



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIVIA  
MANDIRI SEJATI DEPO JEMBER**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND  
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. LIVIA  
MANDIRI SEJATI DEPO JEMBER***

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**LAYLA NURJANNAH  
NIM. 150810201041**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2019**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIVIA  
MANDIRI SEJATI DEPO JEMBER**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND  
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. LIVIA  
MANDIRI SEJATI DEPO JEMBER***

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**LAYLA NURJANNAH  
NIM. 150810201041**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2019**

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

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : LAYLA NURJANNAH

NIM : 150810201041

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya 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 jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 17 Juli 2019

Yang menyatakan,

Layla Nurjannah  
NIM:150810201041

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember

Nama Mahasiswa : LAYLA NURJANNAH

NIM : 150810201041

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 05 Juli 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.  
NIP. 196903291993032001

Drs. Moch. Syaharudin, M.M.  
NIP. 195509191985031003

Koordinator Program Studi S1-Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.  
NIP. 196901201993031002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIVIA  
MANDIRI SEJATI DEPO JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Layla Nurjannah**

**NIM : NIM 150810201041**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**19 Juli 2019**

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.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E.,M.Si.(.....)**

**NIP. 197405022000032001**

**Sekretaris: Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. (.....)**

**NIP. 196304021988021001**

**Anggota : Dra. Susanti Prasetiyaningtiyas, M.Si. (.....)**

**NIP.196609181992032002**



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

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

**NIP. 197107271995121001**

## PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada Allah SWT atas segala karuniaNya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi panutan terbaik di muka bumi.

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Ayah dan Ibu sebagai sembah baktiku dan rasa hormatku atas kasih sayang, nasihat, pengorbanan selama ini dan doa yang tiada pernah henti.
2. Adikku yang akan menjalani skripsi juga dan seluruh keluarga besar tercinta yang selalu memberikan dukungan.
3. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2015 atas pemberian semangat serta doanya.
4. Almamater yang aku banggakan Universitas Negeri Jember.

## MOTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”

( Surah Al-Baqarah 286)

“Sejatinya, dalam hidup ini kita tidak pernah berusaha mengalahkan orang lain. Dan itu sama sekali tidak perlu. Kita cukup mengalahkan diri sendiri, egoisme, ketidakpedulian, ambisi, rasa takut, pertanyaan, keraguan.

Sekali kau bisa menang dalam pertempuran itu,  
maka pertempuran lainnya akan mudah.”

( Tere Liye)

“Ujian dari Allah adalah salah satu bentuk bahwa ialah yang hanya Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Sejauh mana kamu mau bersabar, berikhtiar, dan bershawat. Disaat itulah Allah akan menurunkan mukjizat disaat kamu telah berdamai dengan hatimu sendiri dan ikhlas. Kamu akan mendapatkan apa yang kamu cari dan idamkan, yakinlah sama Kun Fayakun Allah”

( Ibunda Siti Aisyah )

**RINGKASAN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LIVIA MANDIRI SEJATI DEPO JEMBER;** Layla Nurjannah, 150810201041; 2019; 77 halaman; Program Studi Ilmu Ekonomi; Jurusan Ekonomi; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Salah satu cara untuk memajukan usaha bisnis adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi penggerak dan penentu tercapainya keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember adalah perusahaan yang bergerak di distributor airmineral khusus produk Aqua. Fenomena yang terjadi pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember, menggambarkan bahwa terjadi penurunan tingkat kedisiplinan karyawan, minimnya dalam motivasi bekerja dan kurang nyamannya lingkungan kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Variabel yang digunakan yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember yang berjumlah 189 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling*. Dengan demikian peluang karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember untuk terpilih sebagai sampel sama. Pada penelitian ini, penentuan jumlah responden menggunakan rumus Slovin sampel dan hasilnya menggunakan 66 orang responden. Alat



analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Pengujian instrumen tersebut dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil penelitian menunjukkan nilai dari koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,656 yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi dari motivasi kerja  $0,001 < 0,05$  hal itu berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Motivasi karyawan menjadi dasar untuk melakukan pekerjaan di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan melakukan aktivitasnya secara maksimal dan kinerja karyawan akan menjadi lebih efektif. Selanjutnya dari koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,105 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), tetapi pengaruh tersebut lemah karena nilai koefisien regresinya mendekati nol. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi dari disiplin kerja  $0,393 > 0,05$  hal itu berarti disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Tindakan pendisiplinan karyawan harus disesuaikan dengan tingkat kesalahan atau pelanggaran karyawan. Tindakan pendisiplinanyang kurang tegas, berakibat karyawan masih mengulangi kesalahan atau pelanggaran. Hal ini juga berakibat kedisiplinan karyawan pada perusahaan ini menurun, sehingga secara tidak langsung menurunkan kinerja karyawan. Melihat dari koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar 0,506 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan dari hasil uji t, nilai signifikansi dari motivasi kerja  $0,000 < 0,05$ . Hal itu berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa terdorong meningkatkan kinerja apabila mendapatkan lingkungan kerja yang baik.

## SUMMARY

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. LIVIA MANDIRI SEJATI DEPO JEMBER;** Layla Nurjannah, 150810201041; 2019; 77 pages; Economics Study Program; Faculty of Economics; Economics and Business Faculty; University of Jember.

The development of science and technology is currently very influential on the progress of business. Advancing the business venture requires proper management. One way to advance business is to improve the quality of human resources. Human resources are the drivers and determinants of achieving company success. The success of a company is very closely related to employee performance. PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember is a company engaged in Aqua water distributor. Phenomena that occur at PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember, stated that there was a decrease in the level of discipline of employees, the lack of motivation in work and the lack of comfort in the work environment that caused a decrease in employee performance

This study entitled "The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember ". This study aims to determine and analyze the influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance of PT. Livia Mandiri Sejati Depot Jember. The variables used are Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), Work Environment (X3), and Employee Performance (Y). The population in this study were employees at PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember The population of this study were employees of PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember which amounted to 189 people. The sampling technique used was proportional stratified random. Thus the opportunity for employees of PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember to be selected as the same sample. In this study, determining the number of respondents using the Slovin formula sample and the results using 66 respondents. The analytical tool used is

multiple linear regression. The testing of these instruments was carried out with the help of the SPSS 21 program. The results of study address the value of the work motivation coefficient (X1) of 0.656, which means that work motivation has a positive effect on employee performance (Y). The results of the t test show the significance value of work motivation  $0.001 < 0.05$ , which means the influence of work motivation on employee performance. So, it can be concluded that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Livia Mandiri Sejati Jember. Employee motivation is the basis for doing work within the company. employees who have high work motivation will do their activities optimally and employee performance will be more effective. Furthermore, from the work discipline regression coefficient (X2) of 0.105 which indicates that work discipline has a positive effect on employee performance (Y), but the effect is weak because the regression coefficient is close to zero. The results of the t test show the significance value of the work discipline  $0.393 > 0.05$ , which means that work discipline does not have a significant effect on employee performance. So, it can be concluded that work discipline has a positive and not significant effect on employee performance at PT. Livia Mandiri Sejati Jember. Employee disciplinary actions must be adjusted to the level of employee errors or violations. Disciplinary actions that are less assertive, result in employees still repeating mistakes or violations. This also results in employee discipline in this company decreasing, thus indirectly reducing employee performance. Seeing from the work environment regression coefficient (X3) of 0.506 indicates that the work environment has a positive effect on employee performance (Y). Whereas from the results of the t test, the significance value of work motivation is  $0,000 < 0,05$ . That means the work environment has a significant effect on employee performance. So, it can be concluded that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Livia Mandiri Sejati Jember. A comfortable and safe work environment is needed to improve employee performance. Employees will feel compelled to improve performance when they get a good work environment.

## PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari berbagai bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M. Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E.,M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
3. Bapak Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dewi Prihatini,S.E.M.M., Ph.D.dan bapak Drs. Mochammad Syaharudin, M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini.
5. Ibu Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, SE.,M.Si., bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. dan ibu Dra. Susanti Prasetyaningtiyas, M.Si.,selaku penguji yang telah memberikan masukan dan bimbingan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Teristimewa kedua orang tuaku, Ayah Muhammad Sutrisno dan Ibu Siti Aisyah tercinta yang telah memberikan motivasi dan dukungan moril dan materiil serta doa selama ini.
7. Adikku Alfy Kholifatur R. yang sedang menyelesaikan studi SMAnya semoga diterima di Perguruan Tinggi terbaik dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa.

8. Teruntuk Bapak Achmad Hasan terimakasih banyak telah meluangkan waktu untuk membantu memberi solusi dan memberi saran atas kendala yang saya alami selama pembuatan skripsi.
9. Terimakasih UKMF KURUSETRA dan Laskar Pemuda Kaliwates telah memberikan wadah berorganisasi yang baik dan mental yang kuat.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepadasemua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini terselesaikan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 17 Juli 2019

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMARRY</b> .....	x
<b>PRAKATA</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	6
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	6
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	8
<b>2.1.1 Motivasi Kerja</b> .....	<b>8</b>
a. Pengertian Motivasi kerja.....	8
b. Komponen Motivasi Kerja .....	8
c. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	9
d. Indikator Motivasi Kerja.....	10
<b>2.1.2 Disiplin Kerja</b> .....	<b>11</b>
a. Pengertian Disiplin kerja .....	11
b. Faktor-faktor Disiplin Kerja .....	12

c. Pentingnya Disiplin Kerja.....	13
d. Indikator Disiplin Kerja.....	14
<b>2.1.3 Lingkungan Kerja .....</b>	<b>15</b>
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
b. Dimensi Lingkungan Kerja.....	16
c. Indikator Lingkungan Kerja .....	17
<b>2.1.4 Kinerja Karyawan .....</b>	<b>19</b>
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	19
c. Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan.....	21
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	22
<b>2.2 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>23</b>
<b>2.3 Kerangka Konsep.....</b>	<b>28</b>
<b>2.4 Hipotesis.....</b>	<b>29</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>32</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....</b>	<b>32</b>
3.2.1 Populasi.....	32
3.2.2 Sampel .....	32
<b>3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....</b>	<b>33</b>
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>34</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel .....</b>	<b>35</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>35</b>
<b>3.7 Skala Pengukuran .....</b>	<b>41</b>
<b>3.8 Metode Analisis Data .....</b>	<b>41</b>
3.8.1 Uji Instrumen .....	41
3.8.2 Uji Normalitas Data.....	43
3.8.3 Uji Regresi Linear Berganda .....	44
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	44
<b>3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>48</b>

<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	50
<b>4.1 Gambaran Umum Perusahaan</b> .....	50
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	50
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	51
4.1.3 Aspek Kegiatan Perusahaan .....	52
<b>4.2 Deskripsi Responden</b> .....	53
4.2.1 Karakteristik Responden .....	53
4.2.2 Deskripsi Variabel .....	56
<b>4.3 Hasil Analisis Data</b> .....	62
4.3.1 Uji Instrumen Data .....	62
4.3.2 Uji Normalitas Data .....	64
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	65
4.3.4 Uji Asumsi Klasik .....	66
4.3.5 Uji Hipotesis .....	68
<b>4.4 Pembahasan</b> .....	69
<b>4.5 Keterbatasan Penelitian</b> .....	74
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	76
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	76
<b>5.2 Saran</b> .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	77

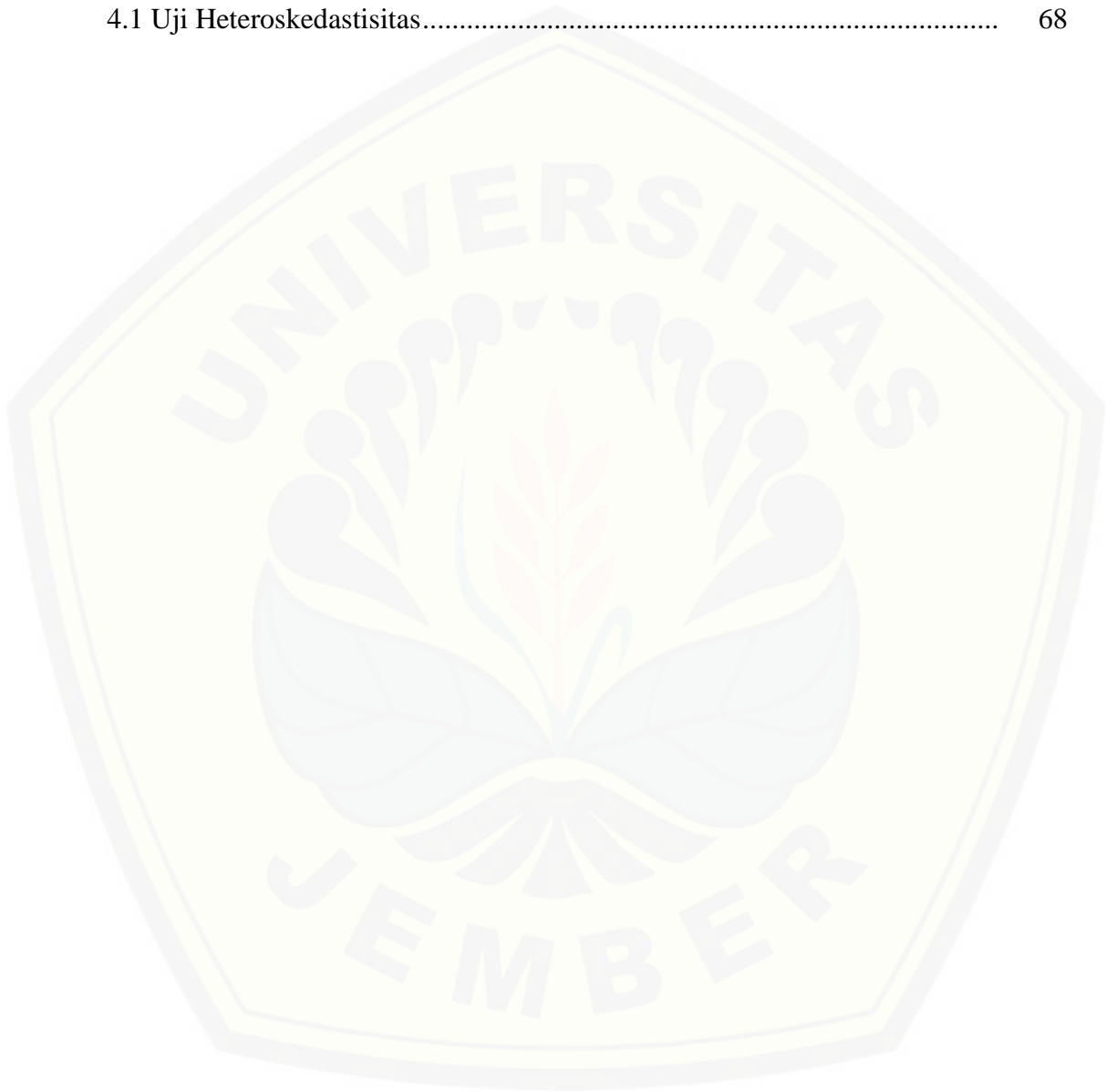


**DAFTAR TABEL**

	Halaman
1.1 Data Karyawan Perusahaan.....	4
2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
4.1 Karakteristik Usia Responden.....	54
4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	54
4.3Karakteristik Masa Kerja Responden.....	55
4.4 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden.....	56
4.5 Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	57
4.6 Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja .....	59
4.7Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	59
4.8 Jawaban Responden Terhadap Kinerja .....	60
4.9 Hasil Uji Validitas.....	62
4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	64
4.11Hasil Uji Normalitas .....	65
4.12Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
4.13Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
4.14 Hasil Uji t .....	69

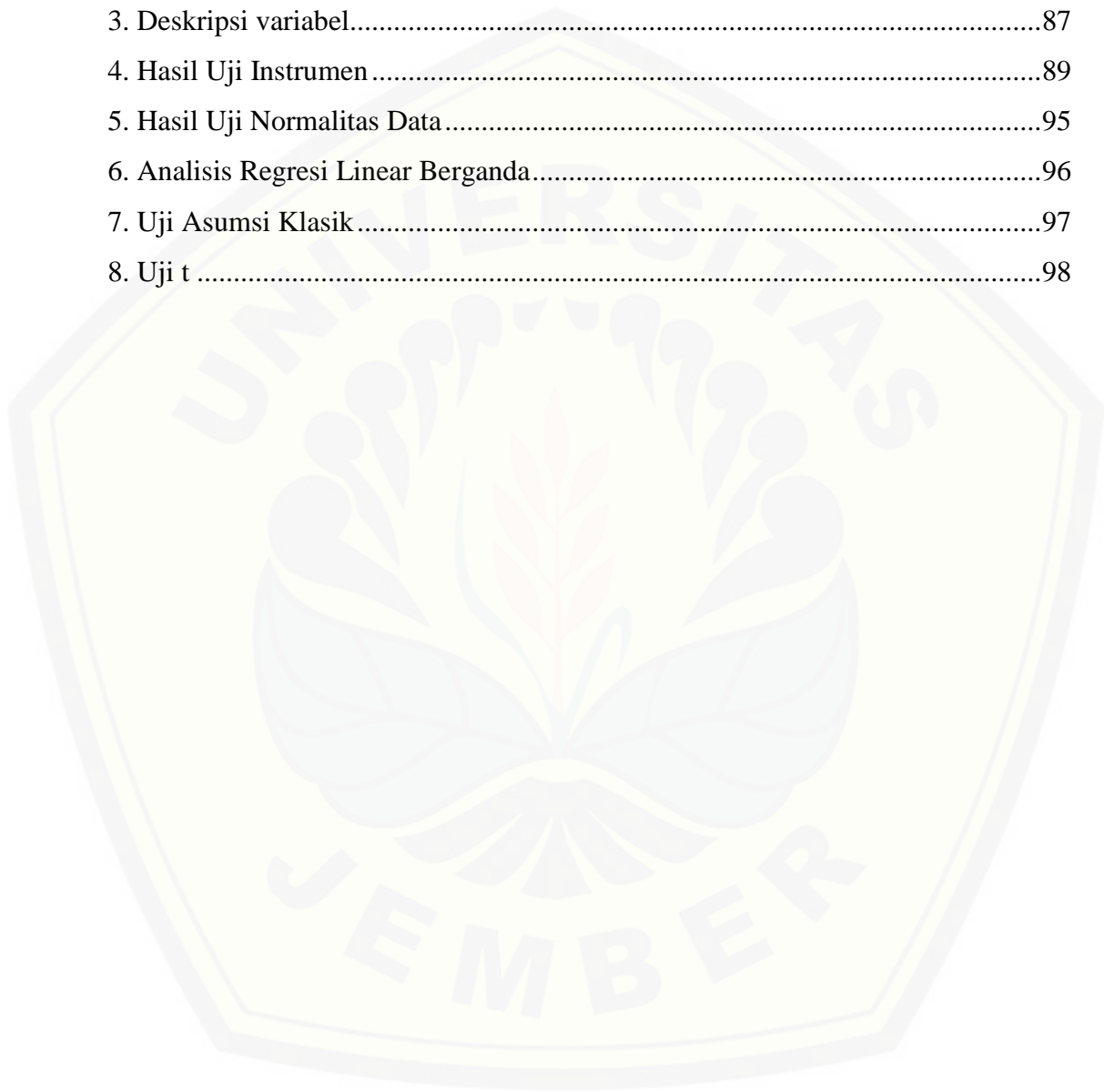
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	29
3.1 Kerangka pemecahan masalah .....	48
4.1 Uji Heteroskedastisitas .....	68



**DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuisisioner Penelitian .....	79
2. Rekapitulasi Jawaban Responden .....	85
3. Deskripsi variabel.....	87
4. Hasil Uji Instrumen .....	89
5. Hasil Uji Normalitas Data.....	95
6. Analisis Regresi Linear Berganda.....	96
7. Uji Asumsi Klasik.....	97
8. Uji t .....	98



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Manajemen yang tepat adalah cara yang tepat untuk memajukan usaha bisnis tersebut. Serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk memajukan usaha bisnis. Tugas sumber daya manusia adalah menjadi penggerak dan pendorong dalam tercapainya keberhasilan suatu perusahaan. Menjadi pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional merupakan peran dari sumber daya manusia karena merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan harus diberikan arahan yang positif.

Menurut Anwar (2013:2), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan dan mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan agar dapat berkembang dengan pesat apabila memiliki sumber daya manusia yang berkopoten dalam bidangnya, sebaliknya jika sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkopoten dalam bekerja maka akan mengalami banyak hambatan dalam perkembangan perusahaan tersebut. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien merupakan salah satu faktor yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Kontribusi yang tidak ternilai merupakan strategi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan merupakan modal utama suatu perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberhasilan dalam suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2014:172) kinerja adalah tercapainya suatu perusahaan dalam suksesnya melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan dan wewenangnya atau kinerja merupakan tentang kuantitas, kualitas dan waktu yang dibebankan dalam menjalankan tugas. Kasmir

(2016:65-71) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Mengelola sumber daya manusia dalam kinerja karyawan harus memperhatikan faktor-faktor yang terkait untuk mencapai berhasilmencapai sebuah tujuan suatu perusahaan. Menurut Aziz (2016) kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila dipengaruhi dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik. Beberapa cara yang dapat ditempuh oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memberikan motivasi kerja pada diri karyawan, menanamkan jiwa disiplin kerja pada setiap karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Maka faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, salah satunya membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Untuk memenuhi kinerja karyawan yang baik, salah satunya adalah memiliki motivasi kerja yang tinggi. Perusahaan menggunakan penghargaan dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan merupakan upaya untuk mendorong motivasi kerja karyawan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang konsisten. Menurut Kadarisman (2012:2) motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk dapat berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat dalam bekerja lebih giat untuk menyelesaikan pekerjaannya berasal dari motivasi kerja yang tinggi, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya karyawan akan mudah menyerah, patah semangat dalam bekerja dan akan mengalami banyak kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Rozalia. dkk

(2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan untuk memiliki kinerja karyawan yang baik, salah satu faktornya adalah memiliki disiplin kerja yang baik pula. Dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan berjalan dengan baik salah satunya dibutuhkan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan tersebut terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Apabila peraturan yang ada dalam perusahaan seringkali dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk dan sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, memberi kesan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno 2014:89). Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Adi, dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan harus menyenangkan dan memberikan kepuasan bagi karyawannya maka akan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tersebut. Karyawan akan merasa nyaman dan aman jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang kondusif. Jika karyawan menyenangi lingkungan dalam bekerjanya, maka karyawan tersebut akan merasa betah dan akan bekerja secara optimal. Begitupula sebaliknya jika karyawan merasa risih atau tidak menemukan kenyamanan di tempat dia bekerja maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh karyawan di mana seseorang itu bekerja, metode kerja suatu perusahaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok pada suatu lingkungan perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Djuremi, dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Livia Mandiri Sejati adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor air mineral khusus produk Aqua, yang pusatnya berlokasi di Jl. Raya Ketuk No. 65 Pasuruan. Sementara penelitian ini dilakukan di PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember yang berlokasi Jl. Bandeng Desa Dukuhmencek Kecamatan Sukorambi Jember. Selama ini PT. Livia Mandiri Sejati berusaha untuk tetap meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu diperlukan suatu pengukuran kinerja karyawan yang tepat dengan membuat suatu sistem pendukung keputusan yang dapat merekomendasikan kebijakan perusahaan. Data karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati:

**Tabel 1.1 PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember untuk Data Karyawan (Periode September – Desember 2018)**

DEPO	BU LAN	JML KAR YA WAN	TER LAM BAT	A L P H A	JML TINDAKAN PENDISIPLINAN	K E L U A R	MUTASI PROMOSI DEMOSI
JBR	SEP	187	118	0	NIHIL	1	0
	OKT	185	97	2	2	1	2
	NOV	185	60	2	NIHIL	0	1
	DES	189	151	0	NIHIL	2	1

Sumber: PT. Livia Mandiri Sejati, 2019

Tabel 1.1 menggambarkan jumlah data karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Bahwa adanya kurangnya motivasi pada PT. Livia mandiri Sejati Depo Jember dalam bekerja, dengan indikasi yaitu sering terjadi keterlambatan hadir karyawan. Dimana hadir tepat waktu adalah bentuk tanggung jawab yang seharusnya dilakukan oleh setiap karyawan. Tidak tercapainya target yang harus dipenuhi karyawan juga suatu bentuk kurangnya motivasi dalam bekerja. Namun, perusahaan juga memberikan reward berupa promosi jabatan, bagi mereka yang memiliki prestasi seperti pencapaian target kerja yang sudah ditentukan.

PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember melakukan tindakan pendisiplinan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Tindakan pendisiplinan terbanyak terjadi di PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Tindakan ini dilakukan karena

karyawan melakukan pelanggaran antara lain terlambat hadir saat jam kerja, membuat surat dokter palsu dan berkelahi dengan karyawan lain di lingkungan kantor saat jam kerja. Tindakan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran ialah memberikan teguran, surat peringatan 1, surat peringatan 2 dan surat pemecatan.

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember adalah fasilitas kerja yang kurang memadai mengakibatkan kurang nyamannya dalam bekerja. pada saat jam kerja berlangsung banyak gangguan dari rekan kerja yang mengakibatkan perkelahian antar karyawan di lingkungan perusahaan.

Dari fenomena yang terjadi pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi minimnya dalam motivasi bekerja, penurunan tingkat kedisiplinan karyawan dan kurang nyamannya lingkungan kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas maka peneliti membahas tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

- a. Mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember.
- b. Mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari analisis dan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak, antara lain :

- a. Bagi Pihak Perusahaan  
Memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan dapat pula digunakan sebagai masukan ilmu yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Pihak Akademisi  
Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah informasi dan referensi yang bermanfaat terkait dengan sumber daya manusianya, serta dapat dijadikan bahan acuan untuk mengaplikasikan teori khususnya yang terkait dengan kinerja.
- c. Bagi Peneliti  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan memperluas wawasan pengetahuan. Dapat pula menjadi tambahan pengalaman yang berharga kepada peneliti selanjutnya untuk menjadi bekal memasuki dunia kerja.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Motivasi Kerja

##### a. Pengertian Motivasi Kerja

Kadarisman (2012:2) motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk dapat berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat dalam bekerja lebih giat untuk menyelesaikan pekerjaannya berasal dari motivasi kerja yang tinggi, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya karyawan akan mudah menyerah, patah semangat dalam bekerja dan akan mengalami banyak kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:109) motivasi merupakan suatu faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan benar sesuai dengan tugas yang telah diberikan dalam memberikan kinerja yang terbaik.

##### b. Komponen Motivasi

Menurut Sutrisno (2014:111) motivasi kerja memiliki dua komponen, yaitu komponen dalam dan komponen luar:

###### a) Komponen dalam

Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan dalam psikologis. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan dalam diri seseorang yang terpuaskan.

###### b) Komponen luar

Komponen luar adalah apa tujuan yang diinginkan seseorang yang menjadi pola tingkah lakunya. Tujuan yang akan dicapai ketika

perusahaan memperhatikan kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku tujuan dan kepuasan pada hubungan dan kaitan yang kuat.

### c. Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2014:116-119) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

#### 1) Faktor internal, yang berasal dalam diri karyawan adalah :

##### a) Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan seseorang yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang akan rela mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau pekerjaan itu buruk, apakah pekerjaan itu halal atau pekerjaan itu haram dan sebagainya.

##### b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan dalam diri dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini terjadi dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

##### c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang ingin bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Dalam memperoleh status sosial yang lebih tinggi, seseorang akan rela untuk mengeluarkan uangnya, sedangkan untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.

##### d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

##### e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan seseorang akan mendorong diri untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji, namun

cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Tetapi ada juga keinginan seseorang untuk menjadi positif seperti menjadi pimpinan yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2) Faktor eksternal, yang berasal dari luar diri karyawan adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan atas sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan untuk dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi merupakan alat motivasi kerja yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan ialah mampu memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan benar tanpa melakukan kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jikalau pun yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan salah satu keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi melainkan mereka juga berharap akan dapat memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

#### d. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator dalam motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93):

##### 1) Dorongan mencapai tujuan

Segala sesuatu yang menggerakkan seseorang dalam dirinya yang menjadi dasar semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang maksimal dari perusahaan.

##### 2) Semangat kerja

Semangat kerja adalah keadaan psikologis yang baik sehingga menimbulkan kesenangan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen.

##### 3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain, namun atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

##### 4) Rasa tanggung jawab

Rasa tanggung jawab adalah kesadaran diri karyawan terhadap tingkah laku yang disengaja maupun tingkah laku yang tidak sengaja. Karyawan menanggung segala sesuatu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### 2.1.2 Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Perusahaan untuk mencapai tujuannya, salah satunya membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Untuk memenuhi kinerja karyawan yang baik, salah satunya adalah disiplin kerja karyawan yang baik pula. Apabila disiplin kerja dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2014:89)

disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan kerja, prosedur kerja yang ada atau dapat dikatakan pula disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:12) menyatakan kedisiplinan merupakan semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan untuk ditaati seluruh karyawannya. Berdasarkan pengertian-pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau bahkan sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menunjukkan bahwa adanya kondisi disiplin kerja yang baik. Apabila disiplin kerja dalam suatu perusahaan dikerjakan sebaik mungkin oleh para karyawan maka cenderung akan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tersebut.

#### b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:84) bentuk disiplin yang baik, yaitu :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

#### c. Pentingnya Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk mencegah pemborosan waktu dan hemat energi dalam peningkatan efisiensi bekerja secara semaksimal mungkin. Disiplin kerja juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat sesama karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh kesalahan

pahaman atau salah dalam berkomunikasi. Disiplin kerja diperlukan untuk memberikan kelancaran segala aktivitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal mungkin. Bagi karyawan itu sendiri akan menambah semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya jika karyawan merasakan suasana kerja yang menyenangkan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan mengembangkan tenaga dan pikirannya serta penuh tanggung jawab semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan.

#### d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014:194) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Diantaranya sebagai berikut :

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan diartikan sebagai hasil yang diinginkan karyawan dan perusahaan yang direncanakan untuk dicapai dalam waktu yang telah disepakati. Sedangkan kemampuan adalah kapasitas seorang karyawan agar bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.

##### 2) Teladan Kepemimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, berkata jujur dan bertindak adil serta sesuai dengan perkataan dengan perbuatannya.

##### 3) Balas Jasa

Balas jasa yang dimaksud merupakan gaji dan kesejahteraan yang diberikan perusahaan dan diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

##### 4) Keadilan

Keadilan ini merupakan kondisi ideal dalam meletakkan sesuatu tepat pada tempatnya karena keadilan ini merupakan ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyataseorang atasan dalam mengawasi langsung karyawannya yang sedang bekerja. Pimpinan harus aktif dalam mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan, mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman merupakan aturan-aturan yang dibuat perusahaan untuk ditaati seluruh anggota perusahaan dalam bekerja. Semakin ketat aturan yang dibuat, karyawan akan semakin takut melanggarnya. Aturan perusahaan harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Aturan tersebut akan tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan adalah kemampuan pemimpin dalam menghadapikaryawan, tanpa menimbulkan penghinaan. Pimpinan harus berani bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak menerapkan hukuman yang indisipliner maka akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh para bawahannya.

#### 8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan ini merupakan interaksi yang dilakukan secara harmonis antara sesama karyawan pada suatu perusahaan. Interaksi yang dilakukan secara vertikal maupun interaksi yang dilakukan secara horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, and *cross relationship* hendaknya harmonis.



### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh karyawan di mana seseorang itu bekerja, metode kerja suatu perusahaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok pada suatu lingkungan perusahaan. Apabila lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menyenangkan dan memberikan kepuasan bagi karyawannya maka akan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tersebut. Karyawan akan merasa nyaman dan aman jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang kondusif. Jika karyawan menyenangi lingkungan dalam bekerjanya, maka karyawan tersebut akan merasa betah dan akan bekerja secara optimal. Begitupun sebaliknya jika karyawan merasa risih atau tidak menemukan kenyamanan di tempat dia bekerja maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikannya, misalnya kebersihan didalam maupun luar ruangan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Widodo (2016:95) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana sarana dan prasarana kerja yang cukup di dalam perusahaan untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang dirasa aman dan nyaman untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan yang karyawannya akan merasa senang dalam bekerja, para karyawan akan merasa betah dan akan bekerja secara maksimal. Apabila lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menyenangkan dan memberikan kepuasan bagi para karyawan maka cenderung akan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tersebut.

## b. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu :

### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun mempengaruhi karyawan secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dan lingkungan yang melalui perantara. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan, lingkungan yang berhubungan melalui perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna dan lain-lain.

### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi dalam kaitannya dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

## c. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:22) menjelaskan bahwa ada tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

### 1) Lingkungan Kerja Fisik

#### 1) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu adanya penerangan atau cahaya yang sesuai terangnya tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan menjadi lambat, banyak mengalami

kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melakukan pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai.

## 2) Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda-beda. Keadaan tersebut tidak seluruhnya berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda-beda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

## 3) Warna Ruangan

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan seseorang.

## 4) Spasial Ruang Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja dengan baik dan nyaman.

#### 5) Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan tentang keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (satpam).

#### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

##### a) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi pada perusahaan, baik hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja sesama rekan kerja, maupun hubungan kerja dengan bawahan.

##### b) Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau suasana yang tidak nyaman.

### 2.1.4 Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2014:94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan sesuai waktu yang ditargetkan. Kemudian Moehariono (2012:95) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan perusahaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi perusahaan yang diberikan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:172) kinerja adalah tercapainya suatu perusahaan dalam suksesnya melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan dan wewenangnya atau kinerja merupakan tentang kuantitas, kualitas dan waktu yang dibebankan dalam menjalankan tugas.. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya untuk mencapai keberhasilan dalam suatu tujuan perusahaan tersebut.

#### b. Faktor-Faktor Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Kasmir (2016:65-71) menguraikannya sebagai berikut:

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kapasitas yang tinggi maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kapasitas yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula untuk perusahaan demikian sebaliknya.

##### 2) Pengetahuan.

Pengetahuan adalah informasi-informasi tentang pekerjaan dalam perusahaan. Seseorang yang memiliki informasi-informasi tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

##### 3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan pekerjaan yang telah dipikirkan secara matang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan telah dipikirkan secara matang, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

##### 4) Kepribadian

Kepribadian yaitu karakter-karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

##### 5) Motivasi Kerja

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

#### 6) Kepemimpinan

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

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya atau memerintah bawahannya.

#### 8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku pada suatu perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan.

#### 9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan dalam perusahaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira ataupun suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan yang diperoleh akan baik pula.

#### 10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

#### 11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana dia bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh walaupun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

#### 12) Komitmen

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

### 13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam melakukan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

#### c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Dijelaskan oleh Hasibuan (2014:89) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

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

#### d. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2014:170) indikator-indikator yang dapat dijadikan acuan kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara *tangible* (kualitas, kuantitas, waktu) dan *intangibile* (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah sebagai berikut:

##### 1) Kesetiaan

Kesetiaan merupakan kesediaan karyawan dalam hal menjaga kepercayaan dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan.

##### 2) Kualitas kerja

Kualitas merupakan tingkat baik dan buruknya hasil kerja yang diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

##### 3) Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari melaksanakan pekerjaannya.

4) Kejujuran

Kejujuran yang dimaksud ialah melaksanakan tugas-tugas dengan sebenarnya untuk memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan.

5) Kedisiplinan

Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi peraturan yang diberikan kepadanya.

6) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan gagasan-gagasan, untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

7) Kerjasama

Kerjasama ini merupakan kesediaan karyawan berprestasi dengan karyawan lainnya, baik secara vertikal dan secara horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya dalam mencapai target yang sudah disepakati bersama.

8) Kepemimpinan

Karyawan yang memiliki kemampuan untuk memimpin, memiliki pengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, pribadi yang berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

9) Kepribadian

Kepribadian ini merupakan sikap perilaku, kesopanan, sikap periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, dan berpenampilan simpatik dan wajar.

10) Prakarsa

Kemampuan berfikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.



### 11) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam menanggung segala sesuatu dalam kebijaksanaannya, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

### 12) Kecakapan

Kecakapan karyawan merupakan penyatuan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan bagi penulis untuk penelitian yang akan dilakukan. Meskipun dapat perbedaan antara obyek penelitiannya, penelitian terdahulu ini berfungsi menjadi tolak ukur bagi penulis.

Penelitian pertama ialah penelitian yang dilakukan oleh Rozalia, et al (2015), mereka meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattindo Malang. Metode analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil analisis mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. Metode analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi dan komitmen organisasi sedangkan tidak signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya ialah penelitian yang dilakukan oleh Adi, et al (2016) yang meneliti tentang pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Data dianalisis

menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan dari (1) promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) promosi terhadap disiplin kerja, (3) promosi terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng.

Penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Soleman (2017) meneliti tentang Pengaruh disiplin kerja, motivasi berprestasi dan jalur karier terhadap kinerja karyawan Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia. Hasil yang diteliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja (X1), motivasi berprestasi (X2) dan jalur karier (X3) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Penelitian selanjutnya ialah penelitian yang dilakukan oleh Djuremi, et al (2016) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; (4) lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Difayoga dan Yuniawan (2015) tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan dari stres kerja terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan mempengaruhi kinerja perawat.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis data	Hasil (Kesimpulan)
1 Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Komitmen Organisasional (X3), Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh signifikan kinerja karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
2 Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015)	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan
3 Rama Difayoga dan Ahyar Yuniawan (2015)	Stress Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Kepuasan kerja dan Lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat
4 I Gede Purnawan Adi, I Wayan Bagia, Wayan Cipta (2016)	Promosi Jabatan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Analisis jalur	Promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5 Djuremi, Leonardo Budi Hasiolan dan Maria Magdalena Minarsih (2016)	Lingkungan kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6 Ignatius Jeffrey dan Mahmud Soleman (2017)	Pengaruh disiplin kerja(X1), motivasi berprestasi(X2) dan jalur karier (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi berganda..	Disiplin kerja (X1), motivasi berprestasi (X2) dan jalur karier (X3) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Murty dan Gunasti (2012); Avni, Hamid dan Ruhana (2015); Rama dan Ahyar (2015); Gede dan Wayan (2016); Rizal dan Joko (2017); Ignatius dan Mahmud (2017);

Tabel 2.1 penelitian terdahulu diatas terdapat 6 peneliti. Hasil penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rozalia, et al (2015) menunjukkan hasil penelitian motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Rozalia, et al. (2015) motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan

meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

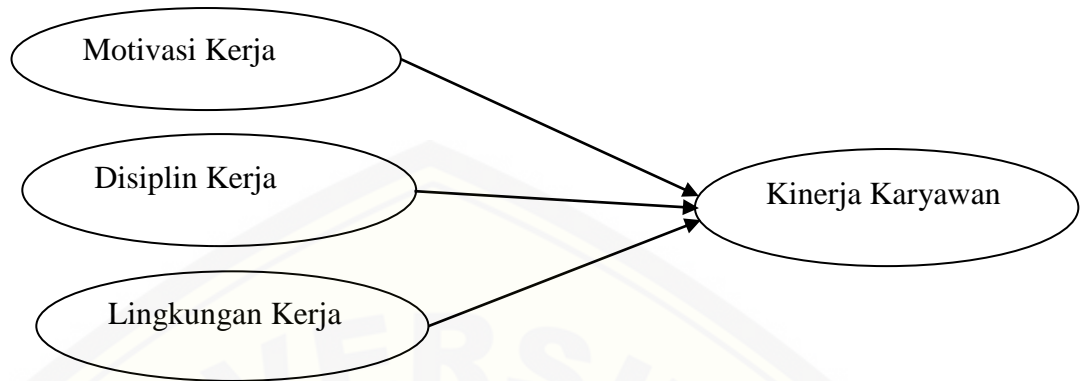
Hasil penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Adi, et al (2016), menunjukkan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Adi, et al. (2016) semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka akan mempercepat mencapai tujuan perusahaan dan berdampak pula terhadap kinerja.

Hasil penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Djuremi, et al (2016) menunjukkan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Djuremi, et al. (2016) Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

### **2.3 Kerangka Konseptual Penelitian**

Kerangka konseptual dalam penelitian bertujuan mempermudah untuk menguraikan dan menganalisis secara sistematis pokok permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dengan asumsi bahwa ketiga variabel ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka secara skematis dapat digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :



: pengaruh secara parsial

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang dalam penelitian ini adalah bahwa:”ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember”

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan. Maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

##### a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kadarisman (2012:2) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk dapat berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat dalam bekerja lebih giat untuk menyelesaikan pekerjaannya berasal dari motivasi kerja yang tinggi, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya karyawan akan mudah menyerah, patah semangat dalam bekerja dan akan mengalami banyak kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rozalia,dkk. (2015), terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattindo Malang. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. Berdasarkan kedua peneliti tersebut sama-sama menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember.

**b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.**

Menurut Sutrisno (2014:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Apabila disiplin kerja dalam perusahaan berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Adi, dkk. (2016) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Berdasarkan uraian diatas menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember.

**c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**

Menurut Sedarmayati (2011:2) keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh karyawan di mana seseorang itu bekerja, metode kerja suatu perusahaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok pada suatu lingkungan perusahaan. Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa karyawan akan merasa nyaman dan aman jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang kondusif. Jika karyawan menyenangi lingkungan dalam bekerjanya, maka karyawan tersebut akan merasa betah dan akan bekerja secara optimal. Begitupula sebaliknya jika karyawan merasa risih atau tidak menemukan kenyamanan di tempat dia bekerja maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Difayoga dan Yuniawan (2015) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Djuremi, dkk. (2016) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. Berdasarkan kedua peneliti tersebut sama-sama menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2016:80), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Pada hasil dari penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini penulis berusaha menjelaskan hubungan antar variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember.

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.2.1 Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember yang berjumlah 189 orang. Populasi ini terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tersebut antara lain HRGA 1 orang, bagian administrasi 11 orang, karyawan gudang 35 orang, operasional 68 orang dan sales 74 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling*. Teknik sampling yang dengan cara pengambilan sampel populasi yang mempunyai anggota yang berstrata secara proporsional dari setiap elemen populasi yang dijadikan sampel dan pengambilan sampel dilakukan secara random. Dengan demikian peluang karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember untuk terpilih sebagai sampel sama.

Pada penelitian ini, penentuan jumlah responden menggunakan rumus Slovin sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan persentase kelonggaran ketidaktelitian adalah sebesar 10%.



$$\text{Rumus Slovin} = \boxed{n = \frac{N}{1 + N e^2}}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir

Jumlah populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 189 orang. Maka dari data tersebut didapatkan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{189}{1 + 189(0,1)^2}$$

$$n = \frac{189}{2,89}$$

$$n = 65,39$$

$$n = 66$$

Sampel pada penelitian ini sebanyak 66 orang responden, terdiri dari manajer 1 orang, bagian administrasi 4 orang, karyawan gudang 12 orang, operasional 23 orang dan sales 26 orang.

### 3.3 Jenis dan Sumber data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini, menggunakan data kuantitatif. Pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner akan diterjemahkan kedalam angka yang kemudian akan diolah menggunakan perhitungan statistik dan selanjutnya akan dianalisis.

#### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

##### a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung dari pihak perusahaan memberikan data kepada peneliti. Data primer yang digunakan adalah data hasil penyebaran kuisisioner kepada karyawan yang mencakup tentang motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data dari luar pihak perusahaan. Sumber data sekunder yang diperoleh dari blog atau situs resmi PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember, skripsi yang dipublikasikan dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang terkait yaitu meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari pengumpulan data pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan secara tertulis kepada para responden yaitu karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember dan kemudian responden mengisi sesuai dengan pendapat dari responden. Teknik yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisisioner secara acak dengan mengambil sampel dari tiap-tiap sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing sub populasi secara acak pada karyawan. Adapun waktu penyebaran kuisisioner pada saat jam kerja. Penyebaran kuisisioner dilakukan hingga memenuhi jumlah sampel yang ditentukan, yaitu sebanyak 66 orang.

#### b. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara langsung kepada pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Isi wawancara langsung yang diajukan adalah mengenai masalah-masalah atau fenomena yang terjadi pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember (sesuai dengan variabel-variabel dalam penelitian. variabel mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan). Isi dari wawancara mengenai visi misi perusahaan, struktur perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember, tentang pendisiplinan karyawan yang telah terjadi pada perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo

Jember, semangat kerja dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja, serta fasilitas kerja di lingkungan perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Teknik yang digunakan adalah dengan mewawancarai pimpinan atau karyawan sesuai dengan waktu yang telah disepakati.

#### c. Studi Pustaka

Studi pustaka yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan cara pengumpulan data menggunakan literatur –literatur yang berkaitan. Seperti buku, skripsi yang telah dipublikasikan dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Data ini dapat diakses dari perpustakaan dan internet.

### 3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel *Independent* (X), merupakan variabel bebas yang tidak bergantung kepada variabel lain. Variabel *independent* (X) dalam penelitian ada tiga, yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).
- b. Variabel *Dependent* (Y), merupakan variabel terikat dan bergantung pada variabel lain. Variabel *Dependent* (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional memberikan definisi pada masing-masing variabel serta memaparkan apa saja yang menjadi indikator dari variabel yang sedang diteliti. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1) Motivasi kerja ( $X_1$ )

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk dapat berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat dalam bekerja lebih giat untuk menyelesaikan pekerjaannya yang telah ditentukan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93):

a. Dorongan mencapai tujuan

Segala sesuatu yang menggerakkan karyawan dalam dirinya yang menjadi dasar semangat menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang maksimal dari perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember.

b. Semangat kerja

Keadaan psikologis yang baik sehingga menimbulkan kesenangan karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen.

c. Inisiatif

Dorongan dalam diri karyawan tanpa perintah PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi.

d. Kreatifitas

Dorongan dalam diri karyawan tanpa perintah PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember dalam membuat hubungan-hubungan baru sehingga menimbulkan suatu ide yang baru.

e. Rasa tanggung jawab

Kesadaran diri karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember terhadap tingkah laku yang disengaja maupun tidak sengaja. Sehingga Karyawan menanggung segala sesuatu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Disiplin kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja merupakan semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan untuk ditaati seluruh karyawan. Jika disiplin kerja dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan pada perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Menurut Hasibuan (2014:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Diantaranya sebagai berikut :

a. Tujuan

Tujuan diartikan sebagai hasil yang diinginkan perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember rencanakan untuk dicapai dalam waktu yang telah disepakati.

b. Teladan manajer

Panutan seorang manajer pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember berperan menentukan kedisiplinan kinerja.

c. Balas jasa

Kesejahteraan yang diberikan perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember dan diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

d. Keadilan

Kondisi ideal dalam meletakkan segala sesuatu tepat pada tempatnya karena merupakan ego dan sifat karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan karyawan lainnya.

e. Pengawasan melekat

Tindakan nyata manajer dalam mengawasi langsung karyawan yang sedang bekerja. Manajer langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Apabila ada karyawan yang mengalami kesulitan, dapat memberikan petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Aturan-aturan dan langkah-langkah yang dibuat perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember untuk ditaati seluruh anggota perusahaan dalam bekerja.

g. Ketegasan

Kemampuan manajer bersikap berani dalam bertindak menghadapi karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember, tanpa menimbulkan penghinaan.

#### h. Hubungan kemanusiaan

Keharmonisan dalam berinteraksi sesama karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember yang bersifat vertikal maupun horizontal dalam mewujudkan kerjasama yang baik.

### 3) Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adalah lingkungan yang dirasa nyaman dan aman untuk bekerja. Apabila lingkungan dalam bekerja menyenangkan dan memberikan kepuasan bagi karyawannya maka cenderung otomatis akan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan pada perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Indikator-indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010:22):

#### a. Lingkungan Kerja Fisik

##### 1) Penerangan

PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember memberikan pencahayaan yang sesuai di dalam ruangan maupun di luar ruangan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

##### 2) Suhu Udara

Pengaturan temperatur udara PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin, sesuai kebutuhan karyawan untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja.

##### 3) Warna Ruangan

Kombinasi sebuah warna yang serasi dalam ruangan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.

##### 4) Spasial Ruang Kerja

Dekorasi dan tata letak pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

##### 5) Keamanan Kerja

Usaha dalam melindungi sesuatu dari hal yang di anggap tidak baik atau tidak menguntungkan. Karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo

Jember tidak merasa khawatir, bebas terhindar dari bahaya seperti kejahatan dan segala bentuk kecelakaan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan Kerja

Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember memiliki kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik itu kerjasama dengan rekan kerja maupun kerjasama dengan atasan atau bawahan.

2) Suasana Kerja

Antar sesama karyawan maupun hubungan karyawan terhadap rekan kerja agar terjalin komunikasi yang baik sehingga memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

d. Kinerja karyawan (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2014:170) indikator-indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan terdapat sebelas indikator. Namun ada beberapa indikator yang tidak digunakan dalam penelitian ini dikarenakan tidak sesuai pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Indikator yang tidak sesuai pertama ialah kesetiaan, dikarenakan ada beberapa responden yang baru masuk dan tidak cocok untuk indikator kesetiaan. Indikator yang tidak dipakai selanjutnya ialah kepemimpinan, dikarenakan masing-masing karyawan telah memiliki jobdisk untuk mengatur pekerjaannya sendiri. Indikator selanjutnya yang tidak dipakai ialah kecakapan, dikarenakan karyawan pada perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember telah fokus pada pekerjaannya masing-masing. Indikator-indikator yang digunakan yaitu :

1. Kualitas kerja.

Tingkat baik buruknya hasil kerja yang diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kuantitas kerja.

Jumlah hasil kerja karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Kejujuran.

Melaksanakan tugas-tugas dengan sebenar-benarnya untuk memenuhi perjanjian karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember pada perusahaan tersebut.

4. Kedisiplinan.

Mencerminkan kepatuhan karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas.

Melambangkan kemampuan karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember memiliki ide-ide baru untuk membantu mencapai hasil kerja yang lebih baik.

6. Kerjasama.

Kesediaan karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember dalam berprestasi yang disepakati bersama dengan karyawan lainnya baik secara vertikal dan horizontal di dalam maupun diluar pekerjaannya.

7. Kepribadian.

Sikap perilaku karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember dengan sopan kepada sesama karyawan maupun pimpinan perusahaan.

8. Prakarsa.

Kemampuan pemikiran yang original oleh karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember dalam menyelesaikan masalah.

9. Tanggung jawab.

Hasil kerja karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember selalu sesuai dengan target standar kualitas dan kuantitas yang telah diterapkan perusahaan.



### 3.7 Pengukuran Variabel dan Kategorisasi Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena atau masalah sosial (Sugiyono, 2016:133).

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel dimana responden dalam menentukan jawaban dengan mengikuti pertanyaan-pertanyaan yang sebelumnya disusun melalui indikator-indikator yang telah ditentukan. Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari nilai tertinggi sampai nilai yang terendah. Metode ini meminta responden untuk memberikan tanggapan terhadap 5 pertanyaan yang sudah ditentukan, berdasarkan ketentuan skor sebagai berikut :

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

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna dengan baik jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak memiliki tingkat keandalan dan tingkat keabsahan yang tinggi karena kuesioner merupakan instrument atau alat pengumpul data. Oleh sebab itu, kuesioner harus terlebih dahulu diuji keandalan dan keabsahannya.

##### a. Uji Validitas Data

Penelitian ini memerlukan uji validitas data untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan isi pernyataan yang akan diukur oleh

kuisisioner tersebut. Uji validitas ini untuk menguji kevalidan dan ketepatan suatu indikator suatu variabel. Menurut Sugiyono (2016:188) untuk mencari validitas item, harus mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Dalam mencari nilai korelasi peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah responden uji coba

$X$  = skor tiap item

$Y$  = skor seluruh item responden uji coba

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas:

- a) Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrument dikatakan valid
- b) Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka instrument dikatakan tidak valid

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen juga dapat diketahui dengan:

- a) Nilai signifikansi  $>$  0,05 maka instrument dikatakan valid
- b) Nilai signifikansi  $<$  0,05 maka instrument dikatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Penelitian ini memerlukan uji reliabilitas untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator pada variabel. Dikatakan reliabil jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2016:47) untuk menguji realibilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Reabilitas menguji masalah akurasi pengukuran dan hasilnya.

Pengujian penelitian menggunakan reabilitas metode *alpha* ( $\alpha$ ) dalam metode *Cronbach Alpha* yaitu :

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

Dimana :

a = alpha

r= koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah indikator dalam skala

Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliable. Apabila terjadi ketidak reliabelan maka harus dilakukan pengukuran ulang lagi, dengan catatan sebelum mengukur semua data yang masuk kita harus melakukan pengukuran serta pengujian terhadap data yang berjumlah sedikit yang pada saat sebelumnya dilakukan penyebaran seluruh kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah disepakati harus dilakukan penyebaran kuesioner dengan jumlah sedikit kemudian data yang ada harus segera diolah dan diukur untuk melihat apakah data tersebut reliable atau tidak. Jika tidak reliabel maka harus diperbaiki dahulu sebelum kemudian disebarkan sejumlah sampel yang telah ditetapkan agar tidak terjadi dua kali pengolahan dan penganalisaan data, agar hasil yang diperoleh reliabel.

### **3.8.2 Uji Normalitas Data**

Penelitian ini membutuhkan uji normalitas data untuk menguji suatu variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan) bahwa variabel-variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Terdapat dua cara untuk menguji apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik menurut Ghozali (2016:165) Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan untuk asumsi normalitas antaralain:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka menunjukkan pola distribusi normal, model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan dalam uji statistik Kolmogorov-Smirnov, penentuan normal atau tidaknya suatu distribusi data ditentukan berdasarkan taraf signifikansi hasil hitung. Dasar pengambilan keputusannya:

- 1) Apabila nilai signifikan kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal.
- 2) Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas atau independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat atau dependen (kinerja karyawan). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Menurut (Ghozali, 2016:171) model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

dimana :

$Y$  = Variabel terikat yaitu kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi variable Independen

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$\varepsilon$  = Error term

### 3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi linier berganda yaitu dengan uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji apakah dapat memenuhi asumsi klasik. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat tidak semua data dapat diterapkan dengan regresi. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Jika asumsi klasik terpenuhi maka akan menghasilkan estimator yang sesuai Best Linear Unbiased Estimator (BLUE), yang artinya model regresi dapat digunakan sebagai alat estimasi penelitian (Ghozali, 2016:154). Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat tidak semua data dapat diterapkan dengan regresi.

#### **a. Uji Multikolinieritas**

Pada uji asumsi klasik, penelitian ini menggunakan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi pada penelitian ini, dapat dilihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dapat dikatakan multikolinieritas ketika nilai  $VIF > 10$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memiliki masalah multikolinieritas (Ghozali, 2016: 103).

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Penelitian ini tidak hanya menggunakan uji multikolinieritas tetapi juga menggunakan uji heteroskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot dan Uji Glejser (Ghozali, 2016:134). Deteksi ada

tidaknya heteroskedastisitas menggunakan Grafik Plot dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot seperti pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) sedangkan untuk uji glejser jika variabel independen signifikan secara statistik ( $< 0,05$ ) mempengaruhi variabel dependen maka hal tersebut terdeteksi terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.5 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Uji hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (uji t)

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

Penelitian ini untuk menguji hipotesis yang merupakan suatu prosedur dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis dilakukan dengan menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel melalui uji statistika inferensial, yaitu untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistika dan menarik kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji t ini menurut Ghozali (2016:99) adalah :

#### 1. Merumuskan hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

a. Menentukan nilai signifikan ( $\alpha$ ), yaitu 5%

b. Menghitung nilai t

$$t \text{ tabel} = \boxed{t (\alpha/2 ; n-k-1)}$$

Keterangan :

t tabel = sesuai dengan table uji t

$\alpha$  = tingkat signifikan

n = jumlah observasi

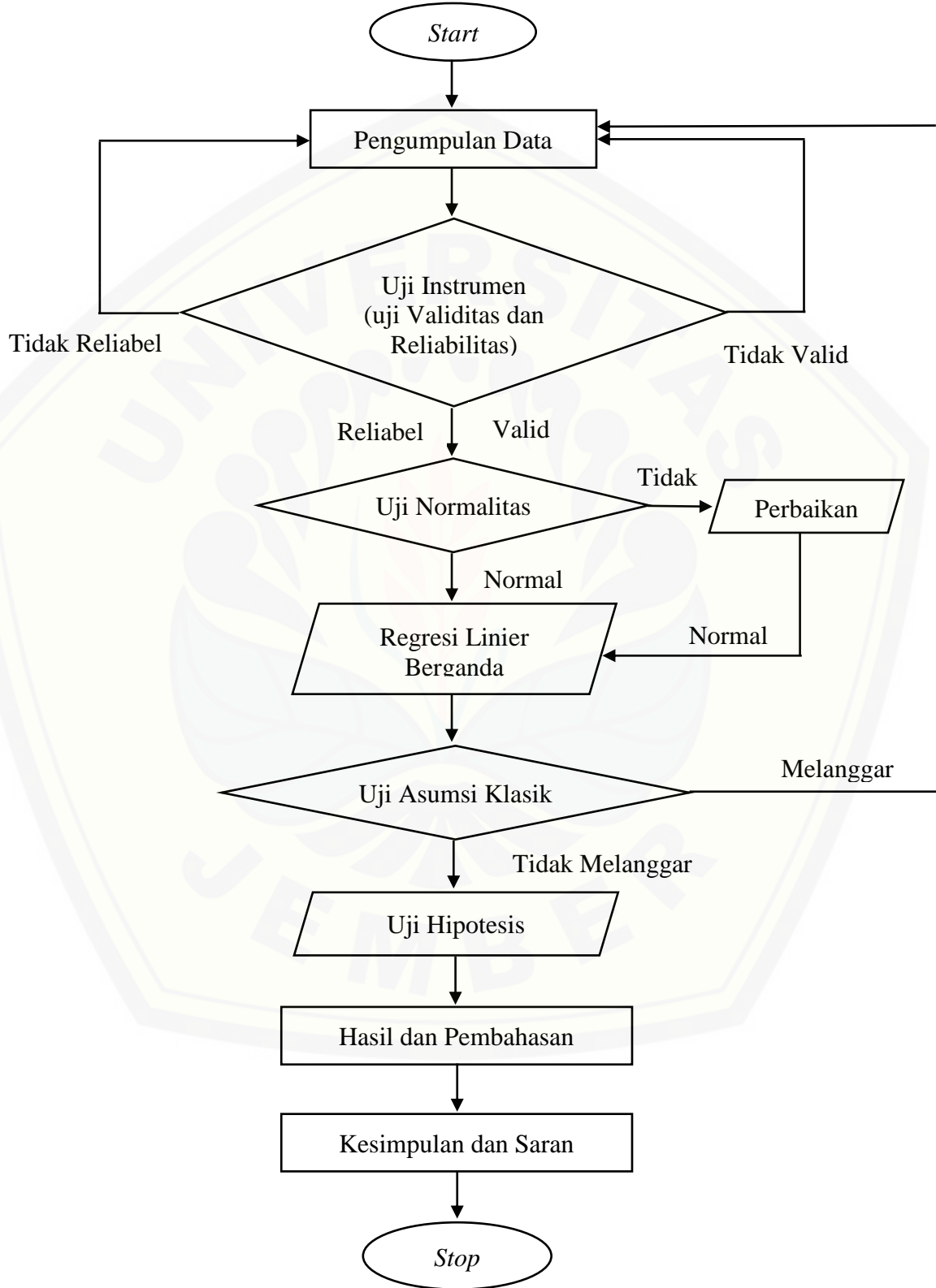
k = jumlah parameter/variabel

2. Membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriteria pengujiannya:

Jika t hitung  $>$  t table atau kurang dari nilai signifikan yang ditentukan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika t hitung  $<$  t tabel atau kurang dari nilai signifikan yang ditentukan, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah



**Keterangan:**

- a. *Start*, tahap awal dalam penelitian
- b. Pengumpulan data, mengumpulkan data melalui penyebaran kuisioner dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Melakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas (mengetahui valid atau tidaknya instrumen yang digunakan) dan uji realibilitas (untuk mengetahui konsistensi dari instrumen tersebut. Jika data tidak valid maka dilakukan pengumpulan data ulang hingga data menjadi valid. Jika data tidak reliabel maka dilakukan pengumpulan data ulang hingga data menjadi reliabel.
- d. Melakukan uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika data tidak berdistribusi normal maka langkah yang dilakukan antara lain:
  - a) membuang data ekstrim
  - b) melakukan transformasi data
- e. Mengolah data yang telah diperoleh menggunakan regresi linear berganda.
- f. Melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Jika terjadi pelanggaran pada uji asumsi klasik maka langkah yang harus dilakukan diantaranya:
  - a) melakukan transformasi data
  - b) mengeluarkan variabel yang berkorelasi tinggi
  - c) mengeluarkan data outlier terhadap data ekstrim
  - d) melakukan alternatif uji lain
- g. Melakukan uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- h. Setelah mendapatkan semua informasi maka data diuji dan dibuat pembahasan.
- i. Membuat penutup yang berisi kesimpulan dan saran terhadap penelitian yang dilakukan.
- j. *Stop* adalah berakhirnya penelitian yang dilakukan.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Apabila dianalisis lebih lanjut, ada lima indikator dari motivasi kerja memiliki penilaian baik, yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat dalam bekerja, inisiatif dalam bekerja, kreativitas dalam bekerja, dan rasa tanggung jawab dalam bekerja.
- b. Disiplin kerja (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Apabila dianalisis lebih lanjut, tujuh indikator dari disiplin kerja memiliki penilaian baik, yaitu tujuan perusahaan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Sedangkan indikator teladan manajer dalam disiplin kerja memiliki penilaian cukup. Karyawan memiliki persepsi baik dan cukup, terhadap disiplin kerja tetapi tetap tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
- c. Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Apabila dianalisis lebih lanjut, tujuh indikator dari lingkungan kerja memiliki penilaian baik, yaitu penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja antar karyawan dan suasana kerja. Sedangkan indikator hubungan kerja karyawan dengan manajer dalam lingkungan kerja memiliki penilaian cukup.

## 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

### a. Bagi Pihak PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember

- 1) Motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Pengujian untuk mengetahui motivasi kerja seseorang juga diperlukan bagi pihak manajerial untuk menentukan motivasi kerja yang tepat dan terbaik untuk menyelesaikan dalam mencapai tujuan sebuah pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember mengetahui motivasi kerja yang dimiliki masing-masing karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan memberikan produktivitas kerja secara maksimal terhadap perusahaan.
- 2) Terkait dengan disiplin kerja pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember adalah karyawan memiliki persepsi baik dan cukup pada indikator-indikator disiplin kerja, walaupun demikian disiplin kerja tetap tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember mengetahui masalah-masalah pada disiplin kerja yang dimiliki masing-masing karyawan untuk dapat membuat kedisiplinan kerja yang baik dan juga untuk memberikan produktivitas kerja secara maksimal terhadap perusahaan.
- 3) Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember. Pengujian untuk mengetahui lingkungan kerja seseorang juga diperlukan bagi pihak manajerial untuk menentukan lingkungan kerja yang tepat dan terbaik agar karyawan merasa nyaman dalam ruangan bekerja. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember mengetahui lingkungan kerja yang optimal akan membuat karyawan akan merasa nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan sebuah pekerjaan.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai topik yang sama yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan. Penelitian tentang motivasi kerja, indikator yang ada dapat dipertahankan karena penilaiannya yang baik. Namun, penelitian dengan pembahasan lebih mendalam mengenai teladan seorang pimpinan dalam disiplin kerja, dan hubungan kerja karyawan dengan atasan sehingga dalam lingkungan kerja cenderung kurang. Disarankan pula untuk mencari referensi lebih mendalam untuk mendukung kajian teoritis maupun kajian empiris.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adi, Bagia dan Cipta. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 4.
- Aziz (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier*. 1(1): 99-108
- Difayoga dan Yuniawan. 2013. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Panti Wilasa Citarum Semarang. *Diponegoro Journal Of Accounting*. 1(1): 1-10.
- Djuremi, Hasiolan dan Minarsih. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Jurnal Of Management*. 2(2): 1-14.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jeffrey dan Soleman. 2017. *The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEEM)*. (6): 2319 – 4847
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murty dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya. *The Indonesian Accounting Review*. 2(2): 215 – 228.

- Rozalia, Utami dan Ruhana. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pattindo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 26: 1-8.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Mulia. Kencana Semesta.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara. Jakarta.
- Widodo, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*: Manggu Makmur.

**Lampiran 1**

## KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember

Dengan Hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang akan saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk pengambilan gelar sarjana (S1) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember”, maka saya :

Nama : Layla Nurjannah

NIM : 150810201041

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, Universitas Jember

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk berkenan membantu saya untuk memberikan informasi-informasi. Berdasarkan kuisisioner yang sudah tersedia dalam penelitian ini. Informasi yang telah diberikan bersifat tertutup, dalam arti hanya akan digunakan dalam proses penelitian ini saja. Serta menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban responden yang sudah diberikan.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada Bapak/Ibu/Sdr/i atas bantuan dan kerjasamanya untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, serta mohon maaf apabila ada kata-kata yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Layla Nurjannah

150810201041

## KUESIONER PENELITIAN

No. Responden
---------------

## A. Data Responden

1. Nama :
  2. Umur :
  3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (\*)
  4. Lama bekerja : Tahun
  5. Jenjang Pendidikan : S3 / S2 / S1 / SMA atau SMK (\*)
  6. Jabatan/Tugas :
- (\*) coret yang tidak perlu

## B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan-pernyataan berikut, mohon diisi jujur dan sesuai dengan keadaan yang ada.
2. Berikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan yang ada.
3. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu :

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1



**DAFTAR KUESIONER**

## 1) Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya terdorong untuk bekerja secara maksimal.					
2.	Saya memiliki target untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
3.	Saya bersedia tanpa perintah mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.					
4.	Saya terdorong membuat ide yang baru dalam pekerjaan.					
5.	Saya bertanggung jawab kepada manajer atas pekerjaan yang telah dilakukan.					

## 2) Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Manajer memberikan info tentang perusahaan agar diketahui seluruh karyawan.					
2.	Manajer selalu menerapkan kedisiplinan pada karyawan.					
3.	Manajer memberikan balas jasa berupa promosi jabatan.					
4.	Manajer menempatkan pimpinan dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan.					
5.	Manajer mengawasi langsung karyawan yang sedang bekerja.					
6.	Manajer memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan.					
7.	Manajer memberikan teguran secara lisan maupun tertulis.					
8.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat sesama karyawan merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.					

## 3) Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pencahayaan dalam ruang kerja dapat membuat lancar dalam bekerja.					
2.	Temperatur udara dalam ruangan kerja sudah nyaman (tidak terlalu panas/dingin) untuk bekerja.					
3.	Tata warna dalam ruang kerja yang menyenangkan akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga kualitas kerja selalu terjaga.					
4.	Tata letak fasilitas kerja ditempat kerja membuat saya lebih nyaman dalam bekerja.					
5.	Perusahaan selalu menjaga keamanan pada saat saya bekerja.					
6.	Manajer selalu memberikan perhatian untuk menghargai saya.					
7.	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan untuk pekerjaan yang saya lakukan.					
8.	Saya selalu berkomunikasi baik dengan rekan kerja saya.					

## 4) Kinerja karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja dengan baik.					
2.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya lebih banyak yang ditugaskan.					
3.	Saya melaporkan hasil pekerjaan saya apa adanya kepada manajer.					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
5.	Kreativitas yang tinggi dapat membantu mencapai hasil kerja yang lebih baik.					
6.	Saya mampu bekerja sama dengan baik.					
7.	Saya bertingkah laku sopan kepada manajer.					
8.	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan.					
9.	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan target standar perusahaan yang telah diterapkan.					

**Lampiran 2****DESKRIPSI VARIABEL****USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21,00	1	1,5	1,5	1,5
	22,00	3	4,5	4,5	6,1
	23,00	4	6,1	6,1	12,1
	24,00	5	7,6	7,6	19,7
	25,00	6	9,1	9,1	28,8
	26,00	2	3,0	3,0	31,8
	27,00	3	4,5	4,5	36,4
	28,00	7	10,6	10,6	47,0
	29,00	3	4,5	4,5	51,5
	30,00	1	1,5	1,5	53,0
	31,00	3	4,5	4,5	57,6
	32,00	4	6,1	6,1	63,6
	33,00	4	6,1	6,1	69,7
	34,00	4	6,1	6,1	75,8
	35,00	3	4,5	4,5	80,3
	37,00	4	6,1	6,1	86,4
	38,00	1	1,5	1,5	87,9
	39,00	2	3,0	3,0	90,9
	40,00	3	4,5	4,5	95,5
	41,00	1	1,5	1,5	97,0
44,00	1	1,5	1,5	98,5	
48,00	1	1,5	1,5	100,0	
Total		66	100,0	100,0	

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	58	87,9	87,9	87,9
	Perempuan	8	12,1	12,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**LAMA BEKERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	4,5	4,7	4,7
	1,50	1	1,5	1,6	6,3
	2,00	6	9,1	9,4	15,6
	2,50	1	1,5	1,6	17,2
	3,00	7	10,6	10,9	28,1
	3,50	1	1,5	1,6	29,7
	4,00	7	10,6	10,9	40,6
	4,50	1	1,5	1,6	42,2
	5,00	7	10,6	10,9	53,1
	6,00	6	9,1	9,4	62,5
	7,00	7	10,6	10,9	73,4
	8,00	4	6,1	6,3	79,7
	9,00	7	10,6	10,9	90,6
	10,00	3	4,5	4,7	95,3
	12,00	1	1,5	1,6	96,9
	13,00	1	1,5	1,6	98,4
	14,00	1	1,5	1,6	100,0
		Total	64	97,0	100,0
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

**JENJANG PENDIDIKAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	1,5	1,5	1,5
	S1	2	3,0	3,0	4,5
	SMA/SMK	63	95,5	95,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Lampiran 4****Hasil Uji Instrumen****1. Hasil Uji Validitas****Motivasi Kerja (X1)****Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,360**	,374**	,031	,322**	,641**
	Sig. (2-tailed)		,003	,002	,802	,008	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	,360**	1	,346**	,073	,188	,616**
	Sig. (2-tailed)	,003		,004	,559	,131	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	,374**	,346**	1	,141	,322**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,002	,004		,260	,008	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	,031	,073	,141	1	,155	,445**
	Sig. (2-tailed)	,802	,559	,260		,215	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.5	Pearson Correlation	,322**	,188	,322**	,155	1	,637**
	Sig. (2-tailed)	,008	,131	,008	,215		,000
	N	66	66	66	66	66	66
X1Total	Pearson Correlation	,641**	,616**	,753**	,445**	,637**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66

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









		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	YTotal
Y1. 4	Pearson Correlation	,473**	,373**	,036	1	,254*	,455**	,432**	,505**	,651**	,683**
	Sig. (2- tailed)	,000	,002	,776		,039	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y1. 5	Pearson Correlation	,497**	,444**	,274*	,254*	1	,483**	,377**	,433**	,321**	,681**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,026	,039		,000	,002	,000	,009	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y1. 6	Pearson Correlation	,563**	,272*	,124	,455**	,483**	1	,458**	,537**	,458**	,707**
	Sig. (2- tailed)	,000	,027	,321	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y1. 7	Pearson Correlation	,537**	,228	,040	,432**	,377**	,458**	1	,395**	,526**	,644**
	Sig. (2- tailed)	,000	,066	,749	,000	,002	,000		,001	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y1. 8	Pearson Correlation	,484**	,595**	,152	,505**	,433**	,537**	,395**	1	,470**	,786**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,222	,000	,000	,000	,001		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y1. 9	Pearson Correlation	,433**	,429**	,093	,651**	,321**	,458**	,526**	,470**	1	,729**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,457	,000	,009	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y To tal	Pearson Correlation	,689**	,697**	,349**	,683**	,681**	,707**	,644**	,786**	,729**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

## 2. Hasil Uji Realibilitas Data

### Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,744	6

### Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,720	9

### Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,769	9

### Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,762	10

**Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Data****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,34314421
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,048
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

**Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 <sup>a</sup>	,618	,599	2,39916

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577,083	3	192,361	33,419	,000 <sup>b</sup>
	Residual	356,871	62	5,756		
	Total	933,955	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

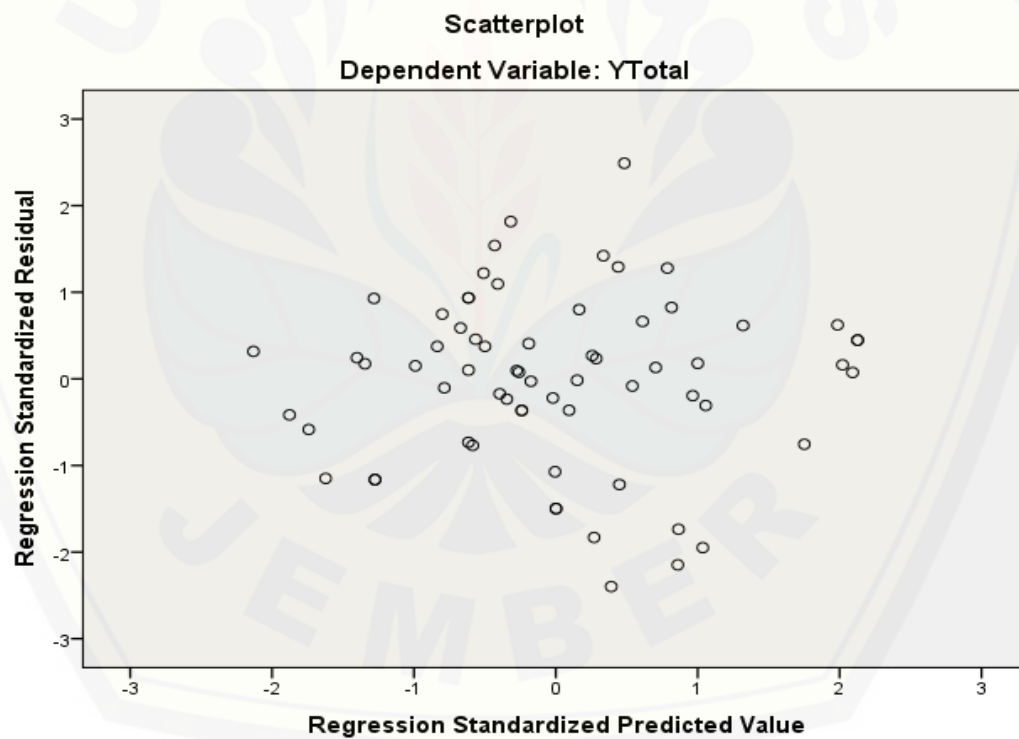
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,071	3,755		,818	,417		
	Motivasi Kerja	,656	,187	,341	3,505	,001	,652	1,534
	Disiplin Kerja	,105	,122	,086	,860	,393	,621	1,610
	Lingkungan Kerja	,506	,095	,504	5,303	,000	,681	1,468

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik****a. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	Tolerance
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	1,534	0,652
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	1,610	0,621
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	1,468	0,681

**b. Uji Heteroskedastisitas**

## Lampiran 8. Uji Hipotesis

## Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,071	3,755		,818	,417		
Motivasi Kerja	,656	,187	,341	3,505	,001	,652	1,534
Disiplin Kerja	,105	,122	,086	,860	,393	,621	1,610
Lingkungan Kerja	,506	,095	,504	5,303	,000	,681	1,468

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan