



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT PRATAMA PUTRA  
MIGAS JEMBER**

EFFECT OF WORK DISCIPLINE, MOTIVATION AND NON-PHYSICAL  
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT  
PRATAMA PUTRA MIGAS JEMBER

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Ainni Zahra Adibba  
NIM. 160810201308

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2018**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Ainni Zahra Adibba  
NIM : 160810201308  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pratama Putra Migas Jember

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik apabila ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 10 Desember 2018

Yang menyatakan,

Ainni Zahra Adibba  
NIM.160810201308

**TANDA PERSETUJUAN**

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PRATAMA PUTRA MIGAS JEMBER

Judul Skripsi :

Nama Mahasiswa : Ainni Zahra Adibba  
NIM : 160810201308  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal : 10 Desember 2018

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.  
NIP. 19570310 198403 1 003

Dra. Sudarsih, M.Si  
NIP. 1962121 2199201 2 001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.  
NIP.19780525 200312 2 002

**PENGESAHAN**

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PRATAMA PUTRA MIGAS JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Ainni Zahra Adibba**

**NIM : 160810201308**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

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

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

1. Ketua : **Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si** :  
NIP. 19741212 200012 2 001 (.....)
2. Sekretaris : **Emas Desia Prajitiasari, SE., M.M.** : (.....)  
NIP. 19690114 200218 2 002
3. Anggota : **Drs. Eka Bambang Gusminto, M.M** : (.....)  
NIP. 19670219 199203 1 001

Pas foto

4x6

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak..**

NIP. 19710727 199512 1 001

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Allah تعالى سبحانه yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibunda tercinta Hj Listiati R yang tiada lelah memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi dan do'a terbaik kepada putri tercintanya.
3. Ayah tercinta H Minarno yang telah memberikan kasih sayang, menyemangati, dukungan do'a, dan motivasi kepada putri tercintanya.
4. Nenek tercinta Tasemi, terima kasih atas cinta kasih, dukungan serta doa yang selalu diberikan.
5. Dosen Pembimbing tercinta Drs. Budi Nurhardjo, M.Si., dan Dra. Sudarsih, M.Si Serta guru-guru terbaikku dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi, terima kasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang telah diberikan
6. Kepada seluruh sahabat dan teman-teman terima kasih selalu menemani saya selama ini dan membantu dalam menyelesaikan penulisan ini untuk mendapatkan gelar S.E.
7. Teman-teman Alih Jenjang 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah menjadi teman saya selama berkuliah di Universitas Jember, semoga kita tetap berteman sampai tua nanti.
8. Almamater tercinta Universitas Jember yang telah berperan penting untuk mendapatkan gelar sarjana.

**MOTTO**

"Kekayaan tidak dilihat dari melimpahnya harta, tetapi dari perasaan berpuas diri."

(Nabi Muhammad SAW)

“Bekerja keras. Lakukan yang terbaik. Simpan kata-kata Anda Jangan terlalu sombong. Percaya kepada Tuhan. Jangan takut; dan jangan pernah lupakan teman.”

(Harry S. Truman)

“Teruslah tersenyum, karena hidup itu indah dan ada banyak hal yang bisa disyukuri.”

(Marilyn Monroe)

## RINGKASAN

**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pratama Putra Migas Jember**, Ainni Zahra Adibba; 160810201308; 56 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Pada berbagai bidang khususnya pada kehidupan organisasi, faktor manusia adalah faktor yang paling penting, dimana faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua kegiatan atau keputusan yang diambil oleh organisasi ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang memiliki potensi, baik itu pemimpin ataupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan, yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan

Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh perusahaan. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan tetap akan bertahan pada persaingan global. Mengingat pada era sekarang persaingan antar perusahaan sudah semakin ketat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dalam bekerja dapat dinilai dari kepuasan konsumen, dan berkurangnya jumlah keluhan konsumen. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari cepat atau tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta melakukan peran dan fungsinya yang berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja, dan juga seringnya melanggar peraturan perusahaan, pengaruh yang berasal dari lingkungan kerjanya, teman sekerja yang menurun semangatnya dalam bekerja, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja non fisik.

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Pratama Putra Migas Jember. Penelitian dilakukan di PT Pratama Putra Migas Jember periode waktu 30 September - 30 November 2018. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT Pratama Putra Migas Jember.

Rancangan penelitian ini adalah eksplanatori. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus, sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi, jumlah responden sebesar 47 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan kinerja karyawan.



## SUMMARY

**Effect Of Work Discipline, Motivation and Non-Physical Work Environment On Employee Performance in PT Pratama Putra Migas Jember**, Ainni Zahra Adibba; 160810201308; 56 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember

In many areas, especially in organizational life, the human factor is the most important factor, in which the human factor is the main problem in every activity in it. All activities or decisions taken by the organization are determined by the human being who is a member of the company. Companies need the existence of human resources factors that have the potential, be it leaders or employees on the pattern of duties and supervision, which is the determinant of achieving corporate goals

High employee performance is certainly expected by the company. As more and more employees have high performance, the overall productivity of the company will increase so that the company will stay in the global competition. Given the current era of competition among companies is getting tighter. Employees are required to be able to complete their duties and responsibilities effectively and efficiently. The success of employees in the work can be judged from customer satisfaction, and reduced number of consumer complaints. Employee performance can also be measured from the fast or not employees in carrying out their duties and responsibilities, and perform roles and functions that are positively related to the success of the company. There are negative factors that can degrade employee performance, such as decreasing employee's desire to achieve job performance, lack of timeliness in work, and also frequent violation of company regulations, influence from work environment, coworkers who decrease their enthusiasm in work, and absence examples that should be used as a reference in achieving good work performance. All of that is the cause of decreased employee performance in work. The factors that can be used to improve employee performance are employment, motivation and non-physical work environment.

The purpose of this study is to examine the effect of discipline work, motivation and non-physical work environment on the performance of employees of PT Pratama Putra Migas Jember. The study was conducted at PT Pratama Putra Migas Jember for the period of 30 September - 30 November 2018. The population in the study were employees in PT Pratama Putra Migas Jember.

The design of this study is explanatory. The sampling technique uses saturated sampling or census, the sample used is all members of the population, the number of respondents is 47 people. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that work discipline had a significant effect on employee performance, motivation had a significant effect on employee performance, motivation and a non-physical work environment had a significant effect on employee performance.

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pratama Putra Migas Jember” Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah تعالی و سبحانه, serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- a. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si/ selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- d. Dra. Sudarsih, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- e. Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si, Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M , Drs. Eka Bambang Gusminto, M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk penyusunan skripsi ini.
- f. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- g. Kedua orang tuaku papa H Minarno dan Ibunda Hj Listiati yang telah memberikan cinta kasih yang berlimpah untukku, motivasi, semangat dan doa yang tiada henti selama ini.
- h. Sahabat Bubble, Sendal Jepit dan anak Semboroan yang telah memberikan dukungan, saran, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
- i. Sahabat dan teman-teman seperjuangan Manajemen Alih Jenjang angkatan 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan telah menemani, memberi masukan, serta menghibur saya selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Semoga Allah SWT, selalu memberikan rahmat kepada pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan

keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan ilmu bagi yang membacanya.

Jember, 10 Desember 2018

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	5
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	5
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	7
2.1.1 Disiplin Kerja .....	7
2.1.2 Motivasi .....	10
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	13
2.1.4 Kinerja karyawan .....	16
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	18
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	22
<b>2.4 Hipotesis</b> .....	22
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	24
<b>3.1 Rancangan Penelitian</b> .....	24
<b>3.2 Populasi dan Sampel</b> .....	24
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data</b> .....	25
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data</b> .....	25
<b>3.5 Identifikasi Variabel</b> .....	26
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel</b> .....	26
<b>3.7 Skala Pengukuran Variabel</b> .....	29

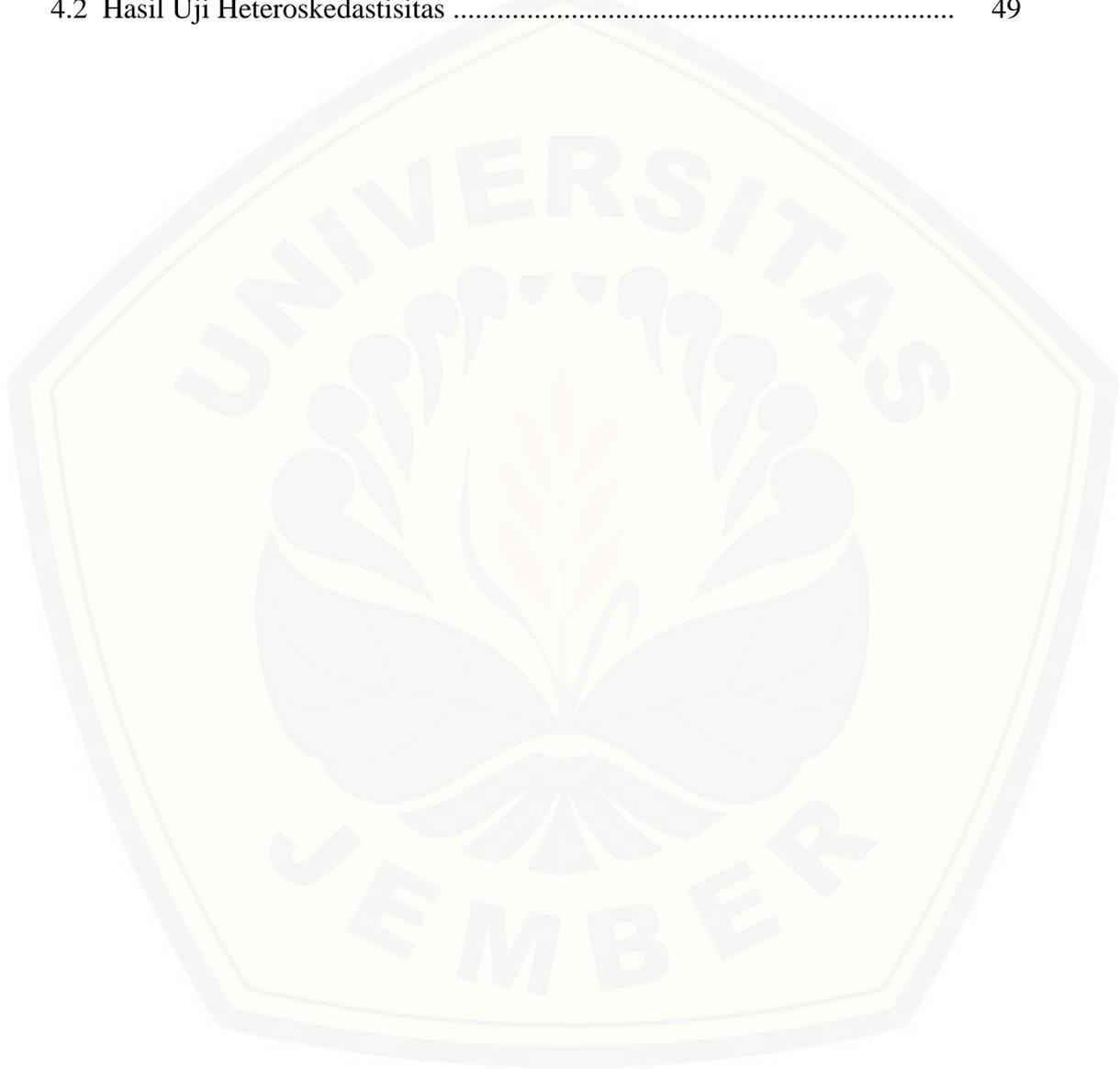
<b>3.8 Metode Analisis Data</b> .....	29
3.8.1 Uji Instrumen .....	29
3.8.2 Uji Normalitas Data.....	31
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	31
3.8.4 Uji Asumsi Klasik .....	32
3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t) .....	33
<b>3.10 Kerangka Pemecahan Masalah</b> .....	34
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	36
<b>4.1 Hasil Penelitian</b> .....	36
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
<b>4.2 Deskriptif Statistik</b> .....	38
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	38
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	40
<b>4.3 Hasil Analisis Data</b> .....	44
4.3.1 Uji Instrumen .....	43
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	46
4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	47
4.3.4 Uji Heteroskedastisitas .....	48
<b>4.4 Uji Hipotesis</b> .....	49
4.4.1 Uji t.....	49
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	50
<b>4.5 Pembahasan</b> .....	51
4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	51
4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	53
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan .....	55
<b>BAB 5. Penutup</b> .....	58
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	58
<b>5.2 Saran</b> .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	60
<b>LAMPIRAN</b> .....	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	39
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	39
4.3 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin .....	40
4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi .....	41
4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ..	42
4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	43
4.7 Hasil Uji Validitas.....	44
4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
4.9 Hasil Uji Normalitas Data.....	46
4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	46
4.11 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	48
4.12 Hasil Uji t.....	50
4.13 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	51

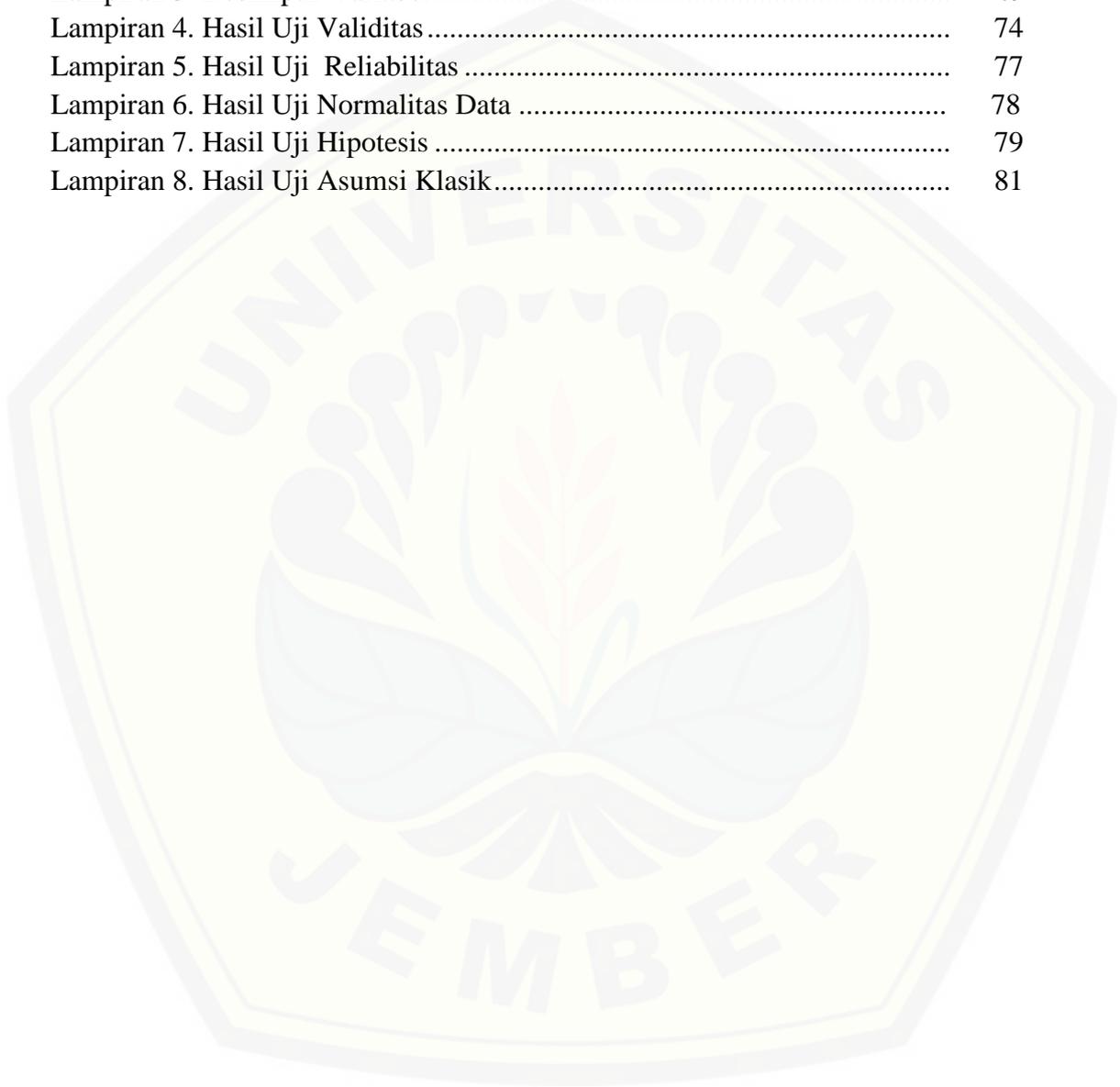
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	21
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	34
4.1 Struktur Organisasi PT Pratama Putra migas.....	37
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	49



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian .....	63
Lampiran 2. Jawaban Responden .....	67
Lampiran 3. Deskriptif Variabel .....	69
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas .....	74
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas .....	77
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Data .....	78
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis .....	79
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	81



## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, maka sumber daya manusia dianggap sebagai obyek utama. Persaingan Dunia usaha yang semakin ketat saat ini memaksa perusahaan untuk dapat menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi. Hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang andal yang dapat bersaing dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Karyawan memiliki peran aktif dalam memberikan kontribusi untuk performa perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan (Mangkuprawira, 2002:56).

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus di tingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawannya untuk mengembangkan dan meningkatkan secara optimal keterampilan karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan membangun lingkungan kerja yang nyaman. Perusahaan memiliki tanggung jawab memberikan lingkungan yang memmuaskan bagi karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif perusahaan (Brahmasari dan Suprayitno, 2008)

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Fathoni (2006:126) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Sedangkan tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut Sastrohadwiryo (2003: 296) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan

dan kebijakan ketenaga kerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Menurut Hasibuan (2015:70) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula, Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pemberian motivasi. Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2015: 143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-

mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2011:31), lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Steers (2005:78) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segenap faktor yang berwujud dan berada di sekitar ruang kerja dan pada umumnya mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi kerja meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, serta keamanan kerja karyawan. lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009:269) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Jika kinerja yang dimiliki oleh

karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan baik, sebaliknya jika kinerja yang dimiliki karyawan kurang baik maka kinerja perusahaan juga akan kurang baik.

PT Pratama Putra Migas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi gas LPG 3kg. Perusahaan PT Pratama Putra Migas berdiri pada tahun 2009 yang mempunyai 47 karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang sering di pakai dalam menentukan efektivitas perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu hal tersebut perlu di perhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dari kepala gudang pada PT. Pratama Putra Migas bahwa penerapan disiplin yang kurang optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti : karyawan sering terlambat masuk kerja, kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap perintah atasan dan pada saat pengiriman gas kepada konsumen. Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut, dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi karena karyawan terlihat kurang bersemangat saat bekerja disebabkan karena tidak adanya timbal balik yang sesuai dan penghargaan dari perusahaan sehingga karyawan kurang bersemangat di dalam bekerja. Selain motivasi, ada factor yang menjadi penyebab permasalahan dalam aspek kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini diindikasikan dengan kurang harmonisnya hubungan karyawan dengan rekan kerjanya yang diindikasikan dengan sering terjadinya perselisihan saat pembongkaran dan pengisian tabung gas 3kg. Adanya aturan – aturan di perusahaan yang harus di taati oleh setiap karyawan seperti di larang merokok di area gudang Lpg, keharusan memakai perlengkapan keamanan dalam bekerja serta adanya pengawasan dari kepala gudang untuk memastikan kinerja para karyawan sesuai dengan prosedur perusahaan.

Oleh karna fenomena tersebut, maka penulis memutuskan untuk mengangkat fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerjanon Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pratama Putra Migas Jember”**

## **1.2 Rumusan Masalah:**

Berdasarkan latar belakang, maka penulis dapat menarik perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pratama Putra Migas Jember?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pratama Putra Migas Jember?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pratama Putra Migas Jember?
- d. Apakah disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pratama Putra Migas Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Pratama Putra Migas Jember?
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pratama Putra Migas Jember?
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pratama Putra Migas Jember?
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pratama Putra Migas Jember?

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan memberikan manfaat :

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat memotivasi perusahaan agar dapat mengevaluasi karyawannya.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan di bidang Manajemen.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:76), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman perusahaan, sedangkan menurut Hasibun (2015:66), disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah perusahaan karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibun (2015:77) pada dasarnya ada faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh –sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus

memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

### 3) Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

### 4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

### 5) Pengawasan

Pengawasan yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

### 6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan– peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

## 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

### c. Jenis–Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:80), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut.

#### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

#### 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:194), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut .

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah

ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

## 2.1.2 Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan. Suwatno dan Priansa (2013:171) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Sedangkan Mangkunegara (20012:68) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

### b. Tujuan Motivasi

Dengan dilakukannya motivasi kerja, terdapat tujuan-tujuan yang ingin didapatkan pihak perusahaan. Menurut Hasibuan (2015:112) tujuan-tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 7) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sedamaryanti (2008:233) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

- 1) Pengakuan orang lain
- 2) Tanggungjawab
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Kepuasan kerja itu sendiri
- 5) Kemungkinan pengembangan karier

d. Jenis - Jenis Motivasi

Menurut Hidjrachman dan Husnan (2002:98) jenis - jenis motivasi ada dua yaitu :

1) Motivasi positif

Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

e. Indikator Motivasi

Menurut Syahyuti dalam puspitasari (2012), indikator motivasi kerja sebagai berikut

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif di artikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain. Kreatifitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan – hubungan baru dan membuat kombinasi – kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu di selesaikan secara tepat waktu.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan

pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedarmayati (2013:26) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:105) Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

## b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:40) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan kerja, pelayanan karyawan yaitu pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi serta kondisi kerja yaitu penerangan, udara, suara bising dan keamanan kerja

### 2) Lingkungan kerja non fisik

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

## c. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti(2011:26) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Soetjipto (2008:87) Menyatakan Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Wursanto (2009:233) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian - pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

#### d. Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009:269) disebutkan yaitu:

##### 1) Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009:269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut.

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam kehidupan diri dan keluarganya.
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

##### 2) Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini

dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut pendapat Wursanto (2009:276) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

### 3) Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

### f. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator yang dikemukakan oleh Soetjipto (2008:87) lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

#### 1) Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

## 2) Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

## 3) Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

### 2.1.4 Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:75). Sedangkan menurut Manullang (2008:14) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

#### b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012:81), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

## 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaninya). Maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik, hal tersebut.

## 2) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, dan fasilitas yang memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan kerja organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran yang memadai dengan kecerdasan emosional yang baik maka ia akan tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya sendiri serta merupakan motivator, tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di perusahaan.

## c. Indikator kinerja

Indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2006:260) terdapat lima indikator kinerja seseorang, diantaranya:

### 1. Kualitas

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan tugas yang mereka hasilkan.

### 2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan waktu

Pekerjaan diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

### 4. Kehadiran

Kehadiran karyawan sesuai waktu yang telah ditentukan.

## 5. Kemampuan bekerjasama

Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Taufiq (2012) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja bersama-sama membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

Andreani (2015) meneliti tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 responden dari 39 populasi, sehingga penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi atau sensus. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sanjaya (2015) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Ros Yogyakarta. Populasi dalam penelitian sebanyak 115 orang karyawan, Hasil dari penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros Yogyakarta. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros Yogyakarta.

Penelitian Rahayu (2016) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota Manado. Populasi penelitian ini pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Teknik pengambilan sampel adalah simple sampling dengan menggunakan

rumus Slovin di dapat sebanyak 56 responden. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Kurniawan meneliti tentang Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta berjumlah 60 orang, hasil penelitian dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda artinya ada pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta dan ada pengaruh negatif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta. Ada pengaruh secara simultan Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban.

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Taufiq (2012)	Lingkungan Kerja(X1), Displin Kerja(X2), Motivasi Kerja(X3), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja pengaruh terhadapkinerja karyawan.
2	Andreani (2015)	Motivasi (X1), Kompensasi(X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Sanjaya (2015)	Disiplin kerja(X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan(Y)	Regresi berganda	Hasil dari penelitian ini Disiplin Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasikerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

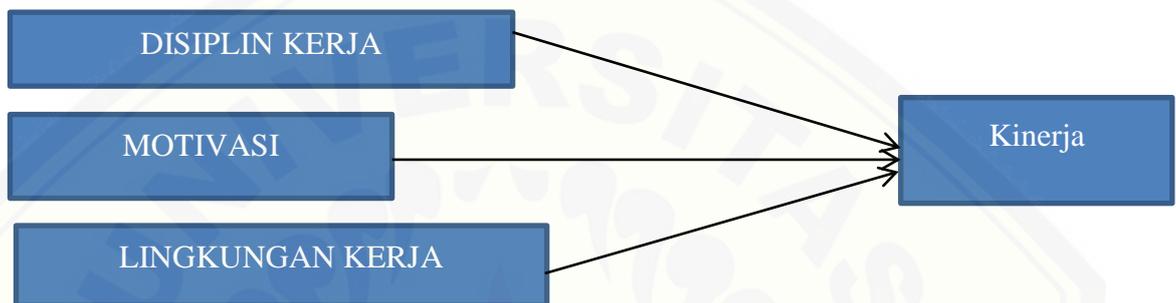
Lanjutan Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Sebelumnya

4	Rahayu (2016)	Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Kurniawan (2015)	Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja non fisik (X2), Beban Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	Hasil penelitian ini adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Taufiq (2012), Andreani (2015), Sanjaya (2015), Rahayu (2016), Kurniawan (2015)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi untuk memudahkan peneliti mengetahui hubungan tiap variabel. Dengan begitu peneliti dapat mengetahui alur penelitian dan dapat menguraikan pokok permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan teori yang telah disampaikan oleh para ahli dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual pada penelitian ini menggambarkan pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual  
Sumber : Data diolah 2018

### 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berikut adalah beberapa hipotesis yang diajukan dari peneliti ini:

#### 2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009:824). Menurut Hasibun (2015:66), disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Sanjaya (2015) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros Yogyakarta. Taufiq (2012) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>1</sub> : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pratama Putra Migas Jember.

#### 2.4.2 Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Suwatno dan Priansa (2013:171) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Mangkunegara (20012:68) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Taufiq (2012) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Andreani (2015) meneliti tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pratama Putra Migas Jember.

#### 2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa Pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Kurniawan (2015) meneliti tentang Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja non fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Rahayu (2016) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota Manado. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pratama Putra Migas Jember.

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2002:6).

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian eksplanatori yaitu menguji keterkaitan antar beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian bersifat kuantitatif dengan objek karyawan PT. Pratama Putra Migas Jember. Pada objek tersebut akan dianalisis pengaruh Disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Putra Migas Jember.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pratama Putra jember Migas yang berjumlah 47 orang.

#### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel ( Sugiyono 2014:156). Sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi, yaitu karyawan PT. Pratama Putra Migas Jember yang berjumlah 47 orang.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan (Kuncoro, 2009:56). Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau bilangan yang diperoleh dari skor – skor jawaban responden. Dari angka atau bilangan yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data dengan menggunakan *software* SPSS yang kemudian dijelaskan untuk diteliti lebih lanjut.

Jenis data penelitian menurut sumbernya dibagi menjadi dua yaitu:

#### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari pengumpulan data dari objek risetnya (Sumarsono, 2004:69). Data primer diperoleh data penyebaran kuesioner kepada dosen wanita jurusan manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel – variabel penelitian berupa Peran ganda, Stres kerja, Komitmen Organisasi dan kinerja karyawan.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004: 69). Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal – jurnal, buku, penelitian terdahulu, internet, dan skripsi yang telah dipublikasikan yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi, komunikasi, dan motivasi.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan selebaran yang berisikan tentang pernyataan mengenai fenomena yang akan diteliti kepada karyawan.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah cara atau teknik pengumpulan data yang bersumber dari buku, jurnal, literature maupun internet dengan penelitian yang akan dilakukan.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel – variabel yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

a. *Independent variable* atau variabel bebas (X), yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu:

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X1)
- 2) Variabel Motivasi (X2)
- 3) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

b. *Dependent variable* atau variabel terikat (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan faktor – faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran variabel dan berfungsi sebagai batasan – batasan pada objek yang akan diteliti. definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi indikator sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan.

Indikator disiplin kerjamenurut Hasibuan (2015:194) sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan  
merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam mentaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif  
merupakan sikap yang tunjukan oleh karyawan dalam menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan untuk selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan.
- 4) Tingkat absensi, menyangkut tentang disiplin terhadap kehadiran, sehingga dapat menurunkan absensi pegawai.

b. Motivasi (X2)

Motivasi adalah dorongan yang mengakibatkan karyawan mau dan rela untuk mengerahkan waktu dan tenaganya untuk menyelesaikan tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan, serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Indikator motivasi menurut Syahyuti dalam puspitasari (2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Dorongan mencapai tujuan, merupakan prilaku karyawan untuk mencapai ksesuksesan.
- 2) Semangat kerja, merupakan prilaku karyawan untuk semngat dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Inisiatif, merupakan prilaku karyawan untuk bekerja tanpa menunggu perintah.
- 4) Rasa tanggung jawab, merupakan prilaku karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang di lakukan.

## c. Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

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

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Soetjipto (2008:87) adalah sebagai berikut :

### 1) Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu perusahaan.

### 2) Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

### 3) Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan karyawan yang harus di penuhi oleh perusahaan dalam bekerja, seperti sepatu, sarung tangan, helm, alat pemadam.

### 5) Kinerja karyawan (Y), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) adalah sebagai berikut:

#### 1) Kualitas

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan tugas yang mereka hasilkan.

#### 2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3) Kemandirian.

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

4) Kehadiran

Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerjasama

Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* untuk pengukuran variabel. Sugiyono (2014:107) mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut

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

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearson product moment*, dengan rumus sebagai berikut (Pardede dan Manurung (2014:31):

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (n \sum x)^2]} \sqrt{[n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Di mana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi *product moment*

$n$  = jumlah pengamatan

$\sum x$  = jumlah pengamatan dari nilai X

$\sum y$  = jumlah pengamatan dari nilai Y

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Suatu pertanyaan yang ditanyakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikasinya, apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan maka data tersebut dapat dikatakan valid atau berdistribusi normal. dengan nilai signifikan sebesar 5%. Sedangkan jika nilai signifikansinya lebih besar taraf signifikansi yang digunakan maka data tersebut tidak valid atau tidak berdistribusi normal.

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan uji stastik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian penelitian menggunakan reliabilitas metode *Alpha* ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam metode *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reabilitas

$r$  = koefisien rata-rata kolerasi antar variabel

$k$  = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan menguji statistik *cronbachalpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikannilai *cronbach alpha*>0,60.

### 3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, variabel intervening atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:110).

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian dilihat dengan besaran *kolmogrov-smirnov test* sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan yang dihasilkan  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima, artinya data tersebut terdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan yang dihasilkan  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya data tersebut tidak terdistribusi normal.

Apabila nantinya data yang diperoleh tidak terdistribusi normal, maka peneliti akan melakukan transformasi data ke dalam bentuk logaritma, log, akar, kuadrat atau bentuk lainnya. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan *Central Limit Theori* yang menyatakan bahwa semakin banyak data yang kita ambil dari populasi, maka data tersebut akan mendekati distribusi normal.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Rochaety *et.al.* (2009:138), regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah variabel kinerja karyawan. Sementara, yang menjadi variabel bebasnya adalah komitmen organisasi, komunikasi, dan motivasi. Model hubungan kinerja karyawan dengan

variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= Variabel Stres Kerja
$X_2$	= Variabel Kompensasi
$X_3$	= Variabel Lingkungan Kerja
$Y$	= Kinerja Karyawan
$\varepsilon$	= Standart Error

### 3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis linier berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator* = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai  $VIF < 5$  dan nilai  $tolerance > 0.05$ , maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinieritas (Gurajati dan Porter, 2012:234).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013: 105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- 1) Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- 2) Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

### 3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun uji hipotesis tersebut terdiri dari :

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel X dengan variabel Y karyawan di PT. Pratama putra migas Jember. Adapun tahapan uji t sebagai berikut:

#### 1) Menentukan hipotesis

$H_0$  : variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

$H_a$  : variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

#### 2) Menentukan deajat kepercayaan. Pada penelitian ini digunakan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ atau 0.05)

#### 3) Membuat kesimpulan

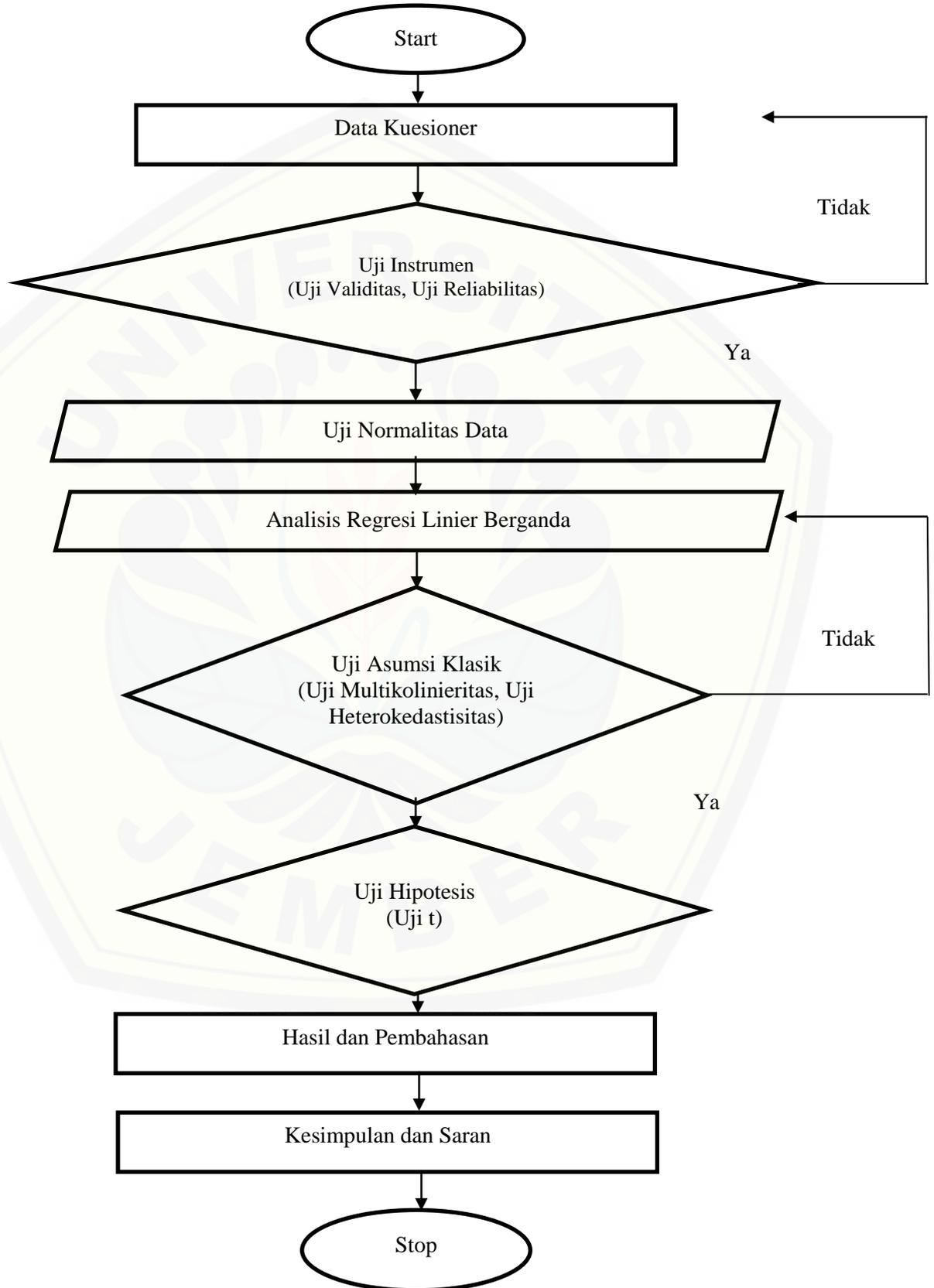
##### a) Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ : $H_0$ ditolak

Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

##### b) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ : $H_0$ diterima

Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

3.10 Kerangka pemecahan masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan gambar:

- a. *Start* merupakan tahap awal atau persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan Data : (wawancara, kuesioner, dan studi pustaka) data kuesioner merupakan data awal yang digunakan untuk di uji instrumen. Sedangkan data lainnya digunakan sebagai bahan tambahan untuk menyimpulkan hasil dan pembahasan.
- c. Uji instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi:
  1. Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
  2. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
- d. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak.
- e. Uji data dengan analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- f. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan dalam suatu model penelitian.
- g. Melakukan uji hipotesis yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur yaitu dengan uji t.
- h. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
- i. Analisis data diatas akan diperoleh hasil analisis yang akan mengarah pada kesimpulan dan saran.
- j. *Stop*, merupaan akhir dari seluruh penelitian.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2), Lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

- a. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pratama Putra Migas Jember.
- b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pratama Putra Migas Jember.
- c. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pratama Putra Migas Jember.
- d. Disiplin kerja, Motivasi, dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pratama Putra Migas Jember.

### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut

- a. Pengaruh variabel disiplin kerja dengan indikator  $X_{1.2}$  penggunaan waktu secara efektif (total skor 199), indikator  $X_{1.4}$  tingkat absensi (total skor 192), indikator  $X_{1.1}$  mematuhi semua peraturan perusahaan (total skor 191). Pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang sudah baik perlu dipertahankan.
- b. Pengaruh variabel Motivasi dengan indikator  $X_{2.2}$  semangat kerja (total skor 199), indikator  $X_{2.3}$  inisiatif (total skor 195), indikator  $X_{2.1}$  dorongan mencapai tujuan (total skor 190). Pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang sudah baik perlu dipertahankan.
- c. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan indikator  $X_{3.2}$  kesempatan untuk maju (total skor 205), indikator  $X_{3.3}$  keamanan dalam pekerjaan (total skor 201), indikator  $X_{3.1}$  hubungan yang harmonis (total skor

- 190). Pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang sudah baik perlu dipertahankan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain selain Disiplin kerja, Motivasi, Lingkungan kerja sehingga hasil penelitian yang menjelaskan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain.



**Daftar Pustaka**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta.
- Andreani, Wijaya. 2015. meneliti tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.
- Arikunto, S. 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rindia Cipta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayitno. 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Damodar N, Gujarati and Dawn C, Porter. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ety, Rochaety, Ratih, Tresnati dan H. Abdul, Madjid. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*, Edisi Revisi, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali. 2011. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi (BPFÉ).
- Kurniawan, Indra. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta.

- Mangkuprawira, Syafry. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Pardede, Ratlan dan Manurung, Reinhard. 2014. *Analisis Jalur (Path Analysis) Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Puspitasari, Ikke. 2012. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Guna Teknik Semarang.
- Rahayu, Sri. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sanjaya, Rio. 2015. meneliti tentang pengaruh pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Maju Mundur.
- Sedarmayanti. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi. W. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Asmara Books.
- Steers Richard. M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumarsono. 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graha Ilmu.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Suwatno dan Priansari, Donni. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Taufiq, Hidayat. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Kabupaten Lumajang.

Wahyudi, Amin & Suryono, Jarot. 2006, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 1. No 1

Wibowo. 2010, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wursanto, Ignasius. 2009, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offer



**Lampiran 1.**

**Kuesioner Penelitian**

Kepada:  
Yth. Bapak / Ibu  
Di Jember

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi, dengan judul “ **Pengaruh disiplin kerja, motivasi Dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Putra Migas Jember**”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memohon dengan hormat kesediaan Ibu untuk berpartisipasi dengan mengisi pertanyaan – pertanyaan dalam kuesioner yang terlampir. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dengan tetap menjamin kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status. Hasil dari angket ini semata – mata hanya untuk kepentingan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya buat atas ketersediaan dan partisipasinya telah berkenan meluangkan waktu untuk kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Ainni Zahra Adibba

NIM 160810201308

**IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN**

1. No. Responden : (diisi peneliti)
2. Umur :
3. Lama bekerja :

I. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur – jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda *Checklist* (✓) pada salah satu jawaban pernyataan yang sesuai dengan yang Anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut.
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Netral (N)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

## Kuesioner Disiplin (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu taat terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan.					
2.	Saya selalu menggunakan waktu secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
3.	Saya sanggup melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
4.	Saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu pada jam kerja.					

## Kuesioner Motivasi (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja keras untuk meningkatkan kinerja di perusahaan.					
2.	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas.					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik tanpa menunggu perintah					
4.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.					

### Kuesioner Lingkungan kerja non fisik (X3)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja saya di perusahaan.					
2.	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.					
3.	Keamanan dalam pekerjaan saya sudah dipenuhi oleh perusahaan.					

### Kuesioner Kinerja Karyawan(Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya melakukan pemeriksaan tabung gas sebelum pengiriman.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pengiriman tabung gas sesuai dengan jumlah target pengiriman yang di berikan perusahaan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pengiriman tabung gas tepat waktu kepada konsumen sesuai dengan jadwal yang di berikan perusahaan.					
4.	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan tim dalam menyelesaikan tugas.					

## Lampiran 2. Jawaban Responden

N o	X 11	X 12	X 13	X 14	X 21	X 22	X 23	X 24	X 31	X 32	X 33	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4
5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
7	3	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
9	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
14	3	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	3	2	4
15	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
16	5	4	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	2	5
17	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5
18	3	5	4	3	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
20	3	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	2	5
21	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
23	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
25	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
26	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
29	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
30	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
31	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4
33	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
34	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
36	3	4	4	2	4	2	2	5	3	3	4	4	2	2	4	4
37	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	2	4
38	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5
39	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	2	4

40	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
41	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
42	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
43	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4
44	5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5
45	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	5
46	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
47	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5



## Lampiran 3.Deskriptif Variabel

**X11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	21.3	21.3	21.3
	4	24	51.1	51.1	72.3
	5	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.8	12.8	12.8
	4	24	51.1	51.1	63.8
	5	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	31.9	31.9	31.9
	4	20	42.6	42.6	74.5
	5	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	6	12.8	12.8	14.9
	4	26	55.3	55.3	70.2
	5	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	6	12.8	12.8	14.9
	4	30	63.8	63.8	78.7
	5	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	3	6	12.8	12.8	17.0
	4	18	38.3	38.3	55.3
	5	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	8	17.0	17.0	19.1
	4	21	44.7	44.7	63.8
	5	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.8	12.8	12.8
	3	7	14.9	14.9	27.7
	4	26	55.3	55.3	83.0
	5	8	17.0	17.0	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**X31**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17.0	17.0	17.0
	4	24	51.1	51.1	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**X32**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.5	8.5	8.5
	4	22	46.8	46.8	55.3
	5	21	44.7	44.7	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**X33**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.5	8.5	8.5
	4	26	55.3	55.3	63.8
	5	17	36.2	36.2	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**Y11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	6	12.8	12.8	14.9
	4	32	68.1	68.1	83.0
	5	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	3	6	12.8	12.8	17.0
	4	19	40.4	40.4	57.4
	5	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	9	19.1	19.1	21.3
	4	22	46.8	46.8	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.6	10.6	10.6
	3	8	17.0	17.0	27.7
	4	28	59.6	59.6	87.2
	5	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	59.6	59.6	59.6
	5	19	40.4	40.4	100.0
Total		47	100.0	100.0	



Lampiran 4. Uji Validitas

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X1
X11	Pearson Correlation	1	.245	.048	.548	.668
	Sig. (2-tailed)		.096	.748	.000	.000
	N	47	47	47	47	47
X12	Pearson Correlation	.245	1	.201	.532	.707
	Sig. (2-tailed)	.096		.176	.000	.000
	N	47	47	47	47	47
X13	Pearson Correlation	.048	.201	1	.176	.545
	Sig. (2-tailed)	.748	.176		.238	.000
	N	47	47	47	47	47
X14	Pearson Correlation	.548	.532	.176	1	.818
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.238		.000
	N	47	47	47	47	47
X1	Pearson Correlation	.668	.707	.545	.818	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

**Correlations**

		X21	X22	X23	X24	X2
X21	Pearson Correlation	1	.493	.665	.055	.728
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.716	.000
	N	47	47	47	47	47
X22	Pearson Correlation	.493	1	.610	.162	.792
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.276	.000
	N	47	47	47	47	47
X23	Pearson Correlation	.665	.610	1	.145	.825
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.330	.000
	N	47	47	47	47	47
X24	Pearson Correlation	.055	.162	.145	1	.522
	Sig. (2-tailed)	.716	.276	.330		.000
	N	47	47	47	47	47
X2	Pearson Correlation	.728	.792	.825	.522	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

**Correlations**

		X31	X32	X33	X3
X31	Pearson Correlation	1	.515	.208	.779
	Sig. (2-tailed)		.000	.161	.000
	N	47	47	47	47
X32	Pearson Correlation	.515	1	.348	.821
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.000
	N	47	47	47	47
X33	Pearson Correlation	.208	.348	1	.666
	Sig. (2-tailed)	.161	.017		.000
	N	47	47	47	47
X3	Pearson Correlation	.779	.821	.666	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y1
Y11	Pearson Correlation	1	.459	.627	.042	-.070	.657
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.777	.640	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y12	Pearson Correlation	.459	1	.578	.272	-.002	.787
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.064	.988	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y13	Pearson Correlation	.627	.578	1	.240	.022	.817
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.104	.885	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y14	Pearson Correlation	.042	.272	.240	1	.045	.564
	Sig. (2-tailed)	.777	.064	.104		.761	.000
	N	47	47	47	47	47	47
Y15	Pearson Correlation	-.070	-.002	.022	.045	1	.322
	Sig. (2-tailed)	.640	.988	.885	.761		.134
	N	47	47	47	47	47	47
Y1	Pearson Correlation	.657	.787	.817	.564	.222	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.134	
	N	47	47	47	47	47	47

Lampiran 5.Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	4

**Reliability Statistics**

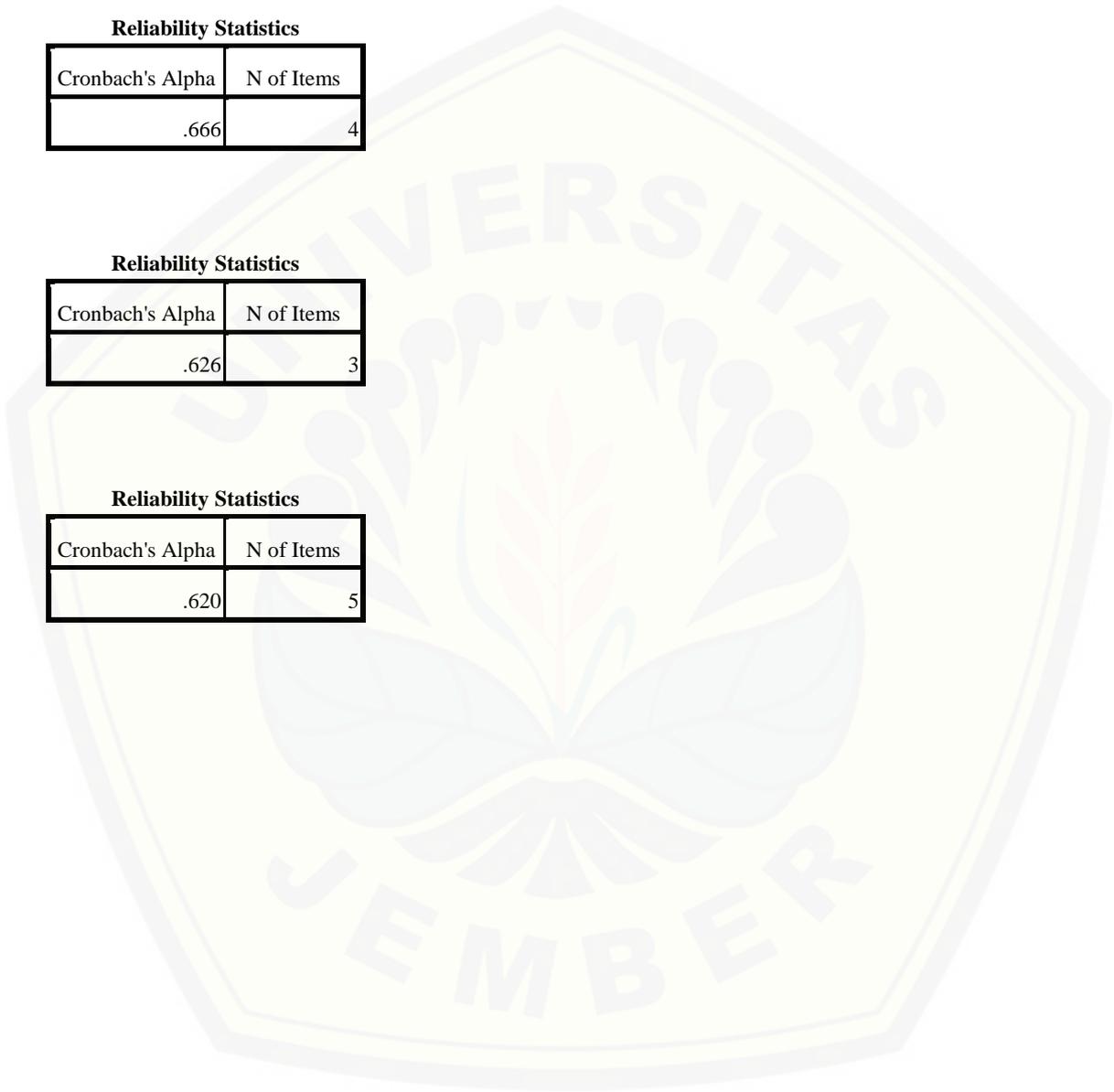
Cronbach's Alpha	N of Items
.666	4

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	5

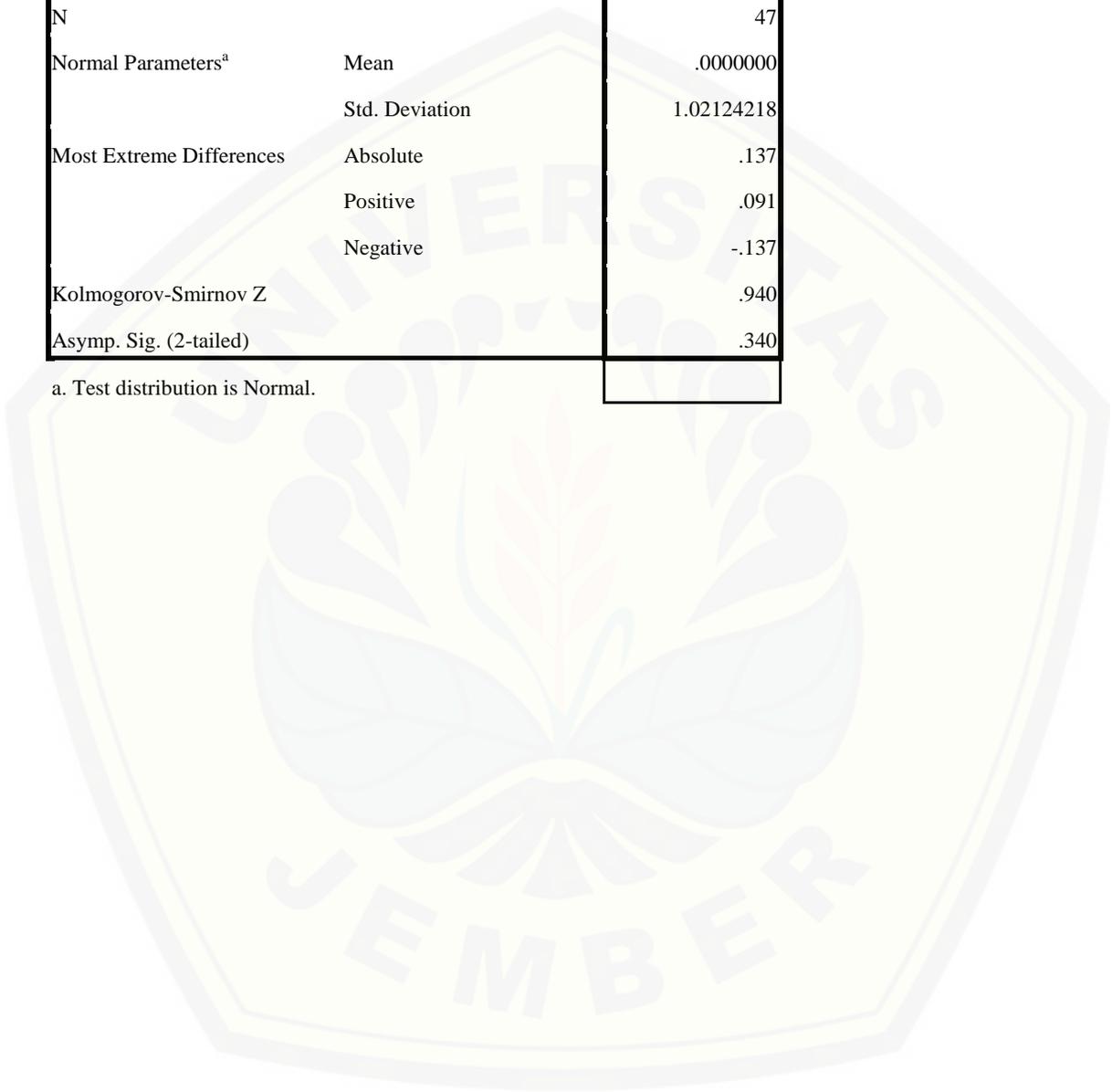


Lampiran 6. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02124218
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.091
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.940
Asymp. Sig. (2-tailed)		.340

a. Test distribution is Normal.



Lampiran 7. Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

a. Uji Rsquare

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.798	.784	1.056

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.642	3	63.214	56.659	.000 <sup>a</sup>
	Residual	47.975	43	1.116		
	Total	237.617	46			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

c. Uji t

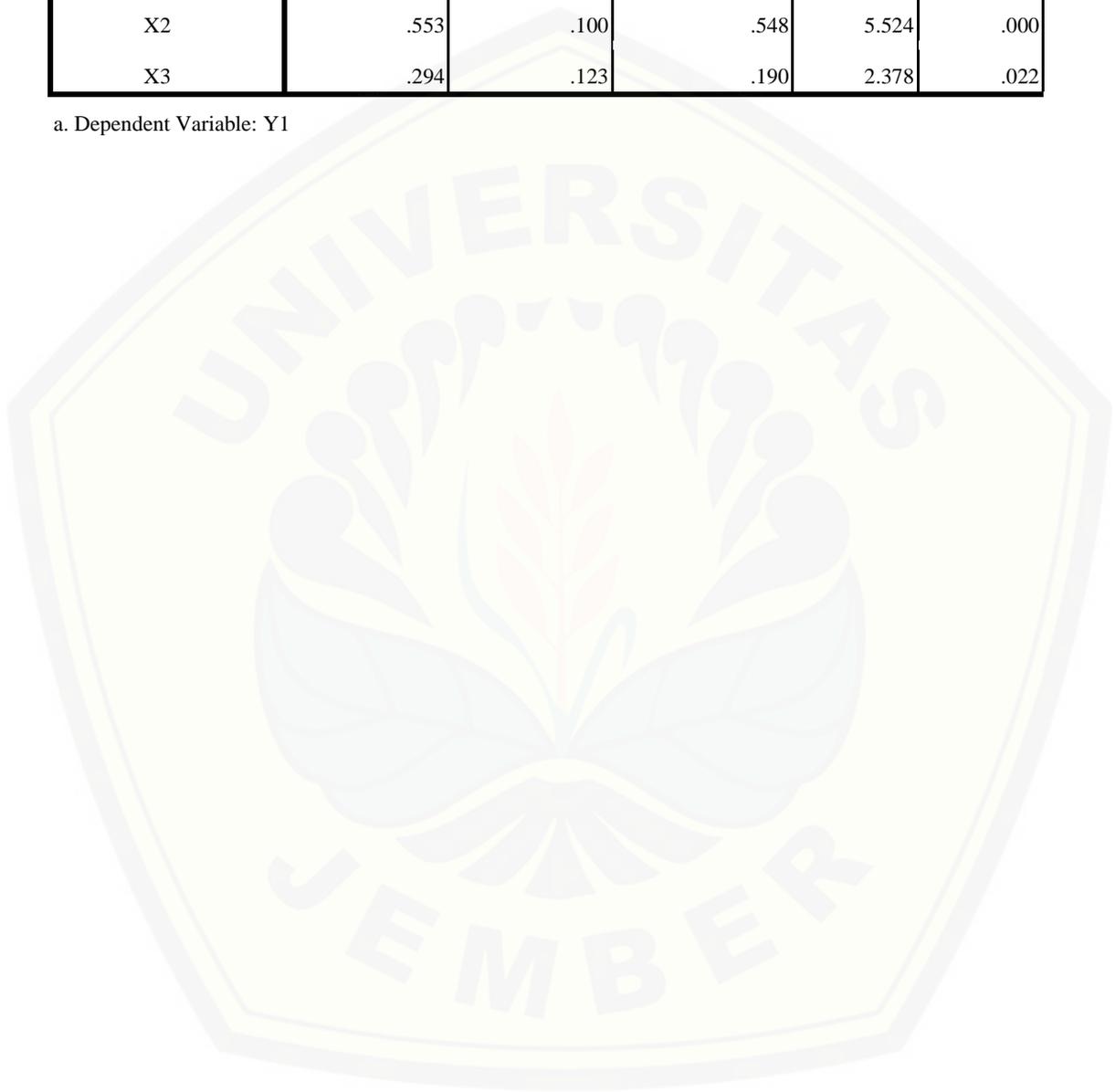
Coefficients<sup>a</sup>

sModel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.110	1.576		1.339	.188
	X1	.344	.113	.294	3.057	.004
	X2	.553	.100	.548	5.524	.000
	X3	.294	.123	.190	2.378	.022

Coefficients<sup>a</sup>

sModel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.110	1.576		1.339	.188
	X1	.344	.113	.294	3.057	.004
	X2	.553	.100	.548	5.524	.000
	X3	.294	.123	.190	2.378	.022

a. Dependent Variable: Y1



Lmpiran 8. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.509	1.966
X2	.478	2.092
X3	.733	1.365

a. Dependent Variable: Y1

b. Uji Heteroskesdisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.562	1.097		.512	.611
	X1	.018	.078	.050	.234	.816
	X2	.011	.070	.035	.161	.873
	X3	-.025	.086	-.052	-.290	.773

a. Dependent Variable: RES\_2

### Scatterplot

Dependent Variable: RES\_2

