and physical work environment on employee performance.

The object of this research is Batik Tatzaka Banyuwangi. This research is an explanatory research. The population in this study were all employees of Batik Tatzaka Banyuwangi, amounting to 34 employees. The sampling technique used is total sampling or census which in this study uses all employees to be sampled. The data used in this study are primary data and secondary data. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variable work discipline (X1) significantly positive effect on employee performance, Motivation (X2) significantly positive effect on employee performance, and the Physical Work Environment (X3) significantly positive effect on employee performance.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan berkat rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi” dengan baik dan lancar untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Materi yang penulis sajikan pada penyusunan laporan ini adalah berdasarkan kegiatan penelitian yang dilaksanakan pada Batik Tatzaka dan juga teori-teori yang diperoleh dari bangku kuliah serta literatur yang berhubungan dengan materi ini.

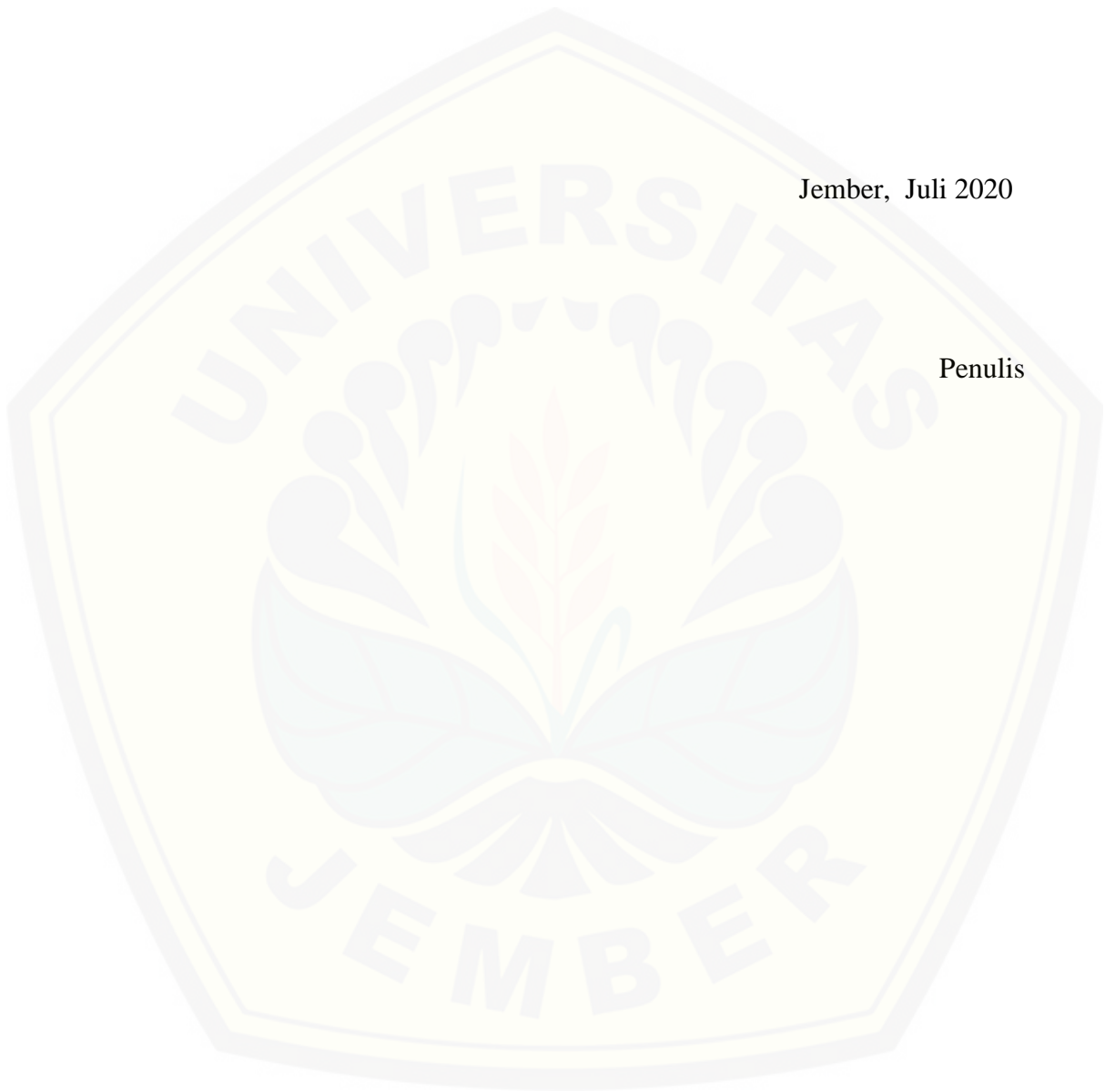
Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan laporan ini tidak terlepas dari bimbingan, semangat, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak yang ikut berperan selama proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., AK., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
2. Dr. Zainuri, M.Si. selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku Koordinator program studi S-1 manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
4. Drs. Agus Priyono, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan koreksi dalam penyusunan skripsi.
5. Drs. Sampeadi, M.S. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran, dan koreksi demi terselesainya skripsi ini.
6. Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si.. selaku dosen penguji utama yang memberi kritik dan saran sehingga penulisan skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku dosen penguji anggota yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyusunan skripsi.
8. Tatok Endiarto, S.E., M.Si. selaku dosen penguji anggota yang bersedia memberikan kritik maupun saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Drs. Marmono Singgih, M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang bersedia memberikan arahan dan bimbingan selama pelaksanaan perkuliahan.
10. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah membimbing dan memberi bekal ilmu selama ini serta memberikan kemudahan dalam proses akademik.
11. Bapak Edi Fitriyanto selaku Pimpinan Batik Tatzaka Banyuwangi yang telah memberikan kesempatan untuk meneliti ditempat usahanya.
12. Seluruh Karyawan Batik Tatzaka yang sudah membantu penulisan dalam skripsi ini.
13. Keluargaku, terima kasih atas do’a, dan motivasi yang telah diberikan selama ini.
14. Almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
15. Teman-teman seangkatan 2018 alih jenjang semester ganjil yang telah memberikan semangat dan dukungan selama ini.
16. Semua pihak yang telah berperan penting dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi materi maupun dari segi tata bahasa yang digunakan. Untuk itu, penulis mengharap kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai evaluasi sangat penulis harapkan yang berguna sebagai acuan dalam penulisan laporan tugas akhir. Demikian skripsi ini penulis sampaikan, semoga laporan tugas akhir ini dapat memberikan manfaat serta wawasan bagi penulis maupun pembaca.

Jember, Juli 2020

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN RINGKASAN	viii
HALAMAN SUMMARY	ix
HALAMAN PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Tinjauan Teori	8
2.1.1 Disiplin Kerja.....	8
2.1.2 Motivasi.....	11
2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik.....	17
2.1.4 Kinerja.....	18
2.1.5 Penelitian Terdahulu	20
2.1.6 Kerangka Konseptual Penelitian	25
2.1.7 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Rancangan Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sampel	29

3.3	Jenis dan Sumber Data	30
3.3.1	Jenis Data	30
3.3.2	Sumber Data.....	30
3.4	Metode Pengumpulan Data	31
3.5	Identifikasi Variabel	31
3.6	Definisi Operasional Variabel	32
3.7	Skala Pengukuran Variabel	35
3.8	Metode Analisis Data	35
3.8.1	Uji Instrumen.....	35
3.8.2	Uji Normalitas Data	37
3.8.3	Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.8.4	Uji Asumsi Klasik	38
3.8.5	Pengujian Hipotesis.....	40
3.9	Koefisien Determinasi (R^2)	41
3.10	Kerangka Pemecahan Masalah	43
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	45
4.2	Deskripsi Statistik Karakteristik	46
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden Batik Tatzaka Banyuwangi Berdasarkan Usia	46
4.2.2	Deskripsi Karakteristik Responden Batik Tatzaka Banyuwangi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.2.3	Deskripsi Karakteristik Responden Batik Tatzaka Banyuwangi Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.3	Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	49
4.3.1	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	49
4.3.2	Deskripsi Variabel Motivasi.....	51
4.3.3	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	52
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja.....	53
4.4	Hasil Analisis Data	54
4.4.1	Uji Instrumen.....	54
4.4.2	Uji Normalitas Data	56

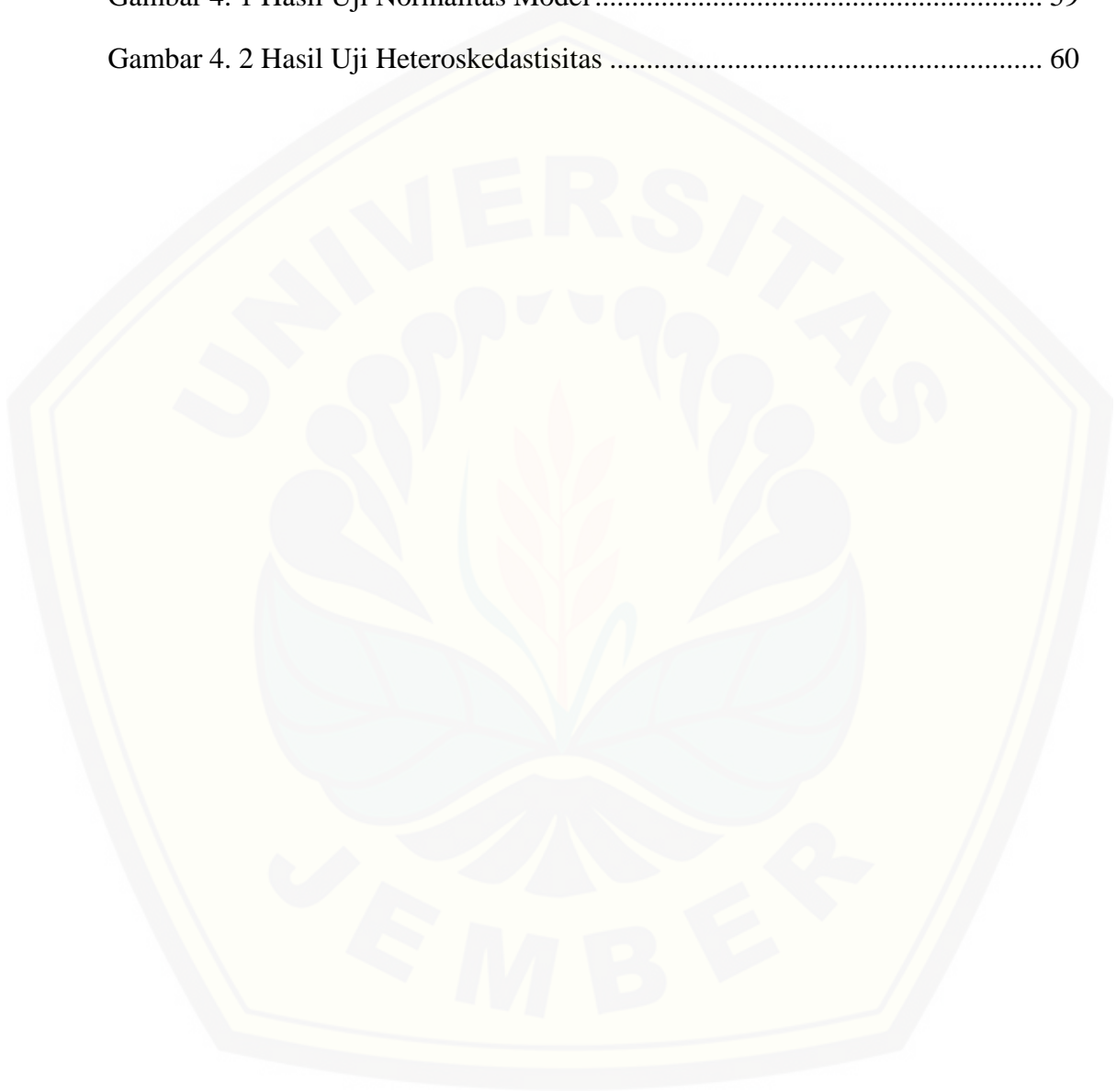
4.4.3	Regresi Linear Berganda	57
4.4.4	Uji Asumsi Klasik	58
4.4.5	Uji Hipotesis.....	61
4.5	Pembahasan	63
4.5.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.5.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	65
4.5.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.6	Keterbatasan Penelitian	70
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....		72
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....		75
LAMPIRAN.....		78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Kerusakan Produksi Batik Tatzaka 3 Tahun Terakhir.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4. 1 Data Karyawan Batik Tatzaka	46
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Kelamin.....	47
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	50
Tabel 4. 6 Jawaban Terhadap Variabel Motivasi Responden	51
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik	52
Tabel 4. 8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reabilitas	56
Tabel 4. 11 Uji Normalitas Data	57
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 3. 1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Model	59
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner.....	83
Lampiran 3 Hasil Diskusi Frekuensi.....	87
Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen	93
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas	102
Lampiran 6 Analisis Regresi Linear Berganda	103
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik	103
Lampiran 8 Tabel R	106
Lampiran 9 Tabel T.....	107

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan sangatlah ketat pada era revolusi industri 4.0 saat ini. Berbagai sektor usaha berlomba-lomba untuk melakukan pengembangan serta inovasi supaya tetap berada dalam struktur pasar yang dimilikinya. Perusahaan harus dapat mengelola dengan baik strategi usaha dan menjaga sumber daya manusia yang dimilikinya agar perusahaan dapat bertahan menghadapi persaingan dan terus menjaga eksistensinya. Sumber daya manusia memiliki peran sebagai perencana dan penggerak guna mencapai tujuan organisasi tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa menjalankan usahanya (Taufiqurokhman, 2009:1).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hakim (2014:5) memiliki peran yang penting di dalam suatu perusahaan karena manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mulai dari perencanaan hingga pengendalian sumber daya manusia didalam suatu perusahaan agar mereka mampu menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan MSDM dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan, hingga pemberhentian tenaga kerja. Pengelolaan yang baik dari sistem manajemen sumberdaya manusia akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula untuk perusahaan.

Kinerja menurut Adamy (2016:93) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang maupun sekelompok karyawan yang diberikan tanggung jawab dan wewenang kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Standard kinerja diatur dan ditetapkan oleh pemimpin untuk dijadikan sebagai tolak ukur karyawan dalam menjalankan tugasnya apakah hasil kerjanya sudah mencapai pada titik keberhasilan. Kinerja perlu dinilai agar dapat mengevaluasi tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan kepada para karyawan, tentu saja apabila kinerja para karyawan baik maka akan mempermudah organisasi dalam menjaga kelangsungan hidup usahanya untuk menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan. Kurangnya kinerja karyawan akan mengakibatkan hasil yang diperoleh kurang maksimal bahkan bisa juga merugikan perusahaan, oleh karena

itu perusahaan harus senantiasa memantau kinerja karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting yaitu seperti disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek untuk meningkatkan kinerja. Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan yang dimiliki oleh karyawan untuk menaati peraturan dan norma yang ada didalam perusahaan (Sinambela dan Sarton, 2019:507). Disiplin kerja diterapkan untuk mendidik karyawan agar dapat mematuhi aturan, kebijakan, dan norma yang berlaku didalam perusahaan sehingga dapat waktu yang digunakan dapat efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal untuk perusahaan. Pelaksanaan disiplin kerja ini cukup sulit untuk dapat memelihara dan meningkatkannya namun kedisiplinan haruslah selalu ditegakkan. Tanpa adanya disiplin kerja akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan. Penelitian yang dilakukan oleh Hardianto (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla, hal ini membuktikan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi akan menaikkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan dan mematuhi prosedur penggunaan peralatan dan mesin perusahaan (Setyaningrum, Djumali, dan Sri, 2018). Selain mematuhi prosedur yang berlaku upaya lain yang harus dilakukan karyawan dalam peningkatan disiplin kerja adalah meminta ijin atas hal apapun kepada pimpinan, giat dan jujur dalam bekerja serta selalu menjaga nama baik perusahaan tempat karyawan bekerja (Adityawan, 2017)

Usaha lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan motivasi. Motivasi dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2017:127) adalah proses tentang kekuatan, arah, dan ketekunan agar seseorang berupaya untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ditanamkan dalam diri karyawan bisa berfungsi sebagai energi yang dapat mengatur arah dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Listyowati (2017) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Rolla Jember, hal ini berarti semakin ditingkatkannya motivasi yang ada pada seseorang maka peningkatan kinerja

karyawan akan semakin baik. Orang yang termotivasi akan senantiasa berkerja dengan sekuat tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan (Qomariyah, 2016). Motivasi yang ada pada diri seseorang sebagai roda penggerak agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal (Robert dan Melinda, 2018).

Usaha berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja ini lebih menitikberatkan pada lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi lingkungan dari tempat atau ruangan kerja yang dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan tujuan atau target suatu perusahaan (Sudaryo, Agus, dan Nunung, 2018:50). Lingkungan kerja haruslah selalu diperhatikan agar para karyawan betah dan merasa nyaman dengan tempat kerja sehingga waktu kerja dapat dipergunakan seefektif mungkin agar para karyawan dapat bekerja secara optimal. Penelitian yang dilakukan Firmansyah (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Batik Rolla Jember, hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik akan mengurangi kejenuhan atas pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja (Syahida dan Suryani, 2018). Lingkungan kerja fisik yang memadai akan berdampak baik terhadap peningkatan pekerjaan sebaliknya jika lingkungan kerja fisik yang tidak baik akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Nisa, Rooswidjajani, dan Yuntawanti, 2018).

Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah Industri Rumah Batik Tatzaka. Batik Tatzaka adalah Usaha Kecil Menengah (UKM) dalam bidang konveksi yang berdiri pada tahun 2010. Rumah industri batik ini beralamat di Jl. SMAN 1 Cluring Simbar II Tampo Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi. Industri batik ini memproduksi berbagai macam batik sutra, batik tulis, batik semi tulis, batik stamp. Batik tatzaka mempunyai ciri khas warna batik yang diproduksi lebih mencolok daripada industri batik lainnya, motif dan corak yang disediakan pun juga beraneka ragam. Batik yang dihasilkan Indutri Rumah Batik Tatzaka selalu memperhatikan kualitas barang yang dijualnya sehingga dapat menarik minat konsumen untuk membelinya. Pada galeri batik tatzaka juga menyediakan

baju, tas, sepatu, udeng banyuwangi yang siap untuk dipakai, pelanggan juga bisa memesan motif yang mereka inginkan seperti halnya seragam sekolah. Batik tatzaka juga membuka pelatihan membatik terhadap siswa sekolah mulai dari TK hingga SMA, oleh karena itu karyawan dituntut untuk bisa melakukan pelayanan yang baik kepada para pelanggan dan menunjukkan kinerja yang baik pada perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada dalam objek penelitian ditemukan bahwa kinerja karyawan menurun. Penurunan kinerja ditandai dengan kualitas hasil kerja karyawan. Kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan kurang memuaskan banyak batik yang tidak lulus standard untuk dijual contohnya seperti banyaknya kain batik yang *reject* seperti gambarnya kurang rapi, terdapat coletan pada kain, maupun warnanya yang kurang pas hal ini diakibatkan karena kurang telitinya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kain batik yang rusak tersebut akhirnya diolah kembali dan melalui proses dari awal lagi hal itu tidak menggambarkan efisiensi waktu dalam bekerja. Kuantitas hasil pekerjaan para karyawan pun juga cenderung fluktuatif.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Kerusakan Produksi Batik Tatzaka 3 Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah Produksi (Potong Kain)	Jumlah Produk Rusak (Potong Kain)	Persentase Produk Rusak
2017	29.543	2.698	9%
2018	28.617	4.074	14%
2019	28.055	6.901	21%

Sumber : Batik Tatzaka (2019)

Bagian pemasaran dan pelayanan toko galeri batik juga mengalami penurunan kinerja karena kurangnya ketelitian dan kerjasama dalam pencatatan pesananan dan pelayanan pelanggan. Diduga bahwa penurunan terjadi karena karyawan juga kurang menghargai waktu dan beberapa diantara mereka terlambat untuk memulai jam kerja hal ini menggambarkan bahwa kurang disiplinnya karyawan dan hal tersebut menunjukkan tidak semua karyawan memiliki motivasi yang baik dalam memenuhi target perusahaan.

Lingkungan kerja pada Industri Rumah Batik Tatzaka cukup nyaman dan baik untuk para pekerja. Lingkungan kerja non fisik sudah baik hal ini terlihat pada hubungan atasan dengan karyawan maupun sesama karyawan yang terjalin dengan baik karena karyawan yang dipilih untuk bekerja mempunyai hubungan dekat dengan pemilik industri. Mengenai lingkungan kerja fisik yang ada di Industri Rumah Batik Tatzaka secara umum bisa dikatakan baik tetapi ada beberapa yang kurang maksimal.

Tempat kerja dibagi dalam beberapa kelompok yaitu tempat kerja dari proses batik cap, canting, pewarnaan, dan galeri batik. Lingkungan kerja fisik dari proses batik cap tatanan dari cetakan batik cap sudah tertata dengan rapi, tetapi dirasa kurang nyaman karena tempat yang disediakan cukup sempit sehingga ruangan terasa panas dan intensitas cahaya juga dirasa kurang maksimal. Lingkungan kerja dari proses pencantingan untuk batik tulis dirasa kurang nyaman karena apabila pada musim hujan rintik-rintik hujan dapat masuk karena bangunan yang masih terbuka dan genteng di lingkungan pencantingan juga bocor, hal ini dapat menghambat kinerja dari para karyawan. Lingkungan kerja fisik dari proses pewarnaan cukup baik tatanan dari proses tersusun dengan rapi yaitu proses pewarnaan dengan mencelupkan kain pada warna, melakukan coletan atau kuas pada bidang kain, penjemuran, glitter, perebusan untuk menghilangkan malam, dan yang terakhir perendaman dan penjemuran kembali, terdapat pula gudang untuk penyimpanan pewarnaan batik akan tetapi suhu udara pada tempat pewarnaan ini dirasa cukup panas.

Pekerja yang berada pada galeri batik juga merasa bahwa kurang luasnya bangunan apabila terdapat banyak pengunjung maka akan berdesak-desakan akibatnya pelayanan yang diberikan pun juga kurang maksimal, kipas yang disediakan pun dirasa juga kurang membantu bila terdapat banyak pengunjung. Suasana lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman tersebut bisa berdampak terhadap kinerja dari para karyawan. Berdasarkan uraian diatas penelitian ini diberi judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi?
- c. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

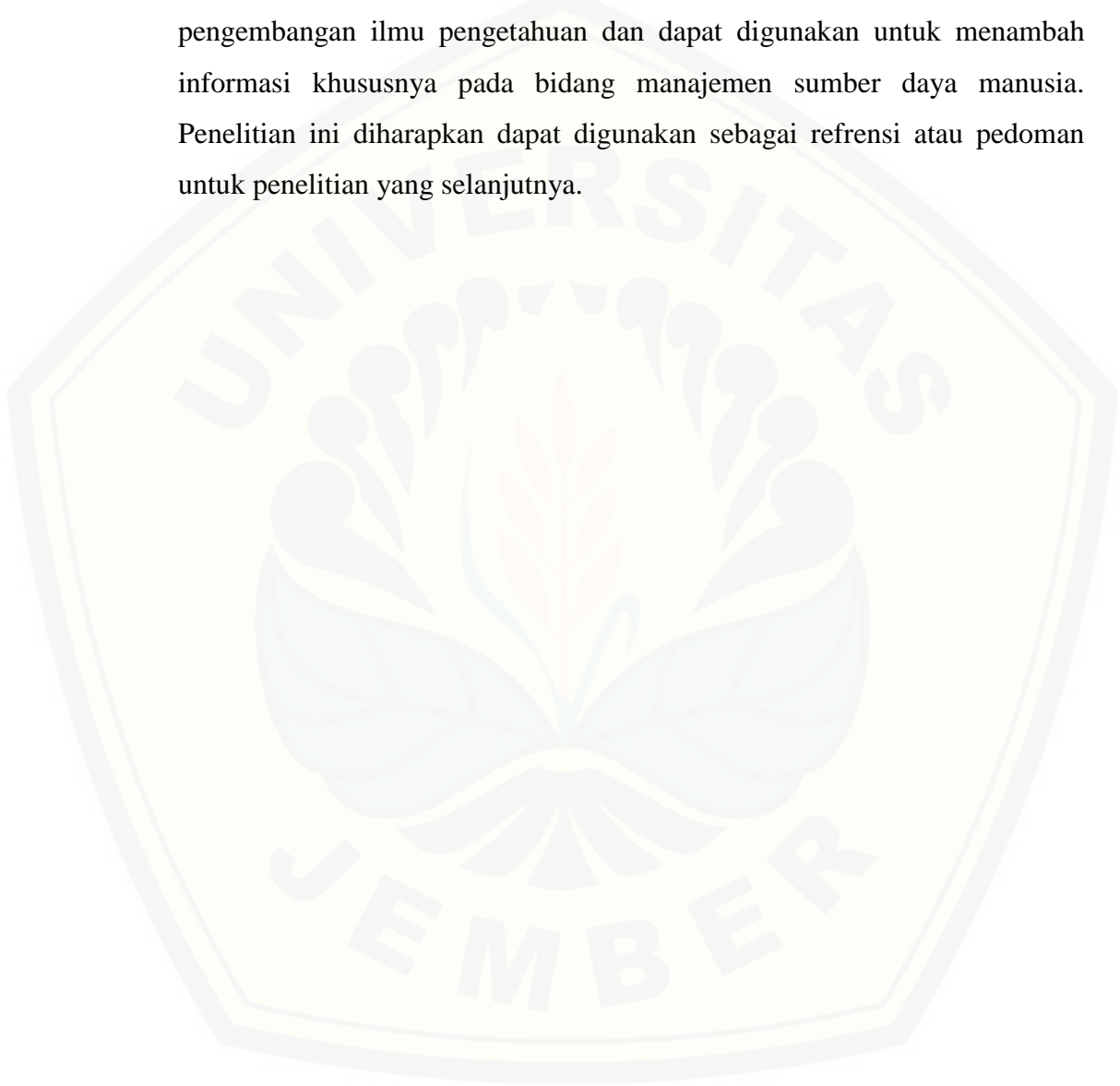
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk perusahaan sebagai dasar pertimbangan terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta pengalaman tentang penetapan teori disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan untuk menambah informasi khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau pedoman untuk penelitian yang selanjutnya.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah seseorang yang mempunyai sikap hormat terhadap peraturan maupun ketetapan yang mana seseorang tersebut dengan sukarela mematuhi peraturan dan ketetapan berlaku di perusahaan (Sutrisno, 2009:87). Disiplin kerja merupakan sikap mental yang ada dalam diri karyawan untuk menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Dampak buruk yang terjadi pada perusahaan jika karyawan sering melanggar peraturan adalah perusahaan akan susah untuk mencapai tujuannya (Mulyadi, 2015:48). Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen dalam meneguhkan pedoman dan peraturan perusahaan (Mangkunegara, 2016:129). Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan, kebijakan, dan norma yang berlaku di dalam perusahaan. Kedisiplinan didalam perusahaan perlu ditegakkan karena disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk perusahaan dapat mencapai tujuannya.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:129) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya yang dilakukan untuk dapat menggerakkan karyawan agar mengikuti dan mematuhi semua pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya agar karyawan dapat berdisiplin diri dan memelihara peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem yang dijalankan sudah baik maka akan lebih mudah dalam menegakkan kedisiplinan karyawan. Oleh karena itu pemimpin diwajibkan membangun iklim

organisasi yang baik agar para karyawan senantiasa menguti aturan yang berlaku.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya yang dilakukan untuk dapat menggerakkan karyawan supaya dapat menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan karyawan agar dapat mematuhi dan memelihara peraturan bersama yang berlaku pada perusahaan. Adanya sanksi dalam peraturan digunakan agar para karyawan memiliki efek jera jika melakukan suatu pelanggaran pada perusahaan.

c. Pendekatan Disiplin

Mangkunegara (2016:130) mengatakan bahwa terdapat 3 pendekatan disiplin yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendekatan Disiplin Modern, pendekatan ini digunakan untuk mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Asumsi pendekatan ini adalah:
 - (a) Cara yang dilakukan untuk menghindari hukuman fisik.
 - (b) Perlindungan untuk tuduhan yang benar dan meneruskannya pada jalur hukum.
 - (c) Perbaikan dari keputusan yang salah dengan melihat fakta-fakta yang ada.
 - (d) Apabila adanya keputusan yang berat sebelah dalam kasus disiplin maka dapat dilakukan protes.
- 2) Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi, yaitu pendekatan ini diselesaikan dengan cara memberikan hukuman. Asumsi pendekatan ini adalah:
 - (a) Keputusan dari disiplin dilakukan oleh atasan dan tidak pernah ada peninjauan kembali.
 - (b) Jika ada yang melanggar disiplin maka hukumannya akan sesuai dengan tingkat pelanggarnya.
 - (c) Hukuman yang diberikan sebagai efek jera pelanggar peraturan.
 - (d) hukuman yang lebih keras diberikan pada apabila adanya peningkatan perbuatan pelanggaran.

- (e) Hukuman yang lebih berat akan diberikan untuk karyawan yang melanggar kedua kalinya.
- 3) Pendekatan Disiplin Bertujuan, asumsi pendekatan ini adalah:
- (a) Disiplin kerja harus dipatuhi oleh semua pegawai.
 - (b) Disiplin merupakan pembentukan perilaku bukanlah bentuk suatu hukuman.
 - (c) Disiplin bertujuan untuk dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik.
 - (d) Disiplin ini diterapkan agar pegawai bertanggungjawab terhadap perbuatannya.
- d. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja
- Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2016:194):
- 1) Tujuan dan Kemampuan, tujuan yang berupa pekerjaan yang dibebankan haruslah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, karyawan yang memiliki kemampuan kerja akan bersungguh-sungguh menjalankan pekerjaan dan lebih berdisiplin diri.
 - 2) Teladan pimpinan, pemimpin menjadi panutan untuk para karyawan yang mana harus dapat mengendalikan sikap maupun perbuatannya sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Dan selalu menegakkan kedisiplinan.
 - 3) Balas jasa, balas jasa berupa upah atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan akan memunculkan rasa semangat dan tekun dalam bekerja sehingga terjadi kepuasan dalam bekerja. Kepuasan atas balas jasa yang diterima akan menyebabkan karyawan tetap menjaga kedisiplinannya.
 - 4) Keadilan, pemimpin harus bersikap adil terhadap karyawan dalam pemberian balas jasa atau hukuman bagi pelanggar peraturan. Disiplin kerja yang baik akan muncul karena adanya pemberian keadilan sesuai diantara para karyawan.
 - 5) Waskat, Pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan arahan maupun pengawasan kepada karyawan sehingga mengetahui kemungkinan terjadinya penyimpangan peraturan dalam segala aktivitas produksi dan mengetahui tugas yang dibebankan kepada karyawannya.

- 6) Sanksi hukuman, sanksi dibuat agar para karyawan mempertimbangkan dalam melanggar peraturan. Hukuman yang diberikan ada beberapa tingkatan sesuai dengan kesalahan yang diperbuat karyawan.
- 7) Ketegasan pimpinan, pemimpin harus mengambil tindakan yang tegas untuk pelanggar disiplin dan memberikan sanksi yang sesuai sehingga karyawan tidak akan mengulangi kesalahannya..
- 8) Hubungan kemanusiaan, hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin kerja menurut Hasibuan (2015:194) diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua aturan di perusahaan
Karyawan diwajibkan untuk dapat mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan agar terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 2) Penggunaan waktu yang efektif
Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan waktu seefektif mungkin untuk dapat mengejar target yang telah ditetapkan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya.
- 4) Tingkat absensi
Tingkat absensi digunakan untuk sebagai tolak ukur keaktifan karyawan dalam bekerja.

2.1.2 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu “*movere*” yang artinya dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif, yang mana dalam melakukan suatu tindakan seseorang didasar dengan adanya motif. Motif dasar yang dimiliki

seseorang karena adanya kebutuhan, kebanggaan dan kehormatan serta mungkin kelimpahan materi (Suwatno dan Donny 2016: 171).

Motivasi adalah proses tentang kekuatan, arah, dan ketekunan agar seseorang berupaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2017: 127). Motivasi merupakan dorongan yang diberikan untuk dapat pencapaian tujuan dimana motivasi ini mengandung unsur yang membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas yang bersifat terus menerus karena adanya tujuan (Wibowo, 2016: 322). Motivasi adalah kondisi psikologis seseorang yang dapat menggerakkan orang tersebut untuk bertindak dalam mencapai tujuan (Sudaryo, Agus, dan Nunung, 2018). Berdasarkan beberapa pengertian motivasi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan serta arahan agar seseorang dapat bertindak untuk mencapai suatu tujuan yang dia inginkan. Motivasi yang diberikan tentu saja mempunyai tujuan yang baik yaitu diantaranya adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2016:146) :

- 1) Dapat meningkatkan moral serta kepuasan kerja
 - 2) Dapat meningkatkan produktivitas kerja
 - 3) Kestabilan karyawan dapat terus dipertahankan
 - 4) Kedisiplinan karyawan meningkat
 - 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
 - 6) Suasana kerja menjadi baik karena adanya hubungan kerja yang harmonis
 - 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
 - 8) Tingkat kesejahteraan karyawan meningkat
 - 9) Rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan akan meningkat.
 - 10) Efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- b. Teori Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2017:128) terdapat empat teori kebutuhan motivasi kerja antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow merupakan teori motivasi yang paling terkenal. Maslow menyatakan terdapat lima hierarki kebutuhan dalam diri manusia. Urutan hierarki ini didasarkan pada yang paling tinggi hingga yang paling rendah yang mana apabila kebutuhan dasar sudah

terpenuhi maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Berikut adalah hierarki lima kebutuhan :

- (a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), kebutuhan untuk mempertahankan hidup, kebutuhan ini meliputi makanan dan minuman, rumah, seks, udara dan kebutuhan fisik lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang untuk bekerja giat.
- (b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*), kebutuhan ini dijalani ketika adanya jaminan bahwa kebutuhan fisik selalu terpenuhi. Kebutuhan rasa aman meliputi seperti karyawan merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan suatu pekerjaan.
- (c) Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*), kebutuhan ini meliputi rasa penerimaan dari lingkungan barunya, dan keikutsertaan dalam setiap kegiatan, serta adanya pengakuan adanya seseorang tersebut dalam kelompok. Pada dasarnya manusia tidak bisa hidup sendiri ia selalu hidup berkelompok atau hidup bersama orang lain.
- (d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem or Status Need*), kebutuhan ini meliputi pencapaian atas hasil kerja yang dilakukan. Setiap orang membutuhkan adanya pengakuan dan penghargaan *prestise* diri dari lingkungannya.
- (e) Kebutuhan aktualisasi (*Self Actualization*), kebutuhan ini meliputi dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa yang diinginkannya, kebutuhan akan pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pengembangan diri. Kebutuhan aktualisasi diri harus berasal dari keinginan atau usaha individu itu sendiri. Kondisi ini menunjukkan karyawan bekerja sesuai kemampuan yang dimilikinya.

2) Teori X dan Teori Y

Teori X dan Y ini dikenalkan oleh McGregor, terdapat 2 sudut pandang yang berbeda mengenai manusia yaitu Teori X sebagai dasar negatif dan Teori Y sebagai dasar positif. Teori X adalah asumsi bahwa para karyawan tidak suka bekerja, malas, dan tidak menyukai tanggung jawab mereka lebih suka diarahkan dan harus dipaksa untuk melakukan suatu pekerjaan. Teori

Y adalah asumsi bahwa para karyawan suka bekerja, kreatif, mempunyai tanggungjawab dan menyodorkan diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaannya. McGregor meyakini bahwa Teori Y lebih baik karena adalah teori ini sebagai pengambilan keputusan yang partisipatif dan seseorang dapat bertanggungjawab dan menerima segala pekerjaan yang lebih menantang, serta keterkaitan hubungan kelompok yang baik dengan memaksimalkan motivasi pekerja.

3) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor ini dikenalkan oleh seorang ahli psikologi Frederick Herzberg. Teori dua faktor merupakan suatu teori yang mengaitkan faktor-faktor instrinsik dan ekstrinsik. Herzberg mengkategorikan bahwa faktor ekstrinsik karyawan akan tidak puas karena meliputi mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan orang lain, dan keamanan pekerjaan. Herzberg menyatakan bahwa jika ingin memotivasi karyawan maka harus melalui faktor instrinsik yaitu meliputi kesempatan kenaikan pangkat, peluang pertumbuhan pribadi, pengakuan atas hasil kerjanya, dan pencapaian.

4) Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan ini dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Teori kebutuhan McClelland adalah suatu teori yang menyatakan terdapat tiga kebutuhan yang paling penting dan dapat membantu dalam menjelaskan motivasi yaitu pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi. Kebutuhan akan pencapaian (nAch) adalah dorongan untuk dapat berprestasi agar mencapai keberhasilan. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) adalah kebutuhan untuk dapat membuat orang lain bergantung kepada dirinya. Kebutuhan akan afiliasi (nAff) adalah keinginan untuk memiliki hubungan yang dekat.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009:116-120):

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

(a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan pemenuhan kebutuhan sehari-hari untuk dapat bertahan hidup yaitu meliputi kompensasi sesuai, mempunyai pekerjaan tetap.

(b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat menjadi pendorong seseorang untuk mau melakukan suatu pekerjaan. Seperti adanya kebutuhan tersier (perhiasan, sepeda motor, TV dan lain-lain).

(c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang berkeinginan untuk dapat diakui dan dihormati orang lain. Yaitu seseorang berusaha memiliki status yang tinggi dilingkungan hidupnya, memiliki harga diri serta nama baik yang selalu dipertahankannya.

(d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Memiliki hubungan kerja yang harmonis, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

(e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja sekuat tenaga sesuai kemampuan yang dimilikinya, sehingga pantas karyawan tersebut bisa untuk ditingkatkan jabatannya dalam perusahaan.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. faktor-faktor ekstern adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada dalam organisasi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai dijadikan sebagai alat motivasi yang paling ampuh yang diterapkan dalam organisasi.

c. Supervisi yang baik

Supervisi dalam perusahaan merupakan memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Karyawan bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja samapai pada masa produktifnya. Untuk itu terjaminnya suatu pekerjaan dirasa penting untuk perusahaan.

e. Status dan tanggungjawab

Status dan kedudukan didalam organisasi merupakan dorongan kebutuhan untuk memenuhi *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang ada didalam perusahaan sebisa mungkin peraturan yang ditetapkan bersifat melindungi dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2005:61) adalah sebagai berikut:

1) Semangat kerja

Semangat kerja adalah menunjukkan bagaimana karyawan bergairah dalam melakukan kegiatan aktivitas dalam menjalankan tanggung jawabnya didalam perusahaan.

2) Persaingan

Dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang lain.

3) Hubungan antar Sesama

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk berhubungan antar individu maupun kelompok dalam perusahaan.

4) Mampu mengatasi masalah

Kemampuan seseorang untuk mengambil tindakan tepat dalam mengatasi suatu masalah.

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas maupun bahan yang dihadapi didalam perusahaan dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok (Serdamayanti, 2013:314). Perusahaan memiliki dua lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013:48) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ini dibagi menjadi 2 kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung yang disekitar pekerja (meja, kursi, dan sebagainya) dan lingkungan perantara yang dapat mempengaruhi kondisi manusia (pencahayaan, kebisingan, suhu udara, dan sebagainya). Lingkungan kerja fisik menurut Sudaryo, Agus, dan Nunung, (2018:50) adalah kondisi tempat atau ruangan yang berpengaruh (baik secara langsung atau tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target. Lingkungan kerja fisik menurut Gie (2009:246) adalah sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada disuatu tempat kerja. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan melakukan suatu pekerjaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.

Faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut (Sudaryo, Agus, dan Nunung 2018:48) :

1) Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Perusahaan harus mengatur suhu sedemikian rupa agar dapat diterima setiap individu agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat maksimal.

2) Kebisingan

Suara-suara yang terdengar secara konstan dan keras dapat menyebabkan konsentrasi dari pekerja terganggu.

3) Penerangan

Bekerja dalam ruangan yang gelap atau remang-remang dapat menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat akan memperlancar aktivitas pekerjaan para karyawan.

4) Mutu udara

Udara yang tercemar akan menyebabkan kesehatan para pekerja akan terganggu. Oleh sebab itu perusahaan harus menjaga agar lingkungan para pekerja tidak tercemar.

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sumardjo dan Priansa (2018:247) adalah sebagai berikut:

1) Rancangan Ruang Kerja (*Work Space Design*)

Meliputi kesesuaian peraturan tata letak susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya.

2) Rancangan Pekerjaan (Termasuk Peralatan dan Prosedur Kerja)

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja yang ditetapkan pada perusahaan.

3) Kondisi Lingkungan Kerja (Kebisingan, Ventilasi, Penerangan)

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai juga sangat berpengaruh pada karyawan dalam menjalankan tugasnya.

4) Tingkat *Visual Privacy* serta *Acoustical Privacy*

Pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi para pekerjanya. Konsep dari privasi dapat diartikan sebagai keluasan pegawai untuk berperilaku dan bekerja yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa inggris adalah *job performance* yang artinya tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan yang dimiliki seseorang untuk

menghasilkan bentuk karya nyata atau hasil kerja atas tugas yang diembannya didalam organisasi (Priansa, 2014:269). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang baik itu kuantitas maupun kualitas dari tanggung jawab yang dibebankannya serta seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi (Sudaryo, Agus, dan Nunung, 2018). Kinerja adalah suatu hasil yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatann yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Anwar, dan Imas, 2018:188). Berdasarkan beberapa pengertian kinerja yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Pradnyana dan Kase (2014:36) antara lain sebagai berikut:

1) Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan ini meliputi tentang aspek kualitas manajer dan *team leader* yang memberikan dorongan, arahan, semangat maupun dukungan terhadap karyawannya.

2) Faktor Tim

Faktor tim meliputi bagaimana semangat dan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja satu tim. Melihat bagaimana kekompakan, kepercayaan, terhadap sesama anggota maupun dengan karyawan yang lain.

3) Faktor Personal

Faktor personal melihat potensi setiap individu yang meliputi keterampilan, kemampuan, pengetahuan, kepercayaan diri, komitmen serta motivasi yang dimilikinya.

4) Faktor Sistem

Faktor ini meliputi fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, sistem kerja, proses kerja, serta budaya organisasi didalam perusahaan.

5) Faktor Kontekstual (Situasional)

Faktor ini meliputi tekanan atas perubahan lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Priansa (2014: 271) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja (*quantity of work*)

Kuantitas kerja ini berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2) Kualitas kerja (*quality of work*)

Kualitas kerja ini berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan didalam menangani tugas yang ada didalam organisasi

3) Kemandirian (*dependability*)

Kemandirian berkaitan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

4) Inisiatif (*initiative*)

Inisiatif berkaitan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5) Adaptabilitas (*adaptability*)

Adaptabilitas berkaitan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi lainnya.

6) Kerja sama (*cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan peneliti sebagai acuan atau perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan yang mana penelitian terdahulu ini memiliki kesamaan satu atau beberapa variabel dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Hardianto (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah Batik Rolla Jember. Teknik yang

digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Jenis penelitian menggunakan deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan didalam penelitian sejumlah 69 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Qomariyah (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh program kemitraan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM di kecamatan Bangil. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode penentuan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel yang dijadikan penelitian berjumlah 150 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada rumah Batik Rolla Jember. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan didalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Adityawan (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tentrem Rahayu Batik. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data melalui catatan dan keterangan laporan bulanan perusahaan, literatur, dan penyebaran kuesioner. Teknik sampling yang digunakan menggunakan *convenience sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Listyowati (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada Rumah Batik Rolla Jember. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan pembagian kuesioner. Teknik sampling yang digunakan menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel yang dijadikan penelitian sebanyak 61 karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Syahida dan Suryani (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kinerja perangkat desa di kecamatan Pencangaan kabupaten Jepara. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, angket, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified Random Sampling* dan rumus Slovin dengan taraf kesalahan sebesar 5% sehingga didapat sampel sebanyak 110 orang. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Penelitian yang dilakukan Setyaningrum, Djumali, dan Sri (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data adalah dengan cara wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Robert dan Melinda (2018) melihat pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Mas Mulia Industri Pengolahan Rotan dan Kayu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data dengan

cara penyebaran kuesioner. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nisa, Rooswidjajani, dan Yuntawati (2018) melihat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Rayon Malang Kota. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil dari beberapa penelitian dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
1	Erwin Hardiyanto (2016)	Kepemimpinan Transformasional (X ₁), Kompensasi (X ₂), Disiplin Kerja (X ₃), Lingkungan Kerja (X ₄) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Nur Qomariah (2016)	Program Kemitraan (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), Motivasi (X ₃), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
3	Agil Firmansyah (2017)	Hubungan Antar Manusia (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
4	Edo Okta Adityawan (2017)	Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Pengalaman Kinerja (X_3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Rizky Listyowati (2017)	Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Nur Syahida dan Nanik Suryani (2018)	Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

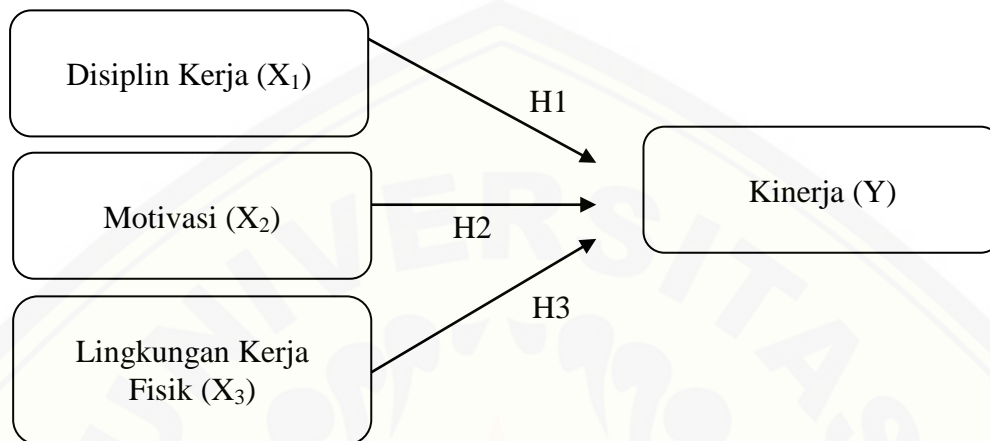
NO	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
7	Dwi Rini Setiyaningrum; Djumali; dan Sri Hartono (2018)	Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Samuel Robert dan Tina Melinda (2018)	Motivasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Nisa, Indah Choirun; Rooswidjajani; dan Fristin Yuntawati (2018)	Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Erwin Hardiyanto (2016); Nur Qomariyah (2016); Agil Firmansyah (2017); Edo Okta Adityawan (2017); Rizky Listyowati (2017); Nur Syahida dan Nanik Suryani (2018); Dwi Rini Setiyaningrum; Djumali; dan Sri Hartono (2018); Samuel Robert dan Tina Melinda (2018); Indah Choirun Nisa; Rooswidjajani; dan Fristin Yuntawati (2018).

2.1.6 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual memudahkan peneliti untuk menguraikan pokok permasalahan yang diteliti seperti gambaran variabel. Kerangka konseptual ini bertujuan agar mempermudah dalam menganalisis pengaruh antara variabel bebas

terhadap variabel terikat. Gambaran pengaruh antar variabel selanjutnya digunakan untuk dasar perumusan hipotesis dari penelitian. Keterikatan antara variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3), dan Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari kerangka konseptual penelitian sebagai berikut



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber : data diolah (2020)

Keterangan :

H_1, H_2, H_3 = Hipotesis

X_1, X_2, X_3 = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

→ = Garis secara parsial

2.1.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang mana dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2018:105). Berdasarkan teori dan kajian empiris maka penelitian ini menetapkan hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009:87), Disiplin kerja adalah sikap hormat seseorang terhadap peraturan dan ketetapan yang ada pada perusahaan yang mana menyebabkan seseorang tersebut dengan sukarela mematuhi peraturan dan ketetapan. Penelitian yang dilakukan oleh Hardianto (2016) menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Adityawan (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Setianingrum, *et al.* (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

H1 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge 2017: 127). Penelitian yang dilakukan oleh Qomariyah (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Listiyowati (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Robert dan melinda (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

H2 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja Fisik menurut Sedarmayanti (dalam Sudaryo, *et al.*, 2018:48) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Syahida dan Suryani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Nisa, *et al.* (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

H3 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwang.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2011:12) rancangan penelitian adalah suatu rencana usulan yang digunakan untuk memecahkan masalah sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan dari penelitian. Rancangan penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Jenis penelitian yang digunakan dalam mendukung rancangan penelitian adalah *explanatory reseach* yaitu penelitian untuk menguji hipotesis dengan menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat maupun mengetahui hubungan kausal (sebab-akibat). Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2018:136). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan penelitian dengan populasi sebesar 34 orang pekerja tetap yang bekerja pada Industri Rumah Batik Tatzaka.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2018:137). Pengambilan sampel penelitian menggunakan *non probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling total atau jenuh. Samping jenuh adalah semua anggota karyawan (populasi) dijadikan sebagai subjek penelitian. Penelitian yang dilakukan pada populasi kurang dari 100 sebaiknya menggunakan sampling jenuh (Sugiyono,2016:85).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian terdapat beberapa jenis dan sumber data berikut ini adalah pengertian dari jenis dan sumber data:

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan statistik dan selanjutnya akan di intrepretasikan kembali secara kualitatif.

a. Data Kualitatif

Data yang berbentuk dalam kata verbal, bukan dalam bentuk angka. Data yang ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data bisa melalui wawancara dan kuesioner yang dilakukan pada objek penelitian Industri Rumah Batik Tatzaka berupa gambaran umum dari perusahaan.

b. Data Kuantitatif

Data yang terbentuk angka atau bilangan, sesuai dengan bentuknya data kuantitatif ini dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Data ini didapat dari penyebaran kuesioner kepada para responden dan akhirnya diolah untuk mendapatkan hasil dari penelitian.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data merupakan sumber yang menyangkut pada kualitas dan hasil dari penelitian dimana peneliti memperoleh data yang akan digunakannya. Berikut adalah sumber data yang digunakan dalam penelitian:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:219) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer biasanya didapat dari wawancara, observasi, dan kuesioner. Peneliti melakukan observasi dengan wawancara dan kuesioner pada objek penelitian, lalu membuat kuesioner yaitu yang berkaitan dengan Disiplin kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja. Kuesioner ini dibagikan kepada responden yaitu seluruh karyawan Industri Rumah Batik Tatzaka, hasil yang diperoleh akan dianalisis peneliti untuk mendapatkan hasil penelitian.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:219) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini biasanya merupakan buku literature, internet, penelitian terdahulu.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dan studi pustaka:

a. Wawancara

Wawancara menurut Siregar (2018:130) adalah proses untuk memperoleh data maupun keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengantujuan untuk mendapat informasi atau data untuk digunakan dalam penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2018:225) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti memberikan pernyataan-pertanyaan sesuai indikator untuk dijawab oleh para Karyawan Rumah Industri Batik Tatzaka di Kabupaten Jember.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Berikut adalah variabel bebas dalam penelitian ini :

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan kerja fisik

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Berikut adalah variabel terikat dalam penelitian ini:

Y = Kinerja karyawan

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran dan pemahaman terhadap pembahasan pada penelitian.

a. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk kesadaran dan sikap hormat seseorang terhadap peraturan, kebijakan, dan norma yang berlaku di dalam Industri Rumah Batik Tatzaka. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2015:194) :

1) Mematuhi semua aturan di perusahaan

Karyawan Batik Tatzaka memiliki kesadaran diri untuk mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan.

2) Penggunaan waktu yang efektif

Karyawan Batik Tatzaka memiliki kesadaran diri untuk memanfaatkan waktu seefektif mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Karyawan Batik Tatzaka memiliki kesadaran diri untuk memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan.

4) Tingkat absensi

Karyawan Batik Tatzaka memiliki kesadaran diri untuk selalu hadir dalam kegiatan aktivitas perusahaan.

b. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan serta arahan agar seseorang dapat bertindak untuk mencapai suatu tujuan yang dia inginkan karyawan Industri

Rumah Batik Tatzaka. Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2005:61) :

- 1) Semangat kerja
Karyawan Batik Tatzaka menunjukkan rasa bersemangat dalam melakukan kegiatan aktivitas perusahaan.
- 2) Persaingan
Karyawan Batik Tatzaka berupaya hasil kerja yang dicapai lebih baik dibanding orang lain.
- 3) Hubungan antar sesama
Karyawan Batik Tatzaka melakukan hubungan yang baik antar sesama karyawan untuk berkomunikasi.
- 4) Mampu mengatasi masalah
Karyawan Batik Tatzaka berusaha mengambil tindakan yang tepat dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di dalam melakukan pekerjaan.

c. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan melakukan suatu pekerjaan. Indikator lingkungan kerja yang dimodifikasi dari Sumardjo dan Priansa (2018:247) adalah sebagai berikut:

- 1) Tata Letak Kerja
Tata letak kerja yang ada pada Batik Tatzaka membuat para karyawan merasa nyaman.
- 2) Fasilitas
Karyawan Batik Tatzaka memperoleh fasilitas untuk mempermudah dalam menunjang pekerjaan karyawan.
- 3) Prosedur Kerja
Prosedur kerja yang ditetapkan pada industri Batik Tatzaka mempermudah karyawan dalam bekerja.
- 4) Peralatan Kerja
Peralatan yang disediakan pada industri rumah Batik Tatzaka mempermudah karyawan dalam bekerja.

- 5) Penerangan
Penerangan diruang kerja karyawan Batik Tatzaka yang baik untuk menciptakan kenyamanan pekerja.
 - 6) Sirkulasi Udara
Sirkulasi udara diruang kerja karyawan Batik Tatzaka baik sehingga menciptakan kenyamanan pekerja.
 - 7) Kebisingan
Karyawan batik tatzaka tidak terganggu terhadap kebisingan di sekitar tempat kerja.
- d. Kinerja Karyawan
- Kinerja adalah hasil yang telah dicapai karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut (Priansa, 2014:271):
- 1) Kuantitas kerja
Karyawan Batik Tatzaka menunjukkan pencapaian hasil sesuai dengan target/volume yang telah ditetapkan perusahaan.
 - 2) Kualitas kerja
Karyawan Batik Tatzaka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.
 - 3) Kemandirian (*dependability*)
Karyawan Batik Tatzaka bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan sendiri.
 - 4) Inisiatif (*initiative*)
Karyawan Batik Tatzaka melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu intruksi.
 - 5) Adaptabilitas (*adaptability*)
Karyawan Batik Tatzaka dapat untuk beradaptasi dalam mempertimbangkan perubahan peraturan yang ada dalam organisasi.
 - 6) Kerja sama (*cooperation*)
Karyawan Batik Tatzaka bersedia membantu karyawan lain dalam mengatasi kesulitan bekerja.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2018:158) adalah digunakan untuk mengukur variabel yang mana dijabarkan menjadi indikator. Indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan ataupun pernyataan. Rentang yang digunakan untuk mengukur indikator variabel dalam penelitian ini adalah 1 sampai 5 pembobotan yaitu sebagai berikut:

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan uji untuk mengukur instrumen apakah instrumen tersebut bisa digunakan atau tidak, uji instrumen tersebut meliputi validitas dan reabilitas :

a. Uji Validitas

Menurut Siregar (2018:162) validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it succesfull, measure the phenomena*). Valid yaitu menandakan bahwa instrumen yang digunakan memang sudah sesuai. Pengukuran validitas dilakukan dengan mengkorelasikan menguji setiap pertanyaan dengan skor total (*product moment pearson's*), yang mana hasil yang diperoleh dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 5% (0,05). Penentuan validitas data menggunakan korelasi sesuai dengan rumus berikut ini:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor pernyataan variabel

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ 5% (0,05), maka data yang dihasilkan dapat dikatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel dan nilai signifikansi $>$ 5% (0,05), maka data yang dihasilkan dapat dikatakan tidak valid.

Jika hasil yang didapatkan dari uji validitas ternyata data dikatakan tidak valid maka yang harus dilakukan sebagai berikut :

- 1) Memperbaiki pernyataan dalam kuesioner dan membagikan ulang kepada responden.
- 2) Membuang item pernyataan yang tidak valid dan tidak mengikutkan nilai item yang tidak valid dalam perhitungan selanjutnya. Namun apabila pernyataan tersebut penting maka lakukan langkah pertama atau ketiga.
- 3) Melakukan prediksi untuk kuesioner yang valid dengan mengubah nilai-nilai pada pernyataan yang dianggap mengganggu dan membuat nilai pernyataan menjadi tidak valid. Apabila nilai diubah dan diuji kemudian hasil yang didapatkan adalah valid maka lakukan langkah pertama.

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2018:173). Pengujian kendala alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reabilitas metode *cronbach alpha* (α) yang mana ketentuannya lebih besar dari 0,60. Uji Reabilitas dapat dicari dengan rumus (Arikunto, 2013:213):

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien reabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas

Dasar pengambilan keputusan dari uji reabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60 maka data yang dihasilkan dapat dikatakan reliabel
- 2) Jika nilai *cronbach alpha* (α) < 0,60 maka data yang dihasilkan dapat dikatakan tidak reliabel

Jika hasil yang didapatkan dari uji reliabilitas ternyata data dikatakan tidak reliabel maka peneliti akan membagikan ulang kuesioner yang telah dikaji ulang dengan memastikan bahasa yang digunakan dalam pernyataan di dalam kuesioner tidak membingungkan responden sehingga hasil yang didapatkan sesuai dengan yang diinginkan peneliti.

3.8.2 Uji Normalitas Data

Menurut Priyatno (2012:144) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam analisis variabel penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak. Normalitas yang digunakan data diaplikasikan dengan menggunakan metode *Shapiro Wilk* yang mana tes ini digunakan apabila data kurang dari 50 (Anggara dan Anwar, 82:2017). Derajat keyakinan (α) yang digunakan sebesar 5%. Kriteria pengujian ini dengan melihat besaran *Shapiro Wilk* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika hasil nilai signifikansi > 5% (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika hasil nilai signifikansi < 5% (0,05) maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Jika hasil yang didapatkan dari uji normalitas data ternyata data dikatakan tidak berdistribusi normal maka yang harus dilakukan sebagai berikut.

- 1) Membuang data yang memiliki skor ekstrim tinggi atau rendah (*outliers*) karena membuat distribusi condong ke kanan atau ke kiri agar diperoleh data yang berdistribusi normal.
- 2) Melakukan transformasi data dengan mengubah data dengan formula tertentu sesuai dengan bentuk grafik.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Usman dan Akbar (2015:241) analisis regresi linier berganda yaitu untuk menguji pengaruh dua variabel prediktor atau lebih dengan variabel kriteriumnya. Variabel kriterium atau biasa disebut dengan variabel terikat sedangkan variabel prediktor disebut juga sebagai variabel bebas. Analisis regresi linier berganda hanya bisa dilakukan bila terdiri dari minimal 2 variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X₁ = Disiplin kerja
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Lingkungan kerja fisik
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
- a = Konstanta
- e = Kesalahan pengganggu

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah uji dimana syarat dalam uji analisis regresi yang harus dipenuhi. Asumsi klasik digunakan untuk menguji keakuratan output apakah sama dengan keadaan yang sebenarnya. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas model, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

Menurut Gujarati dan Porter (2009:220) bahwa uji normalitas model digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam regresi berdistribusi normal atau mendekati normal. Menurut Duwi (2010:144) bahwa nilai residual yang diperoleh dari model regresi dilakukan uji normalitas model untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas model menggunakan metode grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dengan melihat penyebaran residual data dalam sumber diagonal pada grafik tersebut. Jadi dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas model sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal.
- 2) Jika titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas dan nilai residual yang dihasilkan tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2015:186) uji multikolinelitas adalah diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dalam satu model. Jika data yang dihasilkan terjadi multikolinearitas maka terjadi ketidak validan terhadap variabel terikatnya. Uji multikolinelitas dapat dilakukan dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai VIF > 10 atau nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinelitas
- 2) Jika nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinelitas

Jika hasil yang didapatkan dari uji multikolinearitas ternyata dikatakan terdapat multikolinearitas maka yang harus dilakukan sebagai berikut :

- 1) Mengganti dengan metode pengujian multikolinearitas yang lain seperti uji korelasi, *eigenvalue*, dan uji *condition index*.
- 2) Melakukan transformasi data ke bentuk lain seperti Ln, Lag, Log dan lain-lain.
- 3) Mengeluarkan variabel yang mempunyai korelasi tinggi.
- 4) Menghapus data yang mempunyai nilai ekstrim (*outliers*).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji perbedaan *variance* residual dalam suatu periode ke periode pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas ini dapat dilakukan dalam beberapa cara diantaranya adalah *Park Test*, Uji *Gletser*, Uji *korelasi rank dari spearman* (Surpranto, 2010:59). Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada model penelitian ini adalah dengan pola gambar *scatterplot* antara SRESID (*Studentized Residual*) dan ZPRED (*Standadized Predicted Value*). Dasar Pengambilan Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011:139) :

- 1) Jika terdapat pola tertentu pada data seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit) maka diindikasikan bahwa data terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas pada data seperti adanya titik-titik yang menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y maka diindikasikan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas

Jika hasil yang didapatkan dari uji heteroskedastisitas ternyata dikatakan terjadi heteroskedastisitas maka yang harus dilakukan sebagai berikut:

- 1) Melakukan transformasi data dengan bentuk lain seperti Log atau Ln.
- 2) Mengganti dengan metode pengujian heteroskedastisitas yang lain seperti uji *glejser*, uji koefisien korelasi *spearman*, dan uji *park*.
- 3) Mengurangi jumlah data yang mempunyai nilai ekstrim (*outliers*).

3.8.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk penelitian. Uji hipotesis yang dilakukan menggunakan uji parsial (uji t). Berikut adalah penjelasan dari uji parsial:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) (Priyatno, 2010:68). Untuk melihat uji parsial (uji t) biasanya menentukan tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% (0,05). Rumus uji parsial dalam statistika adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_1}{S(b_1)}$$

Keterangan

- t = Hasil t hitung
 b₁ = Koefisien regresi linier dari variable X
 S = *Standart error* variabel bebas

- 1) Formulasi untuk hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) adalah :
 - (a) $H_{01} : B_1 = 0$, artinya = variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
 $H_{02} : B_2 = 0$, artinya = variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
 $H_{03} : B_3 = 0$, artinya = variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
 - (b) $H_{a1} : B_1 > 0$, artinya = variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
 $H_{a2} : B_2 > 0$, artinya = variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
 $H_{a3} : B_3 > 0$, artinya = variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
- 2) Kriteria yang digunakan untuk menilai uji parsial adalah sebagai berikut:
 - (a) Jika t hitung $>$ t tabel berarti H_0 ditolak atau jika probabilitas signifikan kurang 5% ($<0,05$), maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat
 - (b) Jika t hitung $<$ t tabel berarti H_0 diterima atau jika probabilitas signifikan lebih 5% ($>0,05$) , maka variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

3.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi berada antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas apabila nilai mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

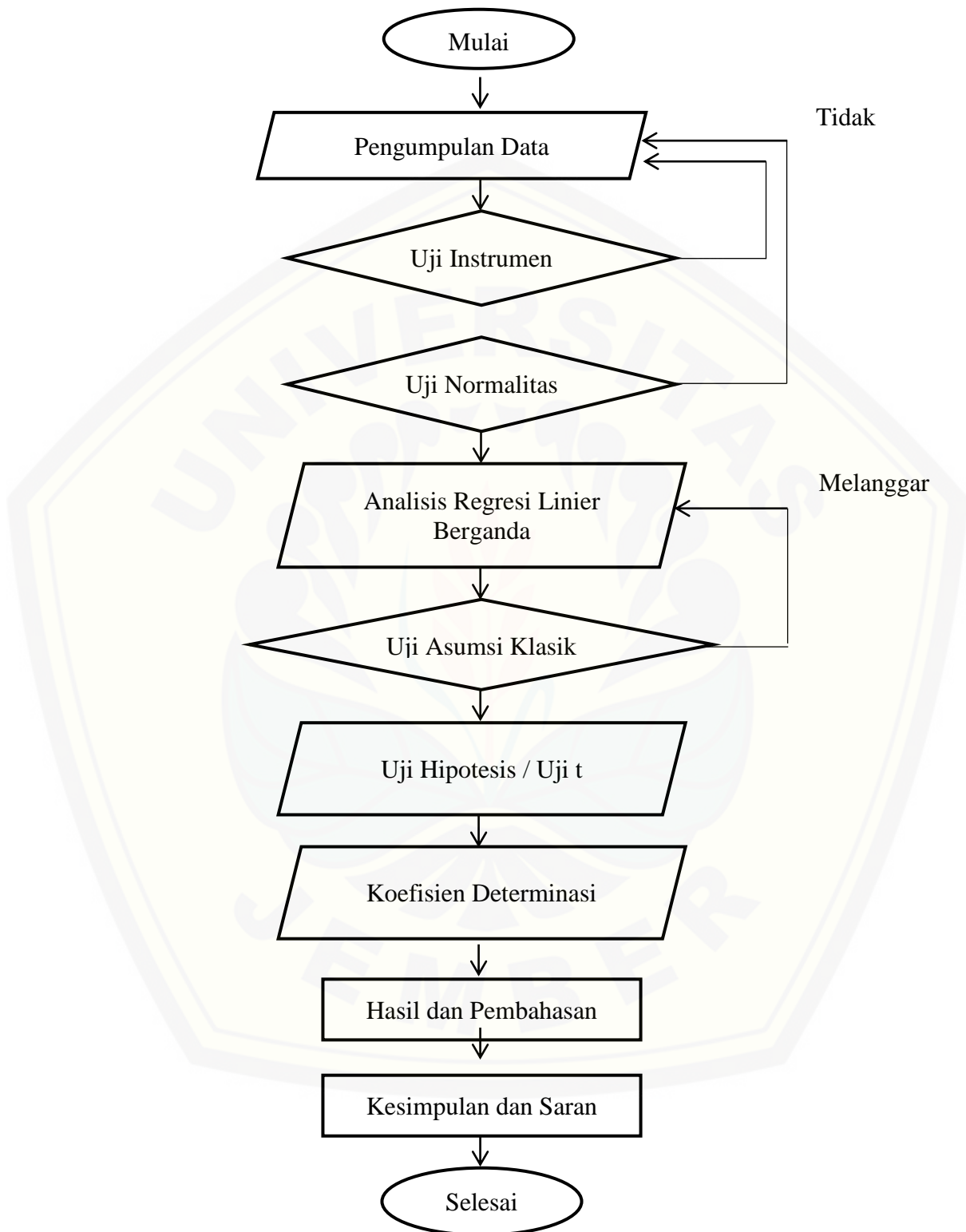
Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu,

banyak peneliti banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang baik. Tidak seperti R^2 yang nilainya dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2011:97).



3.10 Kerangka Pemecahan Masalah

Gambar kerangka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber : data diolah 2020

Keterangan kerangka pemecahan masalah dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Mulai merupakan awal penelitian terhadap permasalahan yang diteliti dan persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data adalah dilakukan dengan cara wawancara dan menyebar kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Uji instrumen digunakan untuk mengetahui sejauh mana kehandalan alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan apakah sudah sesuai. Jika data yang dihasilkan tidak valid dan tidak reliabel maka dilakukan perbaikan kuesioner dan melakukan pengumpulan data ulang. Jika data yang dihasilkan valid dan reliabel, maka dapat melanjutkan langkah selanjutnya.
- d. Uji normalitas data merupakan tahap untuk menguji data apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika tidak berdistribusi normal maka perlu dilakukan perbaikan.
- e. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.
- f. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas (data berdistribusi normal atau tidak), uji multikolinieritas (korelasi antar variabel bebas), dan uji heteroskedastisitas (ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain). Jika hasil menyatakan terdapat model yang berdistribusi tidak normal, multikolinieritas dan heteroskedastisitas maka kembali ke langkah sebelumnya untuk memperbaiki model regresi.
- g. Uji hipotesis yaitu Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh secara parsial atau tidak terhadap variabel terikat.
- h. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi terikat.
- i. Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
- j. Kesimpulan berisi ringkasan dari hasil penelitian dan saran berisi pendapat dari peneliti.
- k. Selesai adalah berakhirnya penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Industri Rumah Batik Tatzaka di Banyuwangi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi. Yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa Hipotesis pertama (H_1) diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi. Yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa Hipotesis kedua (H_2) diterima yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Rumah Batik Tatzaka di Kabupaten Banyuwangi. Yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang dijaga maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa Hipotesis ketiga (H_3) diterima yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang diberikan sebagai berikut:

a. Bagi Pihak Batik Tatzaka Banyuwangi

1) Disiplin Kerja

Sebaiknya pemimpin Batik Tatzaka dapat menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal tersebut terkait dengan penerapan peraturan yang dibuat harus konsisten dan melakukan sosialisasi peraturan agar karyawan memahami dan mengerti jika ada perubahan peraturan, meninjau ulang *reward* yang diberikan pada karyawan agar dapat berfungsi secara maksimal dan *punishment* yang tepat agar karyawan dapat menghindari pelanggaran disiplin kerja agar kinerjanya dapat berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan harapan perusahaan.

2) Motivasi

Sebaiknya pemimpin Batik Tatzaka dapat menjaga dan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawan yaitu dengan memenuhi kebutuhan dasar dengan memberikan insentif yang lebih agar karyawan bersemangat dalam menjalankan aktivitas kerja dan memberikan pelatihan pada karyawan agar menambah kemampuannya dengan adanya hal tersebut diharapkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat maksimal untuk perusahaan.

3) Lingkungan kerja fisik

Sebaiknya pemimpin Batik Tatzaka diharapkan dapat menjaga dan menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman untuk karyawan. Hal tersebut terkait perlunya penambahan fasilitas contohnya kipas angin peralatan yang sudah ada dilakukan perawatan sehingga peralatan tetap baik jika digunakan, dan menjaga sirkulasi udara agar ruangan kerja karyawan dapat memperoleh suhu yang stabil dalam bekerja. Hal ini akan memacu karyawan agar memberikan kontribusi yang lebih maksimal dalam bekerja karena nyaman dengan lingkungan kerja fisik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan instansi yang memiliki populasi yang besar, sehingga dapat menjadi bahan perbandingan. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya mampu mendapatkan referensi teoritis yang lebih lengkap. Peneliti yang tertarik dengan penelitian sejenis diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti stress kerja, kompensasi, kepemimpinan dan lain-lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Adityawan, E. O. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada CV Tentrem Rahayu Batik. Dipublikasikan. *Skripsi*. Surakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Anggara, D.S dan Anwar S. 2017. *Statistika Pendidikan*. Tangerang : UNPAM Press
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bukit, B., Malusa, T. dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Duwi, P. 2010. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran. Yogyakarta: CAPS.
- Edison, E., Anwar, Y. dan Imas K. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabet.
- Ferdianand, A. Prof. DBA. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firmansyah, A. 2017. Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Batik Rolla di Jember. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Jember. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Ghozali, I. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. dan D. C. Porter. 2009. *Basic Econometric 5th Edition*. New York : McGraw – Hill.
- Hakim, A. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Stratego Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hardianto, E. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada

- Rumah Batik Rolla Jember. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Jember. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Hasibuan, M. S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Listyowati.R. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada Rumah Batik Rolla Jember. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Jember. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Evaluasi SDM*. Bandung: Reflika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN Media.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, dan Yuntawati F. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 5 No. 2.
- Nurhadi, M. 2014. *Pendidikan Kedewasaan dalam Prespektif Psikologi Islami*. Yogyakarta : Deepublish.
- Pradnyana, I.G.G.O. dan Kase, W.A. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Cahya Inti Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen*. 12 (1) : 30-44.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Mediakom.
- Qomariyah, N. 2016. Pengaruh Program Kemitraan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kecamatan Bangil. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol 16 No. 1.
- Robbins, S. P. dan Timothy A Judge. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, S. dan Tina Melinda. 2018. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karywan. *16 No. 3*.

- Setianingrum, D. R., Djumali, dan Sri Hartono. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol 18 No. 1.*
- Serdamayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Rafika Aditama.
- Sinambela, L. P. dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja.* Depok: Rajawali Pers.
- Siregar, S. (2018). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian.* Depok: Rajawali Pers.
- Sudaryo, Y., Agus Ariwibowo., dan Nunung A. Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&G.* Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W.V. 2015. *SPSS untuk Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumardjo, M. dan Donny J. Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep Kunci.* Bandung: Alfabeta.
- Supranto. 2010. *Ekonometri Buku Kedua.* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama.* Jakarta: Prenada Media.
- Suwatno dan Donny J. Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Syahida, N. dan Nanik Suryani. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal. Vol 7 No.2*
- Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Sumber Daya Manusia.* Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Usman, H. dan Purnowo S. Akbar. 2015. *Pengantar Statistika.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan Batik Tatzaka Banyuwangi

Di tempat,

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) saya Riza Amelia Dewi dengan segenap hati memohon bantuan Bapak/Ibu untuk berkenan memberikan informasi melalui pengisian kuesioner yang telah dipersiapkan dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya diperlukan sebagai kepentingan akademis (penelitian). Data pribadi dan juga jawaban dari Bapak/Ibu akan dijaga sebaik mungkin.

Demikian surat permohonan ini, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i yang berkenan untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner penelitian saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Riza Amelia Dewi

NIM. 180810201202

1. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Lama Bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

a. Pernyataan ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya

b. Berilah tanda centang pada salah satu jawaban yang sesuai dengan yang anda alami. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan sebagai berikut:

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 3 : Cukup Setuju (CS)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Daftar Pertanyaan

a. Disiplin Kerja (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan					
2	Saya memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya bertanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan					
4	Saya jarang absen dalam bekerja					

b. Motivasi (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
2	Saya selalu berusaha agar hasil kerja saya lebih baik dibanding orang lain.					
3	Saya selalu berupaya berhubungan baik dengan karyawan yang lain					
4	Saya selalu berupaya mengambil tindakan yang tepat dalam menyelesaikan masalah					

c. Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa penataan letak tempat kerja yang diberikan perusahaan sudah baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja					
2	Saya merasa fasilitas yang diberikan perusahaan sudah baik					
3	Saya merasa prosedur kerja yang ditetapkan sudah baik					
4	Saya merasa peralatan yang disediakan perusahaan sudah lengkap untuk digunakan dalam melakukan pekerjaan.					
5	Saya merasa penerangan ditempat kerja sudah memadai					
6	Saya merasa sirkulasi udara ditempat kerja sudah baik					
7	Saya merasa tempat saya bekerja tidak ada suara bising					

d. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target/volume sesuai yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Saya selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan saya dengan kemampuan sendiri					
4	Saya bekerja tanpa harus menunggu intruksi					
5	Saya dapat menyesuaikan apabila terjadi perubahan peraturan yang ada dalam perusahaan					
6	Saya selalu bersedia membantu karyawan lain ketika mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.					

LAMPIRAN 2 REKAPITULASI KUESIONERDisiplin Kerja (X_1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
1	5	4	4	4	17
2	4	4	3	4	15
3	5	4	5	5	19
4	4	5	4	5	18
5	4	4	5	5	18
6	3	4	4	4	15
7	4	5	4	4	17
8	3	3	3	5	14
9	3	3	5	5	16
10	4	4	4	5	17
11	5	4	4	4	17
12	4	4	4	3	15
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	5	20
15	3	3	4	4	14
16	4	4	4	4	16
17	4	4	5	5	18
18	4	4	4	4	16
19	4	4	5	5	18
20	3	3	3	4	13
21	3	4	4	4	15
22	4	4	5	5	18
23	4	4	5	5	18
24	3	4	4	4	15
25	4	4	4	4	16
26	3	3	3	5	14
27	4	4	5	5	18
28	5	5	5	5	20
29	4	4	5	5	18
30	4	3	4	3	14
31	4	4	5	5	18
32	4	5	4	4	17
33	4	4	5	4	17
34	5	4	3	5	17

Motivasi (X₂)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
1	4	3	4	4	15
2	3	4	4	3	14
3	5	5	5	5	20
4	4	4	5	4	17
5	4	4	4	4	16
6	3	4	4	3	14
7	4	5	4	4	17
8	4	4	4	3	15
9	3	5	5	3	16
10	4	5	5	4	18
11	4	4	4	4	16
12	4	3	4	3	14
13	4	4	4	4	16
14	5	4	4	5	18
15	3	4	4	3	14
16	4	4	3	4	15
17	5	5	5	4	19
18	4	4	4	4	16
19	4	5	5	4	18
20	3	3	4	3	13
21	4	3	4	3	14
22	5	4	5	4	18
23	4	4	5	4	17
24	3	3	4	3	13
25	4	5	4	4	17
26	5	4	5	4	18
27	5	5	5	4	19
28	5	4	5	5	19
29	3	3	5	4	15
30	3	3	4	3	13
31	5	4	5	4	18
32	4	3	4	4	15
33	3	4	5	4	16
34	5	4	5	4	18

Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
1	4	4	4	4	4	3	4	27
2	4	4	4	3	4	3	4	26
3	5	4	5	5	5	4	5	33
4	4	4	5	4	4	5	4	30
5	5	4	4	4	4	5	5	31
6	3	4	4	3	3	4	4	25
7	3	3	4	4	4	3	4	25
8	5	3	4	3	4	4	4	27
9	4	3	5	3	4	4	5	28
10	5	4	4	4	5	5	5	32
11	4	4	5	4	4	4	4	29
12	5	4	4	3	4	4	5	29
13	4	4	4	4	4	5	4	29
14	5	5	5	5	5	4	5	34
15	4	3	4	4	3	4	4	26
16	4	4	5	4	4	3	4	28
17	3	4	4	4	5	4	5	29
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	5	4	4	4	4	5	5	31
20	4	3	3	3	4	4	4	25
21	4	3	4	3	4	4	4	26
22	5	4	4	4	5	4	5	31
23	5	4	3	4	5	4	5	30
24	3	4	4	3	3	5	4	26
25	5	4	4	4	3	4	4	28
26	4	3	4	3	4	3	5	26
27	5	4	5	4	5	4	5	32
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	5	4	4	4	5	4	5	31
30	3	4	4	4	3	4	4	26
31	5	4	5	4	5	5	5	33
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	5	4	5	30
34	5	4	5	4	5	5	5	33

Kinerja (Y)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
1	4	3	4	4	4	4	23
2	4	4	4	3	4	4	23
3	5	4	5	5	5	5	29
4	5	4	4	4	4	4	25
5	4	5	4	4	5	4	26
6	4	3	4	3	4	3	21
7	4	4	5	4	4	4	25
8	3	4	4	3	4	3	21
9	3	3	5	4	5	3	23
10	4	4	5	4	5	4	26
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	3	4	4	4	23
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	4	5	4	5	28
15	3	4	4	3	4	3	21
16	4	4	4	4	3	4	23
17	4	4	5	4	5	4	26
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	5	4	5	4	26
20	3	3	4	3	4	3	20
21	3	3	4	3	4	4	21
22	4	4	5	4	5	4	26
23	4	4	4	4	5	4	25
24	3	3	4	3	4	3	20
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	4	4	4	4	4	23
27	4	4	5	4	5	4	26
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	5	4	5	4	26
30	4	3	4	3	4	4	22
31	4	4	5	4	5	4	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	5	4	25
34	5	4	5	4	5	5	28

LAMPIRAN 3 HASIL DISKUSI FREKUENSI

Disiplin Kerja (X₁)

Statistics

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4
N	Valid	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	23.5	23.5	23.5
	4	20	58.8	58.8	82.4
	5	6	17.6	17.6	100.0
Total		34	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17.6	17.6	17.6
	4	23	67.6	67.6	85.3
	5	5	14.7	14.7	100.0
Total		34	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.7	14.7	14.7
	4	16	47.1	47.1	61.8
	5	13	38.2	38.2	100.0
Total		34	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.9	5.9	5.9
	4	15	44.1	44.1	50.0
	5	17	50.0	50.0	100.0
Total		34	100.0	100.0	



Motivasi Kerja (X₂)

Statistics

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4
N	Valid	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	26.5	26.5	26.5
	4	16	47.1	47.1	73.5
	5	9	26.5	26.5	100.0
Total		34	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	23.5	23.5	23.5
	4	18	52.9	52.9	76.5
	5	8	23.5	23.5	100.0
Total		34	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	18	52.9	52.9	55.9
	5	15	44.1	44.1	100.0
Total		34	100.0	100.0	

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	29.4	29.4	29.4
4	21	61.8	61.8	91.2
5	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	



Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

Statistics

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.7	14.7	14.7
	4	14	41.2	41.2	55.9
	5	15	44.1	44.1	100.0
Total		34	100.0	100.0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20.6	20.6	20.6
	4	25	73.5	73.5	94.1
	5	2	5.9	5.9	100.0
Total		34	100.0	100.0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.9	5.9	5.9
	4	22	64.7	64.7	70.6
	5	10	29.4	29.4	100.0
Total		34	100.0	100.0	

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	26.5	26.5	26.5
	4	22	64.7	64.7	91.2
	5	3	8.8	8.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.7	14.7	14.7
	4	17	50.0	50.0	64.7
	5	12	35.3	35.3	100.0
Total		34	100.0	100.0	

x3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.7	14.7	14.7
	4	20	58.8	58.8	73.5
	5	9	26.5	26.5	100.0
Total		34	100.0	100.0	

x3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	50.0	50.0	50.0
	5	17	50.0	50.0	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6
N	Valid	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20.6	20.6	20.6
	4	22	64.7	64.7	85.3
	5	5	14.7	14.7	100.0
Total		34	100.0	100.0	

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20.6	20.6	20.6
	4	24	70.6	70.6	91.2
	5	3	8.8	8.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	21	61.8	61.8	64.7
	5	12	35.3	35.3	100.0
Total		34	100.0	100.0	

y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	23.5	23.5	23.5
	4	23	67.6	67.6	91.2
	5	3	8.8	8.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	19	55.9	55.9	58.8
	5	14	41.2	41.2	100.0
Total		34	100.0	100.0	

y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17.6	17.6	17.6
	4	24	70.6	70.6	88.2
	5	4	11.8	11.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 HASIL UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas
Disiplin Kerja (X_1)

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.562**	.299	.144	.721**
	Sig. (2-tailed)		.001	.086	.418	.000
	N	34	34	34	34	34
x1.2	Pearson Correlation	.562**	1	.319	.124	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001		.066	.486	.000
	N	34	34	34	34	34
x1.3	Pearson Correlation	.299	.319	1	.387*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.086	.066		.024	.000
	N	34	34	34	34	34
x1.4	Pearson Correlation	.144	.124	.387*	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.418	.486	.024		.000
	N	34	34	34	34	34
x1	Pearson Correlation	.721**	.704**	.746**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Motivasi (X_2)

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.354*	.368*	.693**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.040	.032	.000	.000
	N	34	34	34	34	34
x2.2	Pearson Correlation	.354*	1	.391*	.368*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.040		.022	.032	.000
	N	34	34	34	34	34
x2.3	Pearson Correlation	.368*	.391*	1	.357*	.673**
	Sig. (2-tailed)	.032	.022		.038	.000
	N	34	34	34	34	34
x2.4	Pearson Correlation	.693**	.368*	.357*	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.038		.000
	N	34	34	34	34	34
x2	Pearson Correlation	.820**	.714**	.673**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lingkungan Kerja (X₃)

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.292	.201	.349*	.549**	.318	.581**	.730**
	Sig. (2-tailed)		.093	.253	.043	.001	.067	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
x3.2	Pearson Correlation	.292	1	.347*	.643**	.355*	.339*	.298	.671**
	Sig. (2-tailed)	.093		.044	.000	.039	.050	.087	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
x3.3	Pearson Correlation	.201	.347*	1	.419*	.267	.176	.216	.540**
	Sig. (2-tailed)	.253	.044		.014	.127	.319	.221	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
x3.4	Pearson Correlation	.349*	.643**	.419*	1	.478**	.222	.311	.714**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.014		.004	.206	.073	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
x3.5	Pearson Correlation	.549**	.355*	.267	.478**	1	.150	.739**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.001	.039	.127	.004		.397	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
x3.6	Pearson Correlation	.318	.339*	.176	.222	.150	1	.280	.537**
	Sig. (2-tailed)	.067	.050	.319	.206	.397		.109	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
x3.7	Pearson Correlation	.581**	.298	.216	.311	.739**	.280	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.087	.221	.073	.000	.109		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
x3	Pearson Correlation	.730**	.671**	.540**	.714**	.766**	.537**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1
y1.1	Pearson Correlation	1	.542**	.250	.698**	.253	.820**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.001	.154	.000	.148	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
y1.2	Pearson Correlation	.542**	1	.136	.648**	.259	.594**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001		.442	.000	.140	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
y1.3	Pearson Correlation	.250	.136	1	.367*	.698**	.274	.603**
	Sig. (2-tailed)	.154	.442		.033	.000	.117	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
y1.4	Pearson Correlation	.698**	.648**	.367*	1	.386*	.765**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.033		.024	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
y1.5	Pearson Correlation	.253	.259	.698**	.386*	1	.278	.637**
	Sig. (2-tailed)	.148	.140	.000	.024		.112	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
y1.6	Pearson Correlation	.820**	.594**	.274	.765**	.278	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.117	.000	.112		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
y1	Pearson Correlation	.806**	.711**	.603**	.867**	.637**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Reabilitas

Disiplin Kerja (X_1)

RELIABILITY
 /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL

 /MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	4

Motivasi (X_2)

RELIABILITY
 /VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL

 /MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	4

Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

RELIABILITY

/VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 x3.7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	7

Kinerja Karyawan

RELIABILITY

/VARIABLES=y1.1 y1.2 y1.3 y1.4 y1.5 y1.6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	6

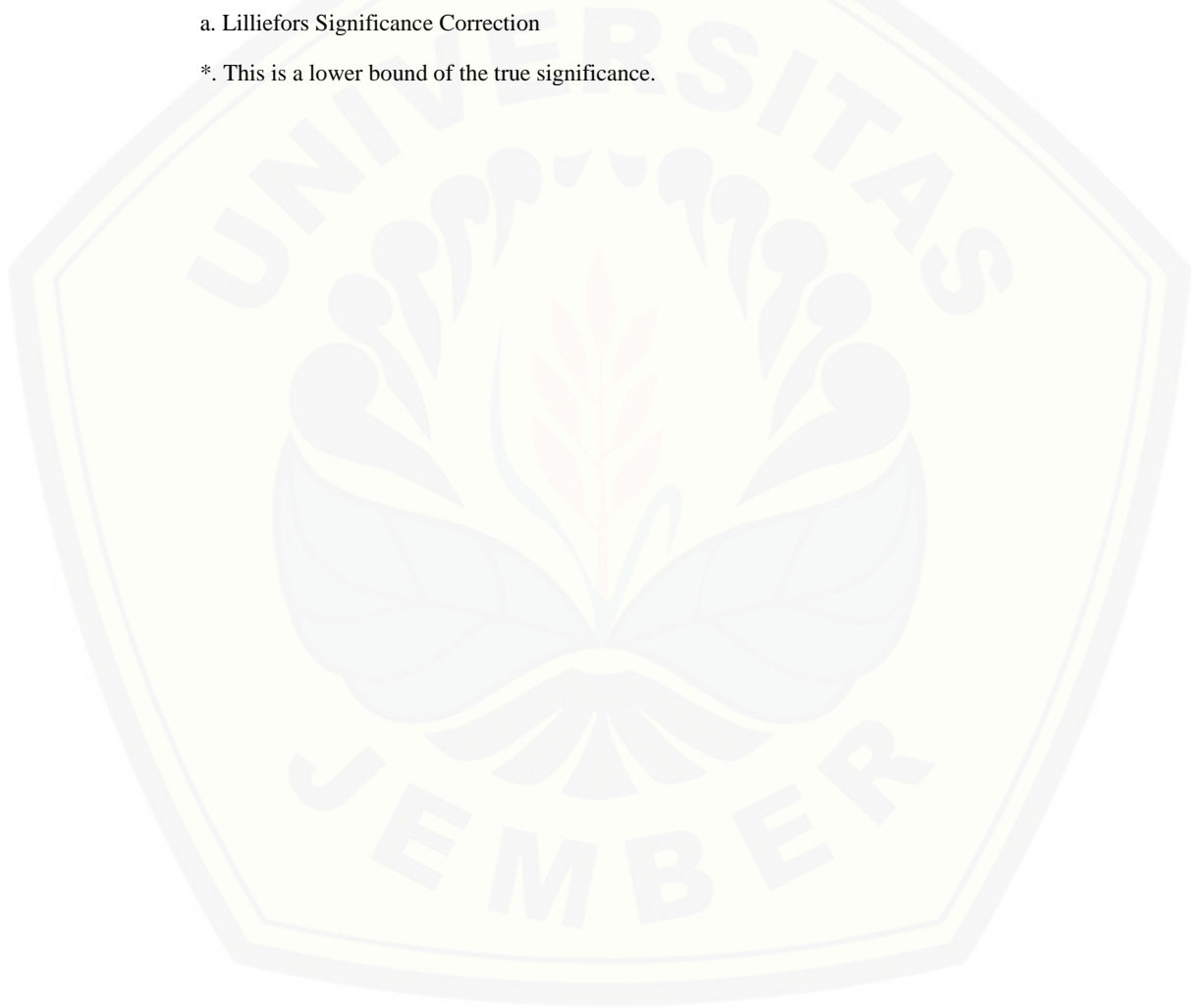


LAMPIRAN 5 HASIL UJI NORMALITAS DATA

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
x1	.151	34	.047	.951	34	.129
x2	.145	34	.069	.949	34	.114
x3	.124	34	.200 [*]	.949	34	.115

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.



LAMPIRAN 6 ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x2, x1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.905	.766

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.847	3	61.949	105.632	.000 ^a
	Residual	17.594	30	.586		
	Total	203.441	33			

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y1

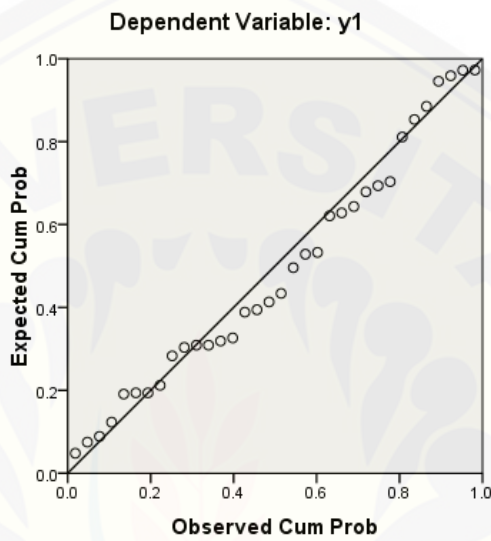
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.156	1.396		.112	.912
	x1	.502	.150	.356	3.356	.002
	x2	.396	.108	.311	3.652	.001
	x3	.325	.092	.368	3.530	.001

a. Dependent Variable: y1

LAMPIRAN 7 UJI ASUMSI KLASIK

a. Normalitas Model

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



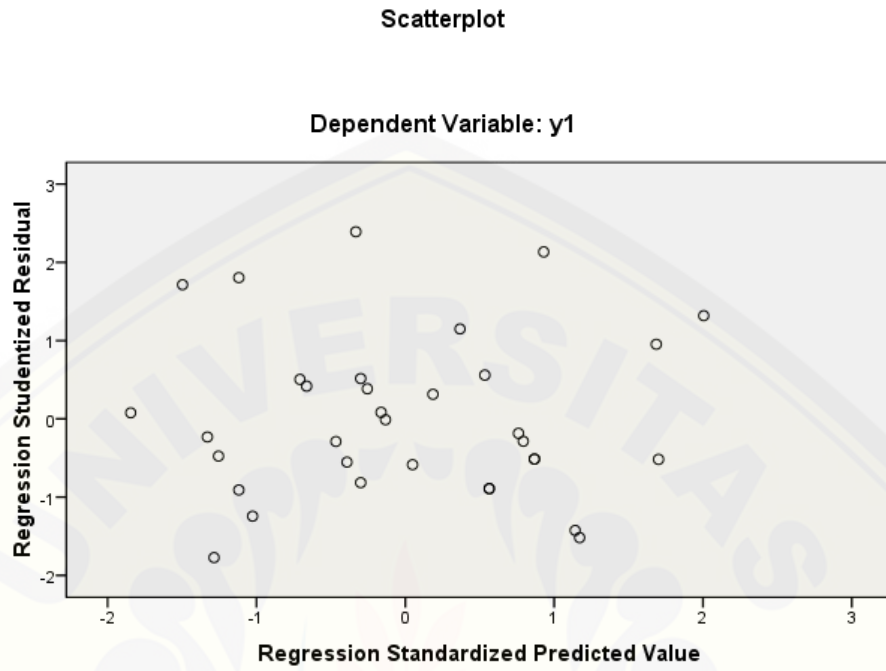
b. Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.156	1.396		.112	.912					
x1	.502	.150	.356	3.356	.002	.898	.522	.180	.257	3.898
x2	.396	.108	.311	3.652	.001	.849	.555	.196	.398	2.512
x3	.325	.092	.368	3.530	.001	.897	.542	.190	.265	3.770

a. Dependent Variable: y1

c Heteroskedastisitas



LAMPIRAN 8 TABEL R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

LAMPIRAN 9 TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30800	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34081	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79804	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005