



**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI SIGARET KRETEK  
TANGAN PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM  
BONDOWOSO**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND THE WORK ENVIRONMENT TO  
PERFORMANCE THROUGH DISCIPLINE OF WORK AS INTERVENING  
VARIABLE IN EMPLOYEES OF SIGARET PRODUCTION SECTIONS OF  
HAND ROLLED CIGARETTES PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM  
BONDOWOSO*

**SKRIPSI**

Oleh

**Verin Ahmad Bayu**  
NIM. 130810201163

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**



**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI SIGARET KRETEK  
TANGAN PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM  
BONDOWOSO**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND THE WORK ENVIRONMENT TO  
PERFORMANCE THROUGH DISCIPLINE OF WORK AS INTERVENING  
VARIABLE IN EMPLOYEES OF SIGARET PRODUCTION SECTIONS OF  
HAND ROLLED CIGARETTES PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM  
BONDOWOSO*

**SKRIPSI**

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

Oleh

**Verin Ahmad Bayu**  
NIM. 130810201163

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**

**KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Verin Ahmad Bayu  
Nim : 130810201163  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Sigaret Kretek Tangan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab 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 saya ternyata di kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 27 April 2017

Yang menyatakan,

Verin Ahmad Bayu

NIM. 130810201163

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI SIGARET  
KRETEK TANGAN PERUSAHAAN ROKOK GAGAK  
HITAM BONDOWOSO

Nama Mahasiswa : Verin Ahmad Bayu

NIM : 130810201163

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 17 Mei 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Markus Apriono, MM

NIP. 19640404 198902 1 001

Ema Desia Prajitiyasari, S.E., MM.

NIP. 19791221 200812 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

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

NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI SIGARET KRETEK TANGAN  
PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM BONDOWOSO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Verin Ahmad Bayu**

**NIM : 130810201163**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

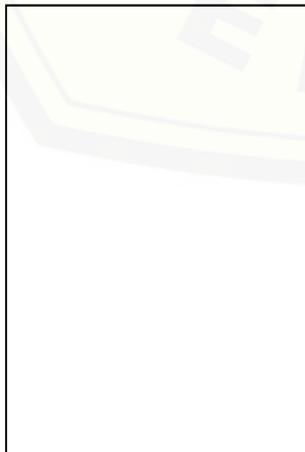
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Drs. M. Syaharudin, M.M.**  
**NIP. 19550929 198503 1 003 : (.....)**

**Sekretaris : Drs. Sunardi, M.M.**  
**NIP. 1953043 198503 1 001 : (.....)**

**Anggota : Dra. Lilik Farida, M.Si.**  
**NIP. 19631128 198902 2 001 : (.....)**



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

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

**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Orang tuaku tercinta, Ibu Sumiyati dan Bapak Suwanto yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
3. Adikku tersayang Iwan Ahmad Puji Santoso, yang telah memberikan motivasi dan dukungan selama mengerjakan skripsi di rumah.
4. Lailatul Wakia, yang senantiasa memberikan do'a, semangat dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
5. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi yang terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
6. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

**MOTTO**

Sesuatu mungkin mendatangi mereka yang mau menunggu, namun hanya didapatkan oleh mereka yang bersemangat mengejarnya

(Abraham Lincoln)

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan. Karena itu bila kamu sudah selesai (mengerjakan yang lain). Dan berharaplah kepada tuhanmu.

(Q.S Al Insyirah)

Harapan adalah kenyataan yang paling nyata. Jika kamu percaya, harapan itu akan menjadi nyata.

(Bill Gates)

Kalau mau berhasil carilah kegagalan sebanyak-banyaknya!

(Bob Sadino)

## RINGKASAN

**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Sigaret Kretek Tangan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso; Verin Ahmad Bayu; 130810201163; 2017; 76 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.**

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain agar usahanya dapat berjalan dengan baik. Masalah yang seringkali timbul pada perusahaan dewasa ini salah satunya masalah motivasi yang ada di karyawannya dan sudah menjadi masalah yang sering terjadi di perusahaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keempat variabel yaitu: motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perilaku-perilaku karyawan yang mengindikasikan turunnya kinerja karyawannya, seperti karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan senang hati, tidak mau bekerja keras menyelesaikan pekerjaannya serta perlu dilakukan pengawasan secara penuh dalam bekerja.

Objek pada penelitian ini adalah karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 150 karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisa Path (*Path Anallysis*) dengan variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja, variabel intervening yaitu disiplin kerja dan kinerja sebagai variabel terikat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. Yang dimaksud data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, misalnya data kuesioner yang didapatkan dengan penyebaran kuesioner secara langsung terhadap 150 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja dan variabel kinerja serta variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja .

Kata kunci : Motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

## SUMMARY

**The Influence Of Motivation And The Work Environment To Performance Through Discipline Of Work As Intervening Variable In Employees Of Sigaret Production Sections Of Hand Rolled Cigarettes Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso;** Verin Ahmad Bayu; 130810201163; 2017; 76 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

In the current era of globalization companies are required to compete with other companies in order to operate the business properly. Problems that often arise in the company today is one of the problems of motivation that exist in its employees and has become a problem that often occurs in companies in Indonesia. This study aims to analyze the influence of four variables, namely: motivation, work environment, work discipline and performance on Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bodowoso. This can be attributed to employee behaviors that indicate the decline in employee performance, such as employees not doing their job gladly, not willing to work hard to complete their work and need full supervision in work.

object of this research is the in hand rolled cigarettes employee of Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Data collection was done by distributing questionnaires to 150 employees of hand rolled cigarettes on Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Data analysis method used in this research is by using Path Analysis with independent variable that is motivation and work environment, intervening variable that is work discipline and performance as dependent variable. The data used in this research is quantitative data with primary data source. Referred primary data is data obtained directly from the object of research, for example the questionnaire data obtained by spreading the questionnaire directly to 150 respondents.

The results showed that the variables of motivation and work environment significantly influence the variables of work discipline and performance variables and work discipline variables significantly influence the performance at Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. So it can be concluded that the motivation, work environment and work discipline can affect performance.

Keywords: Motivation, work environment, work discipline, and performance.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sigaret Kretek Tangan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki oleh peneliti maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Markus Apriono, MM., selaku pembimbing utama dan Ibu Ema Desia, SE, MM., selaku pembimbing anggota yang selalu memberikan saran, ide serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Serta yang selalu sabar dalam memberikan arahan serta selalu mau meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. M. Syaharudin, M.M., Bapak Drs. Sunardi, MM., dan Ibu Dra. Lilik Farida, M. Si selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan koreksi terhadap penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Hadi Paramu, MBA, Ph.D., selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan serta nasihat dalam melakukan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu serta bantuan dalam perkuliahan selama ini.
8. Kedua orang tua saya Ibu Sumiyati dan Bapak Suwarto, terima kasih untuk dukungannya, pengorbanan, doa, nasihat, serta kasih sayang, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh anggota keluarga besar yang selalu memberikan semangat serta doa

untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini

10. Adikku tersayang Iwan Ahmad Puji Santoso, yang telah memberkan motivasi dan dukungan selama mengerjakan skripsi dirumah.
11. Lailatul Wakia, yang selalu memberikan semangat, kasih sayang serta doa selama menyelesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk sahabatku, Heriyanto, Enha, Intan, Dina, Visa, karena kalian perkuliahan terasa menyenangkan, terima kasih juga atas teraktiran dan makanan gratisnya. Serta bantuan dan doa kalian dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, yang tidak bisa saya sebutkan semua. Terima kasih atas dukungan serta doanya selama ini.
14. Terima kasih kepada Ali/sujali, Agung/bagong, Sofi/sutek, Heri/heru, Rifnu/xxx, Riko/basoka, Holil/kyai, Zainal /subeng yang selalu setia menemani dalam satu kontrakan selama kuliah di Universitas Jember. Terima kasih sudah selama ini sudah menjadi teman sekaligus keluarga saya. Terimakasih juga karena sudah mau membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kalian semua sukses kawan.
15. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

27 April , 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMBUTAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat .....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Motivasi .....	7
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	12
2.1.3 Disiplin Kerja .....	16
2.1.4 Kinerja.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Konseptual .....	25
2.4 Hipotesis.....	25
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	28
3.2 Populasi dan Sampel .....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	30
3.5 Identifikasi Variabel.....	30
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.6.1 Variabel bebas/ <i>Variable independent</i> .....	31
3.6.2 Variabel antara / <i>Variable intervening</i> .....	32
3.6.3 Variabel terikat / <i>Variable dependent</i> .....	33
3.7 Skala Pengukuran Variabel .....	34
3.8 Uji Instrumen .....	34
3.8.1 Uji Validitas .....	34

3.8.2 Uji reliabilitas .....	35
3.10 Metode Analisis Data .....	36
3.10.1 Uji Normalitas Data .....	36
3.10.2 Analisis Jalur ( <i>path anlysis</i> ) .....	36
3.10.3 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.10.4 Uji Hipotesis (Uji t).....	40
3.10.5 Trimming Theory .....	40
3.10.6 Menghitung Jalur .....	41
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah .....	43
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	45
4.1.1 Profil Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso .....	45
4.1.2 Sejarah Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso .....	45
4.1.3 Hari dan Waktu Kerja Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso .....	46
4.1.4 Struktur Organisasi .....	47
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian .....	48
4.2.1 Karakteristik Responden .....	48
4.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi .....	51
4.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	52
4.2.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	53
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja.....	54
4.3 Hasil Analisis Data.....	55
4.3.1 Uji Validitas .....	55
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	56
4.4 Metode Analisis Data.....	57
4.4.1 Uji Normalitas Data .....	57
4.4.2 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	58
4.4.3 Uji Asumsi Klasik .....	59
4.4.4 Uji Hipotesis .....	62
4.4.5 Perhitungan Jalur.....	63
4.5 Pembahasan Atas Hasil Penelitian .....	64
4.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja.....	64
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	64
4.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	65
4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	66
4.5.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	67
4.5.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja .....	68
4.5.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja .....	69
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	69
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>70</b>
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran.....	70

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>76</b>



**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Jumlah Sampel .....	29
Tabel 4.1 Data Karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso .....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	50
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi .....	51
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	52
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	53
Tabel 4.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	56
Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung .....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	59
Tabel 4.14 Uji Hipotesis .....	62

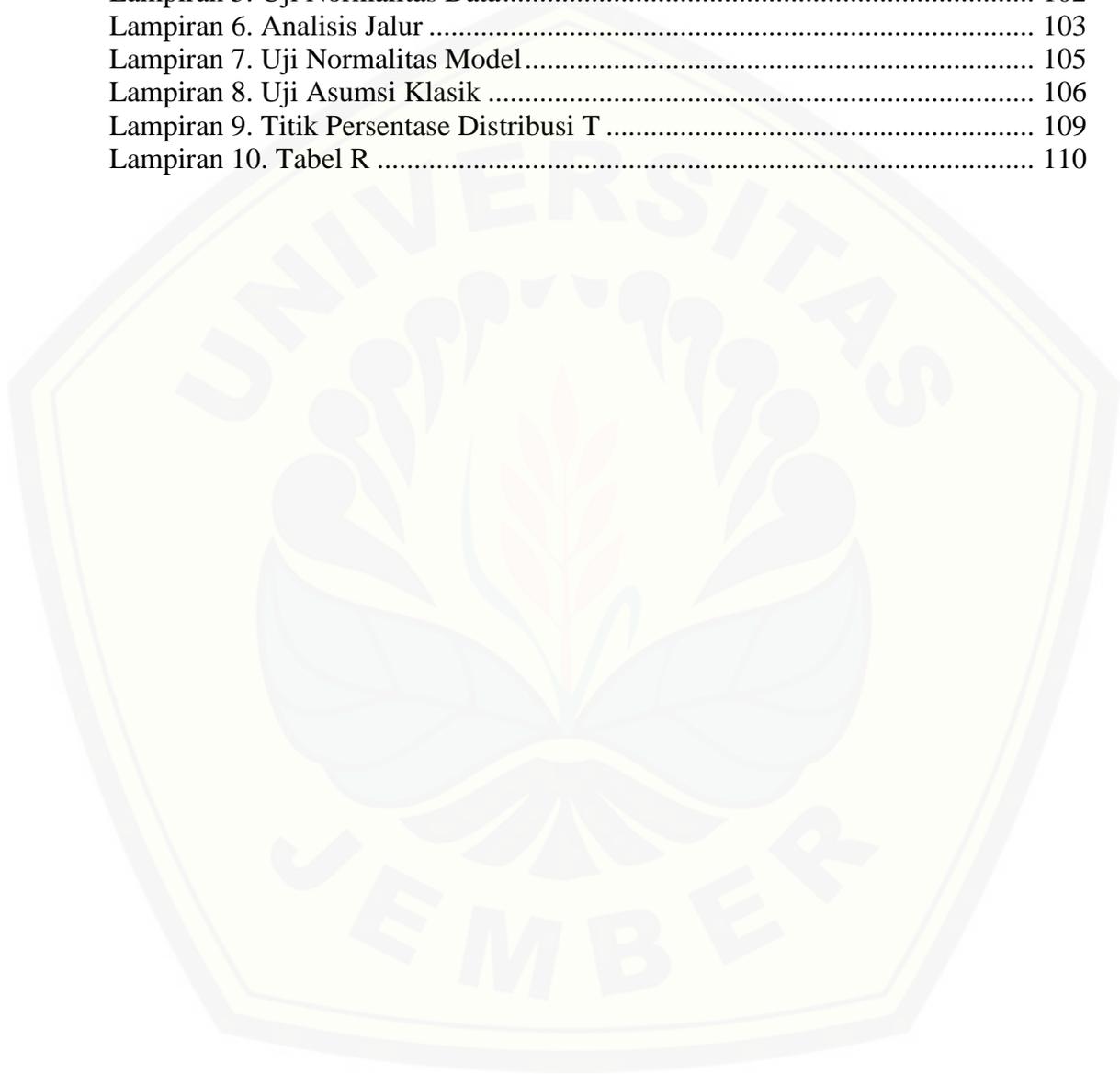
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	25
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	37
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Gagak Hitam Bondowoso.....	47
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur .....	58
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas model pertama.....	61
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas model kedua.....	61



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden .....	80
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	96
Lampiran 4. Uji Reliabilitas .....	101
Lampiran 5. Uji Normalitas Data.....	102
Lampiran 6. Analisis Jalur .....	103
Lampiran 7. Uji Normalitas Model.....	105
Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik .....	106
Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi T .....	109
Lampiran 10. Tabel R .....	110



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Semakin pesatnya dunia perkembangan bisnis yang terjadi dalam era globalisasi, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh adanya sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan perusahaan itu sendiri. Karyawan yang berkompeten menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan, karena dengan keberadaan karyawan yang berkompeten akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Melalui sumber daya yang berkompeten ini mengharuskan pimpinan dari sebuah organisasi menemukan cara terbaik dalam memanfaatkan sumber daya tersebut agar mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara : 2009)

Penilaian kinerja mempunyai arti penting bagi para karyawan, dengan adanya penilaian kinerja dari atasan maka karyawan akan merasa lebih dihargai oleh atasan mereka, disamping itu penilaian kinerja juga dapat menambah gairah karyawan untuk bekerja lebih baik lagi karena karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang lebih baik mungkin akan dipromosikan dan sebaliknya jika seorang karyawan kinerjanya menurun maka mungkin karyawan tersebut akan di demosikan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan, organisasi berharap agar tujuan-tujuannya bisa tercapai dengan baik, sebaliknya tujuan organisasi akan sulit atau bahkan tidak akan tercapai bila organisasi tersebut tidak memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga organisasi tidak dapat memberikan kinerja yang baik pula.

Kinerja karyawan merupakan salah satu modal utama bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai sesuatu yang dicapai seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerjanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Untuk itu kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari para pemimpinya, karena jika kinerja para karyawan menurun maka kinerja organisasi dapat terpengaruh secara keseluruhan.

Tingkat keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat dari juga dari tingkat keberhasilan mereka dalam mengelola sumber daya yang mereka miliki. Perusahaan atau organisasi dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas yang tinggi dalam mengelola produksinya, mengelola sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional (Armstrong, 1994).

Terdapat banyak faktor yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi agar dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, salah satu cara dengan motivasi. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong dan menggerakkan karyawan untuk terus bekerja lebih baik lagi, motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dapat juga berasal dari dari luar dirinya. Robbins (2009) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain yang dilakukan oleh Ita Vina Susanti (2015), Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Selain motivasi, lingkungan kerja dalam sebuah organisasi termasuk salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja organisasi, dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu produktivitas karyawan yang lebih baik pula. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap para karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi atau

perusahaan. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Nitisemito 2002:183). Lingkungan kerja yang dirasa nyaman akan cenderung meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang dirasa tidak nyaman akan cenderung menurunkan kinerja para karyawannya. Sebuah organisasi akan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya, dengan demikian para karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, antara lain yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010), Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Faktor berikutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sastrohadiwiryo (2005:291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak. Sikap disiplin kerja yang dapat ditunjukkan oleh seorang karyawan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan yang diberikan secara baik, serta mematuhi semua peraturan serta norma yang berlaku dalam sebuah organisasi. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan (Simamora, 2007) Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh organisasi dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi berharap mempunyai karyawan yang dapat mematuhi semua peraturan yang telah dibuat agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, antara lain yang dilakukan oleh Candra Eko Wiyantoro (2014), Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso terbilang baru dalam industri rokok Indonesia, yaitu gagak hitam berdiri pada tahun 2003 namun Perusahaan

Rokok Gagak Hitam sudah berkembang secara pesat. Karyawan yang bekerja pada bagian sigaret kretek tangan Perusahaan Rokok Gagak berjumlah 240 orang. Perusahaan Rokok Gagak Hitam memahami banyak karyawan yang kurang termotivasi, dimana pada Perusahaan Gagak Hitam karyawan perlu diawasi secara penuh dan karyawannya tidak terlalu senang dalam bekerja dimana terbukti dari masih banyaknya karyawan yang sering tidak masuk kerja karena melakukan pekerjaan lain yang dapat menyebabkan kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan akan terganggu dan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam, maka salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja.

Disiplin Kerja yang terjadi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah kekurangtahuan para karyawan tentang peraturan, prosedur kerja, dan karyawan juga sering mengobrol dengan karyawan lain saat bekerja yang mengakibatkan tindakan indisipliner para karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut pihak manajemen Perusahaan Rokok Gagak Hitam harus melakukan pengawasan yang lebih terhadap para karyawannya.

Lokasi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso yang berada dekat dengan jalan raya dapat mengganggu karyawan karena ramainya pengendara motor dapat mengganggu konsentrasi para karyawan. Pendingin ruangan yang ada di sebagian ruangan mengandalkan sirkulasi udara dengan jendela kecil dan kipas angin yang ditempatkan di langit-langit ruangan, walaupun begitu udara didalam ruangan masih terasa panas. Ada pencahayaan yang masih kurang terang. Kondisi lingkungan fisik ruang karyawan seharusnya memerlukan situasi yang tenang, nyaman, asri, tentram, bersih dan syarat-syarat tertentu harus dapat terpenuhi untuk dipakai sebagai tempat memproduksi rokok.

Selain itu kinerja yang diberikan oleh karyawan bagian sigaret Kretek Tangan Perusahaan Rokok Gagak Hitam dirasa kurang memuaskan bagi pihak perusahaan, dimana target produksi yang di targetkan oleh pihak perusahaan seringkali tidak tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keempat variabel yaitu: motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pada

Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perilaku-perilaku karyawan yang mengindikasikan turunnya kinerja karyawan yaitu kualitas kerja yang menurun, tidak ada inisiatif dalam bekerja, serta kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini bertujuan agar dapat dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

## 1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
- c. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
- e. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?

### 1.3 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso

### 1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

- a. Bagi peneliti

Mendapatkan pengalaman dan pengetahuan baru dalam hal menerapkan teori yang di dapatkan pada diri sendiri dan dapat membandingkan antara teori yang didapatkan dengan realita kehidupan.
- b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan rujukan bagi pihak lain, khususnya bagi akademisi yang mengangkat topik yang sama untuk bahan penelitian yang akan datang.
- c. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi bagi pihak Perusahaan Rokok Gagak Hitam tentang keterkaitan motivasi dan lingkungan kerja serta disiplin kerja sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Motivasi

##### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).

##### b. Teori Motivasi

Matutina Domi (1993:36) mengemukakan bahwa terdapat 5 macam teori motivasi, antara lain:

##### 1) Teori Kebutuhan untuk Keberhasilan

##### a) Teori Abraham A. Maslow

Teori yang dikemukakan oleh Abraham A. Maslow teori Maslow ini disebut juga teori kebutuhan, dalam teori ini Maslow mengatakan bahwa:

- 1) Manusia adalah binatang yang berkeinginan.
- 2) Segera setelah keinginan yang satu terpenuhi, maka akan timbul segera keinginan yang lain
- 3) Kebutuhan manusia nampaknya adalah kebutuhan yang berjenjang, dan disebutkan ada lima jenjang kebutuhan manusia.
- 4) Kebutuhan satu dengan kebutuhan lainnya saling berkaitan, namun keterkaitan tersebut tidak terlalu dominan.

Adapun lima jenjang kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Fisiologis/Fa'ali
- b) Kebutuhan Rasa aman
- c) Kebutuhan Sosial/Afiliasi
- d) Pengembangan/Harga diri
- e) Aktualisasi/Pengembangan diri

b) Teori David Mc. Clalend

David Mc. Clalend adalah pakar sosiologi dari Universitas Harvard. Ia mengatakan bahwa kebutuhan yang berat akan pencapaian berkembang dengan seberapa jauh individu termotivasi untuk tugas pekerjaan. Kebutuhan akan pencapaian dimaksud sebagai keinginan untuk sukses dan berhasil. Disamping itu ia juga menganjurkan bahwa seorang pegawai akan sangat termotivasi dengan situasi kerja yang menantang dan berkompetisi apabila pegawai tersebut memiliki kebutuhan yang tinggi akan keberhasilan.

c) Teori Louis A. Allen

Menurut Louis A. Allen bahwa ada dua macam kebutuhan yaitu, kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologis. Kebutuhan psikologis meliputi makan, air dan seterusnya; dan kebutuhan psikologis yang diutamakan adalah kebutuhan untuk dihargai. Kebutuhan ini harus sama-sama dipenuhi, peniadaan pemuasan kebutuhan salah satu macam kebutuhan tersebut akan membawa hasil yang kurang memuaskan.

2) Teori Pendekatan terhadap Motivasi Kerja

a) Teori Douglas Mc. Gregor

Prof. Douglas Mc. Gregor dalam penelitiannya mengenai faktor motivasi yang efektif, memberi kesimpulan bahwa ada dua pendekatan yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu dikenal dengan teori X dan Y. Teori X dilandasi oleh pandangan konvensional atau klasik, yang bertolak dari anggapan bahwa:

- a) Pada umumnya kebanyakan manusia tidak senang bekerja mereka cenderung untuk sedikit mungkin bekerja.

- b) Pada umumnya manusia kurang berambisi, kurang suka diberi tanggung jawab, lebih suka diatur dan diberi arahan.
- c) Pada umumnya manusia bersifat egosentris dan kurang begitu acuh terhadap organisasi, oleh karena itu harus diawasi dengan ketat dan sering harus diperiksa untuk memperoleh tujuan-tujuan organisasi.

Teori Y sering dianggap sebagai pendekatan baru, yang bertolak dari anggapan bahwa:

- a) Pada dasarnya manusia tidak pasif, mereka ingin bekerja jika kondisi menyenangkan.
- b) Manusia tidak begitu saja menentang kepentingan organisasi, namun jika hal tersebut terjadi adalah akibat dari apa yang mereka alami di organisasi.
- c) Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi dengan motivasi yang baik, di samping itu mereka bertanggung jawab atas tugas-tugasnya.
- d) Pada prinsipnya manusia diatur, agar tingkah laku dan kegiatan mereka diarahkan kepada pencapaian tujuan.
- e) Motivasi tidak saja mengenai *lower needs*, tetapi juga terhadap *higher order needs*.

### 3) Teori Keadilan

Pendekatan terpadu kepada motivasi meliputi pendekatan pengharapan atau martabat dan teori keadilan. Model pengharapan memandang motivasi, prestasi, dan kepuasan tergantung pada suatu yang diharapkan seseorang dari prestasi yang diniatkan, berapa banyak usaha yang diperkirakan yang dibutuhkan untuk mewujudkan prestasi yang diharapkan dan martabat, atau nilai, imbalan yang diharapkan bagi seseorang. Teori keadilan menggaris bawahi bahwa motivasi prestasi dan kepuasan seseorang tergantung pada perbandingan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima orang lain dalam situasi yang sama.

### 4) Teori Pengharapan

Pendekatan martabat dan pengharapan menurut David Neolar dan Edwar Lawler disarkan pada empat asumsi tentang perilaku manusia dan organisasi, yaitu:

- a) Perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi pengalaman-pengalaman masa lalu dan pengaruh dari lingkungan pekerjaannya. Kondisi lingkungan yang berbeda biasanya dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang untuk berperilaku yang berbeda.
- b) Seorang karyawan akan membuat keputusan yang dapat mempengaruhi perilakunya dalam organisasi.
- c) Tidak satu pun karyawan yang mempunyai kebutuhan, keinginan yang sama. Memahami kebutuhan karyawan akan membawa dampak pemahaman mengenai upaya-upaya memotivasi para karyawan.
- d) Setiap manusia akan bertingkah laku atas dasar pengharapan imbalan dan menghadirkan tingkah laku yang menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan.

#### 5) Teori Dua Faktor

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri, seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasikan sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan dan lain-lain yang disebut *job content* dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijakan organisasi, supervise, rekan kerja dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

#### c. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2007:221) adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan buku

#### d. Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:221) ada beberapa jenis motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi secara positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

##### 2) Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang kurang bekerja dengan baik. Dengan motivasi yang negatif ini dalam jangka pendek semangat kerja bawahan akan meningkat, karena karyawan tersebut takut menerima hukuman dari atasannya namun dalam jangka panjang akan berakibat kurang baik.

Sedangkan metode motivasi menurut Hasibuan (2007:222) adalah sebagai berikut:

##### 1) Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

##### 2) Motivasi tidak langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

#### e. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Arep dan Tanjung (2003:143) adalah sebagai berikut:

1) Bekerja sesuai standar

Orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan kualitas yang sesuai dengan perusahaan.

2) Senang dalam bekerja

Orang yang memiliki motivasi tinggi biasanya menikmati semua pekerjaannya. Motivasi yang terdapat dalam dirinya mendorong dan membuat orang merasa senang melakukannya.

3) Merasa berharga

Seseorang akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang didorong oleh motivasi dalam dirinya.

4) Bekerja keras

Motivasi yang terdapat dalam diri sendiri mendorong orang tersebut untuk senantiasa bekerja keras untuk memperoleh hasil pekerjaan yang ditetapkan.

5) Sedikit pengawasan

Orang yang memiliki motivasi yang tinggi tidak butuh pengawasan yang sangat banyak dari orang lain karena dia selalu berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik.

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2005:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Menurut Nurhalim (2015) lingkungan kerja meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito 2009)

#### b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:12) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007:21) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2) Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

### 3) Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

### 4) Keamanan Kerja

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

### 5) Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

#### d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito : 1994) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

##### 1) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2007:46) bahwa

penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini di maksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Menurut Sudrajat (1998:2) lingkungan kerja adalah kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2007) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Penerangan cahaya

Pencahayaan buatan di dalam ruangan tertutup maupun terbuka, yang kuat lemahnya bergantung pada tanggapan mata manusia.

##### 2) Suhu udara

Keadaan udara pada waktu dan tempat tertentu yang dirasakan oleh pekerja yang membuat rasa nyaman ketika melaksanakan tugas.

##### 3) Kebisingan

Bunyi atau suara yang timbul di sekitar pekerja yang tidak dikehendaki dan sifatnya mengganggu pekerja saat melaksanakan tugas.

##### 4) Limbah (sisa hasil produksi)

Buangan yang dihasilkan dari suatu proses produksi perusahaan.

#### 5) Hubungan antar pekerja

Suatu hubungan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Wursanto (1992) menjelaskan disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Penekanan disiplin menurut penjelasan ini adalah pada penciptaan situasi atau suasana yang kondusif sehingga memungkinkan karyawan melakukan aktivitas yang sesuai dengan norma dan aturan organisasi. Terdapat berbagai pandangan tentang disiplin, yaitu:

- 1) Kesadaran Internal yaitu keinginan yang timbul dalam diri sendiri untuk menilai baik atau buruk suatu perilaku.
- 2) Pengaruh Eksternal yaitu kebutuhan terhadap norma-norma organisasi, atau ketaatan pada organisasi.
- 3) Komitmen Pada Tugas yaitu standar perilaku terhadap pekerjaan tertentu yang harus dipenuhi.

#### b. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:130) ada dua macam disiplin kerja, yaitu :

- 1) Disiplin preventif, disiplin ini merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
- 2) Disiplin korektif, Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, mematuhi peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin preventif dan disiplin korektif memiliki hubungan satu sama lain. Disiplin korektif menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut berupa suatu bentuk hukuman seperti pemberian peringatan atau sanksi, sedangkan disiplin preventif mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan kerja yang dibuat oleh perusahaan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

#### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Arisandy dalam (Ramadhani, 2016), yaitu :

- 1) Tujuan dan kemampuan, yakni pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.
- 2) Teladan pimpinan, yakni teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

- 3) Balas jasa, yakni untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang memang sesuai dengan haknya.
- 4) Keadilan, yakni menyamaratakan perlakuan terhadap bawahan karena pada dasarnya setiap manusia menganggap dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain.
- 5) Pengawasan melekat, yakni memberikan pengawasan langsung kepada para bawahan sehingga dengan demikian para karyawan akan merasa mendapat perhatian, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- 6) Sanksi hukuman, yakni pemberian sanksi terhadap terhadap para karyawan yang terbukti telah melanggar peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut.
- 7) Ketegasan yaitu ketegasan sikap yang dimiliki oleh atasan untuk menghukum para karyawan yang melakukan kesalahan.
- 8) Hubungan kemanusiaan, yakni hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yakni hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

#### d. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Hasibuan (2008:195) adalah :

- 1) Mendorong karyawan untuk menaati kerja.
- 2) Memanfaatkan penggunaan prasarana dan sarana secara optimal.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja
- 4) Mendorong pelaksanaan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### e. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi.

Berikut merupakan indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005: 444) yaitu :

- 1) Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang di amanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

#### 2.1.4 Kinerja

##### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja bisa dipakai sebagai bahan evaluasi bagi para pemimpin atau manajer. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Moehariono (dalam Ramadhani, 2016) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

##### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu di dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Mathins dan Jackson (dalam Ramadhani, 2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Kemampuan mereka.
- 2) Motivasi.
- 3) Dukungan yang diterima.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Suparyadi (2007) kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Uraian dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kemampuan seorang manajer atau leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawannya.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap setiap anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- 6) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

#### c. Indikator Kinerja

Menurut Mitchel dalam (Sedarmayanti, 2004:51) mengatakan bahwa beberapa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui

peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

- 2) Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- 4) Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Variabel utama dalam penelitian ini adalah kinerja dimana peneliti ingin melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam yang dapat dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja dimana disiplin kerja sebagai variabel intervening. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang telah dilakukan :

Penelitian pertama dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) tentang motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3), terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Sampel dalam ini adalah karyawan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia di Surabaya dan Jombang sejumlah 325 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian kedua dilakukan oleh Hayu Faradillah Budiman (2015) tentang pengaruh kompensasi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) melalui semangat kerja (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah 280

karyawan produksi non manajerial Sigaret Kretek Tangan dan sampelnya berjumlah 165 responden. Metode analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software SPSS 20. hasil penelitian dan analisis diperoleh kesimpulan bahwa pada tingkat kepercayaan 95%: Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja karyawan produksi non manajerial Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Amdianti Dwi Prasasti (2015) tentang kepemimpinan komitmen (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (Z). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik pengolahan karet produksi PTPN XII (Persero) Kebun Glantangan Jember yang berjumlah 96 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini komitmen karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan karyawan pabrik pengolahan karet PTPN XII (Persero) Kebun Glantangan Jember; komitmen karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik pengolahan karet PTPN XII (Persero) Kebun Glantangan Jember baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja; serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik pengolahan karet PTPN XII (Persero) Kebun Glantangan Jember.

Penelitian keempat dilakukan oleh Candra Eko Wiyantoro (2014) tentang pengaruh kepemimpinan transformasional(X1) dan motivasi(X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan(Y) dengan disiplin kerja(Z) sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember yang berjumlah 35 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember.

Penelitian kelima dilakukan oleh Lisna Handayani (2013) tentang pengaruh lingkungan kerja(X1) dan kepuasan kerja(X2) terhadap disiplin kerja(Y) pegawai bidang sekretariat dinas kehutanan provinsi Sumatra Barat. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatra Barat yaitu 41 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur(*path analysis*). Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatra Barat, dengan taraf signifikan  $0,004$  ( $0,004 < 0,05$ )

Penelitian keenam dilakukan oleh Aries Susanti (2012) tentang pengaruh motivasi kerja(X1) dan gaya kepemimpinan(X2) terhadap disiplin kerja(Y) serta dampaknya pada kinerja karyawan(Z). Sampel dalam penelitian ini adalah 68 karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas yang digunakan sebagai dasar gambaran dalam penelitian ini adalah:

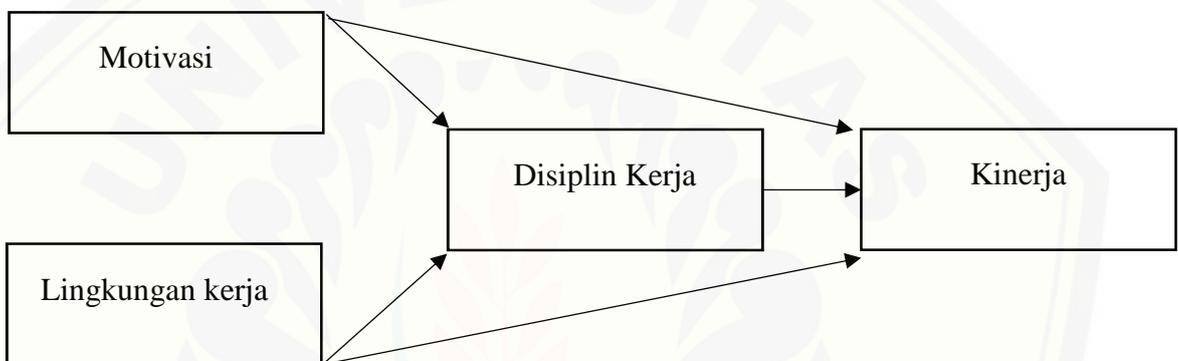
**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

No.	Nama peneliti	Variabel-variabel penelitian	Objek	Metode analisis data	Hasil(Kesimpulan)
1	Brahmasari dan Suprayetno (2008)	motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2), budaya orgnisasi (X3), terhadap kinerja (Y) kepuasan kerja (Z).	PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia	SEM	Motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Budiman (2015)	kompensasi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) melalui semangat kerja (Z).	PR. Gagak Hitam Bondowoso	analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja karyawan produksi non manajerial Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
3	Prasasti (2015)	kepemimpinan komitmen (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (Z).	PTPN XII (Persero) Kebun Glantangan Jember	<i>path analysis</i>	komitmen karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik pengolahan karet PTPN XII Kebun Glantangan Jember baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja
4	Wiyantoro (2014)	kepemimpinan transformasional(X1) dan motivasi(X2) peningkatan kinerja karyawan(Y) disiplin kerja(Z)	Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember	analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.
5	Handayani (2013)	Lingkungan kerja(X1) dan kepuasan kerja(X2) terhadap disiplin kerja(Y)	Pegawai Sekretariat Dinas Kehutanan Sumatra Barat	analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatra Barat, dengan taraf signifikan 0,004 (0,004 < 0,05)
6	Susanti (2012)	Motivasi kerja(X1) gaya kepemimpinan(X2) disiplin kerja(Y)	karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang	SEM	motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang.

Sumber : Penelitian Terdahulu

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat serta variabel penyela. Penelitian ini menjadikan motivasi, lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan lingkungan kerja sebagai variabel penyela dan ketiga variabel tersebut di asumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

#### 1) Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja sesuai standar yang berlaku dan telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan,

perusahaan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Reza (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso

## 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Wursanto (1992:108) menjelaskan disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Penekanan disiplin menurut penjelasan ini adalah pada penciptaan situasi atau suasana yang kondusif sehingga memungkinkan karyawan melakukan aktivitas yang sesuai dengan norma dan aturan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hipotesis 2 : lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

## 3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Dengan motivasi yang tinggi dari karyawan, kinerja dari perusahaan akan semakin baik sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

#### 4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2010:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Menurut Nurhalim (2015) lingkungan kerja meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketengan, termasuk juga hubungan orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas karyawan yang akhirnya menentukan kinerja keseluruhan dari perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Handayani (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 4 : lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

#### 5) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Wursanto (1992:108) menjelaskan disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah di tetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wardana (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 5 : disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso

### BAB 3 METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan gambaran atau deskripsi secara detail tentang komponen penelitian, sehingga rencana penelitian dapat digunakan sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian. Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dan karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research*. Menurut Hermawan (2009:20) menyatakan bahwa *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel variabel melalui pengujian hipotesis. *Explanatory research* dapat dikatakan sebagai penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Dengan menggunakan metode penelitian tersebut akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai obyek yang diteliti.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Didalam penelitian ini jumlah sampel didapat dari rumus Slovin dengan menggunakan batas ketelitian 5 %. Berikut cara perhitungan rumus Slovin:

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$e^2$  = batas ketelitian yang diinginkan

Maka perhitungannya :  $n = \frac{2}{2 \cdot 0,05^2 + 1} = 150$

Tehnik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan *Proportional Random Sampling*, menurut Sugiyono (2016:82) *Proportional Random Sampling* adalah tehnik pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian.

Berikut ini peneliti menampilkan perhitungan jumlah sampel yang akan diambil dalam tabel 3.1.

**Tabel 3.1 Jumlah Sampel**

Bagian Produksi Kretek Tangan	Jumlah Populasi	Sampel	Persentase (%)
Group A	78	49	32
Group B	83	52	35
Group C	79	49	33
Jumlah	240	150	100

Berdasarkan tabel 3.1 diatas maka peneliti mengambil sampel sebanyak 150 sampel, yaitu pada group produksi A sebanyak 49 sampel, group B sebanyak 52 sampel dan Group C sebanyak 49 sampel.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### a) Jenis data

Sumber data penelitian merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*), yang diperoleh dari skor-skor jawaban responden pada kuesioner yang diberikan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### b) Sumber data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2004). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

##### 1. Data Primer

Menurut Algifari (2000), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Menurut Sugiyono (2012:225) data sekunder juga dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a) Kuesioner

Kuesioner, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:140). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu tidak terlalu lama, maka pengiriman angket kepada responden tidak perlu melalui pos. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat.

#### b) Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Dalam penelitian ini variabel dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

- a) Variabel eksogen atau *independent variable* ini sering disebut juga sebagai variabel stimulus. Menurut Sugiyono (2016:39) variabel bebas merupakan

variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau *dependent variable*. Variabel ini diberi notasi dengan huruf X, dimana terdiri dari : motivasi (X1), lingkungan kerja (X2).

- b) Variabel endogen atau *dependent variable*, variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2016:39). Variabel ini disimbolkan dengan huruf Y. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).
- c) *Variable intervening*, variabel ini merupakan variabel penyalur atau antara yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016:39). Pada penelitian ini disiplin kerja (Z) merupakan *variable intervening* atau variabel antara, dimana disimbolkan dengan huruf Z. Pada penelitian ini variabel interveningnya adalah disiplin kerja.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan definisi variabel-variabel dalam tinjauan pustaka, maka definisi operasional dan indikatornya adalah:

#### 3.6.1 Variabel bebas/*Variable independent* (X)

##### a) Motivasi (X<sub>1</sub>)

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan dalam diri karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dalam bekerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja sesuai standar, menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan kualitas yang sesuai dengan perusahaan.
- 2) Senang dalam bekerja, menikmati semua pekerjaannya serta selalu mengerjakan pekerjaan dengan senang hati tanpa adanya paksaan.
- 3) Merasa berharga, berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan dari perusahaan yang didorong oleh motivasi dalam dirinya.

- 4) Bekerja keras, orang tersebut untuk senantiasa bekerja keras untuk memperoleh hasil pekerjaan yang ditetapkan.
- 5) Sedikit pengawasan, tidak butuh pengawasan yang sangat banyak dari orang lain karena dia selalu berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik.

b) Lingkungan kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik dan non fisik yang berada di sekitar karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan cahaya

Kesesuaian penerangan cahaya dengan kebutuhan para karyawan yang ada di tempat kerja.

2) Suhu udara

Keadaan udara pada waktu dan tempat tertentu yang dirasakan oleh pekerja yang membuat rasa nyaman ketika melaksanakan tugas.

3) Kebisingan

Bunyi atau suara yang timbul di sekitar pekerja yang tidak dikehendaki dan sifatnya mengganggu pekerja saat melaksanakan tugas.

4) Limbah (sisa hasil produksi)

Buangan yang dihasilkan dari suatu proses produksi perusahaan.

5) Hubungan antar pekerja

Suatu hubungan yang baik antar karyawan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

6) Hubungan dengan atasan

Suatu hubungan baik yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan atasannya.

### 3.6.2 Variabel antara /*Variable intervening* (Z)

#### Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan

tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan hadir sesuai dengan waktu kerja perusahaan.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### 3.6.3 Variabel terikat /*Variable dependent* (Y)

Kinerja karyawan (Y).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

- 2) Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- 4) Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2006) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala *likert* mempunyai lima pilihan jawaban, yakni diberi skor sebagai berikut :

- a) Skor 5 : Sangat Setuju
- b) Skor 4 : Setuju
- c) Skor 3 : Cukup Setuju
- d) Skor 2 : Tidak setuju
- e) Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

### 3.8 Uji Instrumen

Untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penggalan data pada penelitian ini, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product moment* dari Karl Pearson, berikut rumusnya :

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

Sumber : Sugiyono (2015:286)

Dimana :

- r : Koefisien korelasi
- X : Skor pertanyaan
- Y : Skor total
- N : Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid.
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

#### 3.8.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Latan (2013:46) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan standar item *alpha*. Setelah diperoleh nilai *alpha*, selanjutnya membandingkan angka tersebut dengan angka kritis yang telah

ditentukan. Pada pengujian reliabilitas menggunakan *software SPSS for windows 21* dengan pendekatan statistik *Cronbach Alpha*. Karena jumlah butir pernyataan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Santoso, 2002:200)

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

Keterangan:

- = Koefisien reliabilitas
- r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = Jumlah variabel bebas

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Uji Normalitas Data

Pengujian kenormalan data dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal dianalisis dengan regresi berganda. Uji kenormalan data dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini, uji kenormalan data dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( ) sebesar 5%. Uji ini digunakan untuk menguji variabel independen dan variabel dependen yang tidak diketahui distribusinya. Apabila distribusinya tidak normal maka data tersebut terlebih dahulu dinormalkan dengan me-logaritma naturalkan data yang tidak berdistribusi normal (Santoso, 2009).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. Signifikansi > 0,05 berarti data terdistribusi normal
- b. Signifikansi < 0,05 berarti data tidak terdistribusi normal

#### 3.9.2 Analisis Jalur (*path analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara, (Sarwono, 2006:147). Manfaat *path analysis*

adalah perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut :

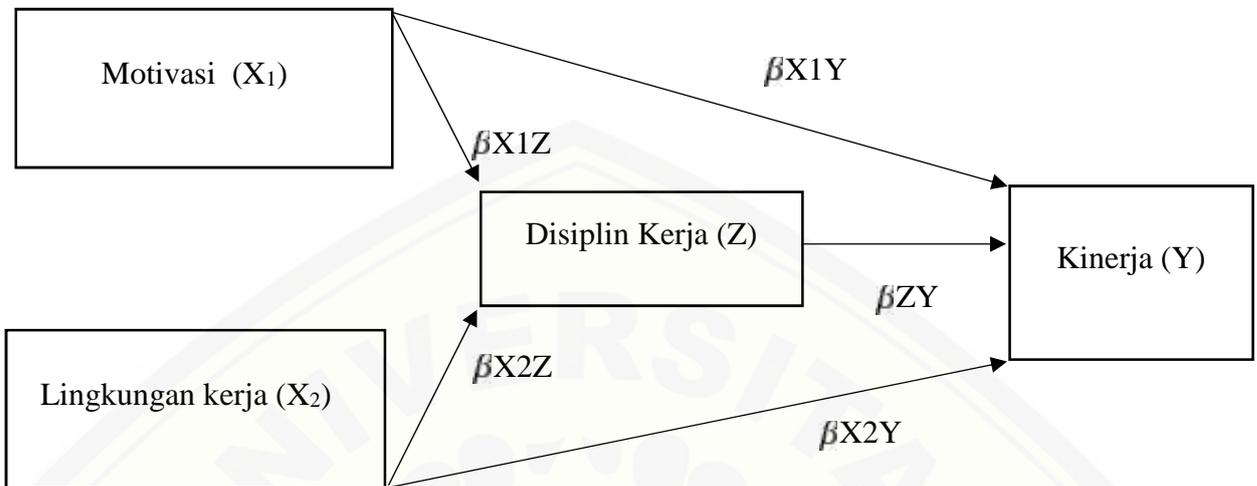
1. Semua variabel berskala interval
2. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya
3. Model hanya bersifat searah

Langkah-langkah menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Sarwono (2006:174):

1. Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian anda.
2. Membuat diagram jalur persamaan strukturalnya.
3. Menganalisis dengan aplikasi SPSS *for windows* dengan dua langkah. Pertama adalah menganalisis substruktural 1 dan kedua untuk substruktural

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software* SPSS *for windows*. Dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) akan dilakukan estimasi kausal pengaruh antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta ( $\beta$ ) yang signifikan terhadap jalur.

Maka analisis jalur disajikan pada gambar berikut :



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Keterangan :

$\beta_{X_1Y}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

$\beta_{X_2Y}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

$\beta_{X_1Z}$  : Koefisien jalu pengaruh langsung motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap disiplin kerja karyawan (Z)

$\beta_{X_2Z}$  : Koefisien pengaruh langsung lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap disiplin kerja karyawan (Z)

$\beta_{ZY}$  : Koefisien pengaruh langsung disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural sebagai berikut :

$$Z = \beta + \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + \epsilon_1 = \dots \quad (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta + \beta_Z Y + \beta_{X_1} Y + \beta_{X_2} Y + \epsilon_2 = \dots \dots \dots \quad (\text{persamaan 2})$$

Dimana :

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Lingkungan kerja

$Z$  = Disiplin kerja

$Y$  = Kinerja

$\epsilon$  1.2 = Variabel pengganggu

### 3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian asumsi klasik statistik yang merupakan syarat dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik meliputi:

#### a) Uji Normalitas Model

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel dependent, variabel independent, dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004:212). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (Variance Inflation Factor). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya

terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) dipengaruhi terhadap variabel dependent (Y) (Sugiyono, 2013:184).

$$t = \frac{b}{s}$$

Keterangan:

t = hasil hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

sb = kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula.

$$S_b = \frac{s}{\sqrt{(\sum x^2) - (\sum x)^2/n}}$$

$$S_b = \frac{\sqrt{\sum y^2 - a \sum Y - \sum XY}}{n-2}$$

Kriteria pengujian

- 1) Apabila t hitung > t table atau nilai p-value < level of significant ( ) = Ho

ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara Motivasi dan Lingkungan terhadap Kinerja karyawan.

- 2) Apabila  $t$  hitung  $< t$  table nilai  $p$ -value  $> level\ of\ significant$  ( $\alpha$ ) =  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal itu berarti tidak ada pengaruh antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan

$H_0 : b_1 = 0$  dan  $H_a : b_1 \neq 0$

$H_0 : b_2 = 0$  dan  $H_a : b_2 \neq 0$

Taraf signifikan 95% dan toleransi kesalahan  $\alpha : 0,05$

### 3.9.5 Trimming Theory

Menurut Ridwan (dalam Erna, 2013:32) Trimming Theory adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Pengaruh yang diterima oleh sebuah variabel endogen dari dua atau lebih variabel eksogen, dapat secara sendiri-sendiri maupun secara uji bersama-sama. Pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial), bisa berupa pengaruh langsung, bisa juga berupa pengaruh tidak langsung, yaitu melalui variabel eksogen yang lainnya. Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Masing-masing jalur diuji signifikannya terlebih dahulu, apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka akan diberlakukan *trimming theory* dimana menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Berikut merupakan langkah-langkah dalam melakukan *trimming theory* :

- 1). Merumuskan struktural.
- 2). Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
- 3). Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- 4). Menghitung secara individual.
- 5). Menguji antara model analisis jalur tiga.
- 6). Merangkum keadaan tabel.
- 7). Memakai dan menyimpulkan.

Kemudian hasil struktur tersebut dihitung kembali masing-masing jalurnya (*path coefficient*). Berdasarkan hasil tersebut maka bisa diketahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung maupun pengaruh totalnya.

### 3.9.6 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan pengaruh motivasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui variabel intervening yakni kepuasan kerja ( $Z$ ). sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji signifikasinya.

- a) apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan.
- b) Jika sudah signifikan semua maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.

#### 1) Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- a) Pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.

$$DEZX_1 = X_1 \longrightarrow Z$$

- b) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

$$DEZX_2 = X_2 \longrightarrow Z$$

- c) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

$$DEYX_1 = X_1 \longrightarrow Y$$

- d) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$$DEYX_2 = X_2 \longrightarrow Y$$

- e) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$$DEYZ = Z \longrightarrow Y$$

#### 2) Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

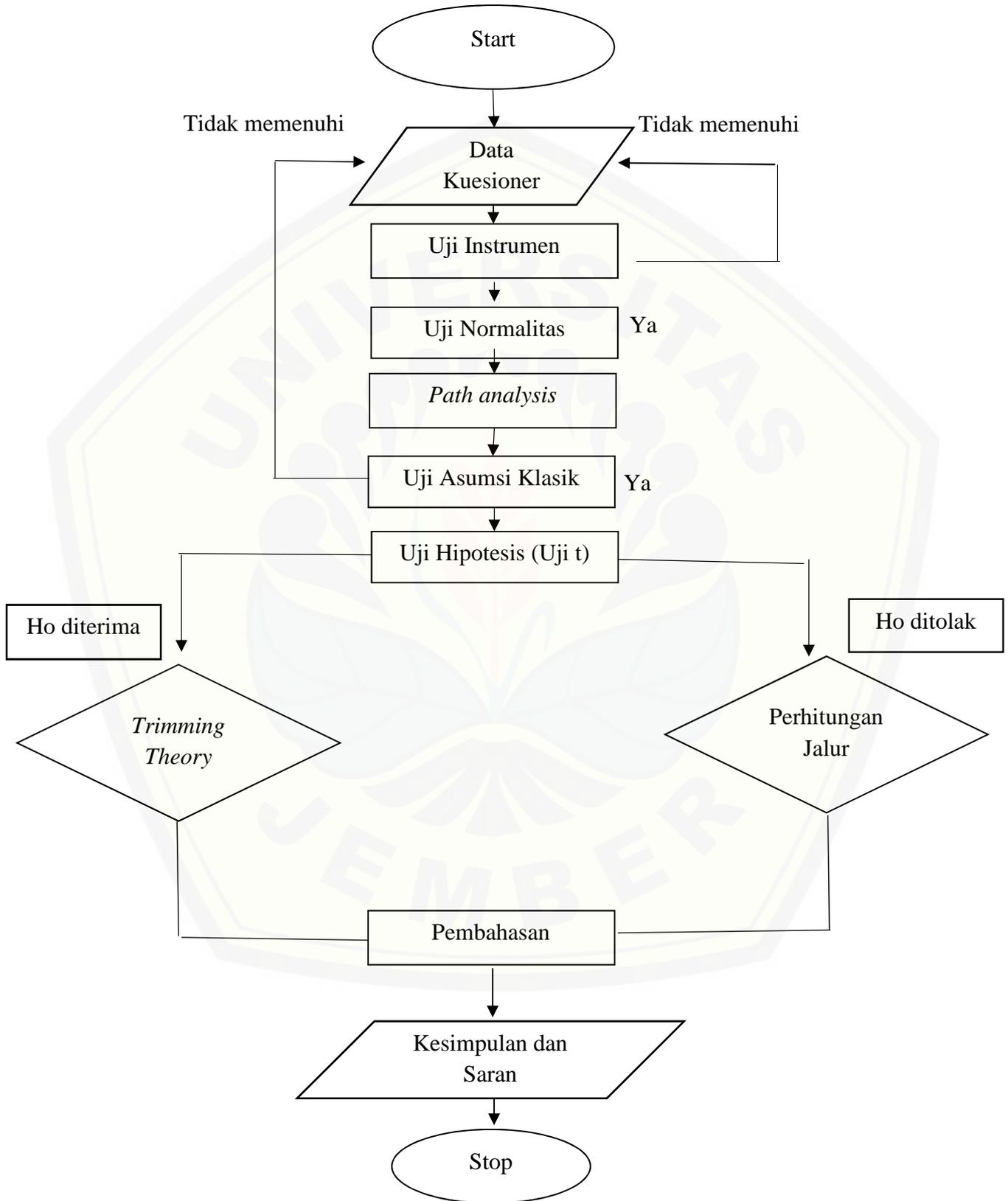
- a) Pengaruh variabel motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$$IEYZX_1 = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

- b) Pengaruh variabel disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$$IEYZX_2 = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber : data diolah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

- 1) Start merupakan merupakan berbagai persiapan materi untuk mencari data.
- 2) Melakukan pengumpulan data kuesioner yang ditujukan dan dijawab oleh responden.
- 3) Uji instrument untuk mengetahui bagaimana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, mengetahui kendala data. Selanjutnya adalah pengumpulan data, jika hasil dinyatakan tidak sah maka kembali ke langkah selanjutnya.
- 4) Setelah data valid dan reliabel, maka data tersebut diolah menggunakan analisis jalur.
- 5) Data diolah dengan menggunakan parameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan, metode yang digunakan adalah parameter estimasi tidak bias harus memenuhi kriteria tidak ada multikolinieritas, tidak ada heteroskeditas, tidak ada autokorelasi dan harus berdistribusi normal.
- 6) Langkah selanjutnya adalah uji hipotesis(uji t). uji t di gunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel bebas (Y) secara individu. Bila dalam uji t terdapat uji hipotesis nolnya diterima maka alur harus dihilangkan dan dihitung kembali koefisien dan jalur yang baru hingga memperoleh hipotesis nol tolak lalu menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
- 7) Menginterpretasikan hasil penelitian sesuai dengan hasil hipotesis sebelumnya.
- 8) Setelah didapat hasil, maka ditarik kesimpulan dan memberikan saran.
- 9) Stop menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan merupakan salah satu baik atau tidaknya kondisi karyawan di perusahaan tersebut. Hal tersebut perlu dijadikan pertimbangan utama oleh perusahaan karena kinerja yang diberikan oleh karyawan dapat mempengaruhi stabilitas sebuah perusahaan. Kinerja berkaitan erat dengan motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pada karyawan sigaret kretek tangan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan sigaret kretek tangan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
- c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan sigaret kretek tangan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
- d. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan sigaret kretek tangan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
- e. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan sigaret kretek tangan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti maka terdapat saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso

Motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja begitu pula dengan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu peneliti memiliki beberapa saran untuk Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, diantaranya sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi : perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan motivasi yang ada di dalam diri karyawannya karena menurut penelitian yang saya lakukan variabel motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan sigaret kretek tangan Perusahaan Rokok Gagak Hitam.
- b. Variabel Lingkungan Kerja : lingkungan kerja pada perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso perlu di ditingkatkan lagi terutama kesesuaian suhu ruangan yang ada di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, karena menurut penelitian yang saya lakukan suhu yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso akan membuat mereka lebih nyaman dalam bekerja.
- c. Variabel Disiplin Kerja : disiplin kerja para karyawan sigaret kretek tangan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso perlu diperbaiki lagi terutama etika dalam bekerja, karena menurut penelitian masih banyak karyawan yang belum mematuhi etika dalam bekerja pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, dengan patuhnya karyawan pada etika perusahaan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja dari perusahaan.
- d. Variabel Kinerja : berdasarkan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi para karyawannya, menjaga lingkungan kerja karyawan tetap kondusif serta meningkatkan disiplin kerja karyawan, namun cara yang paling efektif yaitu dengan meningkatkan motivasi untuk bekerja para karyawannya terutama kemauan mereka untuk bekerja lebih keras lagi. Jadi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso perlu memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat lagi, seperti memberikan mereka pujian jika melebihi target perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja . Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat

mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan yang nantinya dapat digeneralisasi.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Armstrong, Michael. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta:PT Elex Media Komputindo.
- Brahmasari, Suprayetno. 2008 . *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Skripsi : Universitas 17 Agustus Surabaya
- Budiman. 2015 . *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Non Manajerial Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso)*. Jurnal : Universitas Jember.
- Handayani. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Menejemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Angkasa.
- Hermawan, Arief. 2014 .*Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumjang*. Jurnal Skripsi : Universitas Jember.
- Ishak Arep dan Tanjung Hendri. 2013. *Menejemen motivasi* . Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Latan, H., dan Temalagi, S. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Matutina Domi. 1993. *Manajemen porsonalia*. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex. S. 1994, *Management Personalia*. Jakarta:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nitisimito, S. Alex. 2001.*Manajemen Personalia*.Cetakan kesembilan. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Prasasti. 2015. *Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Pabrik Pengolahan Karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember*. Jurnal : Universitas Jember
- Reza, R. A. 2010. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*”. Skripsi.Semarang: Program Sarjana Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo persada.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. 2009. *Manajemen*. Alih bahasa oleh Bob Sabran, M.M.2010. (Edisi Kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta : PT Indeks Kelompok. Gramedia.
- Santoso, Singgih, 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistic dengan SPSS*. Jakarta : PT. Alex Komputindo.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Supranto, J. 2004. *Analisis Multivariat: Arti dan Interpretasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Susanty. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)*. Jurnal : Universitas Diponogoro.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi research*, Jilid 1,2, UGM, 1986.
- Wiyantoro. 2014 . *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember*. Jurnal : Universitas Jember

**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian****KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i  
Karyawan PR Gagak Hitam  
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi S1 dan guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon dengan hormat Bapak/Ibu/Sdr/i untuk kesediaannya memberikan informasi dan menjawab pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan. Adapun penelitian yang saya buat adalah **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sigaret Kretek Tangan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan dalam kepentingan penelitian ini saja. Sesuai dengan etika penelitian, identitas dan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/I yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti,

Verin Ahmad Bayu

130810201163

**LEMBAR KUESIONER****1. Identitas Responden**

Nomor responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)

Umur : \_\_\_\_\_ tahun

Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan \*)

Lama bekerja :

Pendidikan terakhir:

\*) coret yang tidak perlu

**2. Petunjuk Pengisian**

1. Pernyataan-pernyataan tersebut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada.

2. Isilah pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang ( ) pada salah satu jawaban yang anda anggap benar. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu :

Sangat Setuju (SS) : Skor 5

Setuju (S) : Skor 4

Cukup Setuju (CS) : Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

### 3. Daftar Pernyataan

#### a. Motivasi

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mempunyai kemampuan sesuai tuntutan pekerjaan.					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan senang hati tanpa paksaan.					
3	Saya merasa berharga ketika mengerjakan tugas dari perusahaan.					
4	Saya selalu bekerja keras menyelesaikan tugas dari perusahaan.					
5	Saya bekerja tanpa terlalu banyak pengawasan.					

#### b. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Penerangan ditempat saya bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan saya.					
2	Suhu udara ditempat saya bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan saya.					
3	Kebisingan ditempat saya bekerja tidak mempengaruhi pekerjaan.					
4	Limbah sisa hasil produksi sudah di kelola dengan baik.					
5	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan pekerja yang lain.					
6	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan saya.					

## c. Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu hadir sesuai dengan waktu kerja.					
2	Saya selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (standar operasional perusahaan) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan.					
5	Saya bekerja sesuai dengan etika yang berlaku di perusahaan.					

## d. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan menjaga kualitas yang ditentukan					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh atasan.					
3	Saya selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab saya.					
4	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya.					
5	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan atasan					

**Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden**

No	X1 (motivasi)					
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	5	4	21
5	4	5	5	4	5	23
6	5	5	5	5	5	25
7	5	4	4	4	4	21
8	5	5	5	5	5	25
9	5	4	4	4	4	21
10	4	5	5	5	5	24
11	4	5	4	4	4	21
12	4	4	5	5	5	23
13	5	5	5	4	5	24
14	4	5	5	5	5	24
15	4	5	5	4	5	23
16	4	5	4	5	4	22
17	5	5	4	4	4	22
18	5	4	4	4	4	21
19	4	4	5	4	5	22
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	4	5	24
22	5	5	5	3	5	23
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	3	5	23
25	4	5	4	4	4	21
26	4	4	4	4	4	20
27	5	4	5	5	5	24
28	4	5	4	4	4	21
29	5	4	4	5	4	22
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	5	4	5	22
33	5	4	4	5	4	22
34	3	5	5	4	5	22
35	4	4	5	5	5	23
36	3	5	5	4	5	22
37	4	5	5	5	5	24

38	4	5	4	5	4	22
39	4	4	5	4	5	22
40	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	4	4	23
42	5	5	5	3	5	23
43	4	4	4	4	4	20
44	5	5	5	3	5	23
45	4	5	4	4	5	22
46	4	4	4	4	4	20
47	5	4	5	5	4	23
48	4	5	4	4	5	22
49	5	4	4	5	4	22
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	3	23
52	4	4	5	4	5	22
53	5	4	4	5	4	22
54	3	5	5	4	4	21
55	4	4	5	5	5	23
56	3	5	5	4	5	22
57	4	5	5	5	3	22
58	4	5	4	5	4	22
59	3	5	4	4	5	21
60	4	3	5	4	4	20
61	4	5	5	5	3	22
62	3	5	5	5	4	22
63	4	4	4	4	5	21
64	5	5	4	4	5	23
65	4	4	4	4	4	20
66	4	4	5	4	4	21
67	4	5	3	5	4	21
68	3	4	5	5	5	22
69	5	5	4	4	5	23
70	5	5	5	5	4	24
71	5	5	5	4	5	24
72	4	5	5	4	5	23
73	5	4	4	5	3	21
74	4	5	5	4	4	22
75	5	4	4	4	4	21
76	3	4	5	5	4	21
77	4	5	4	4	3	20

78	4	5	4	4	4	21
79	4	4	4	4	5	21
80	3	5	4	4	4	20
81	5	5	5	5	5	25
82	5	4	5	5	5	24
83	4	4	5	4	4	21
84	3	4	4	5	5	21
85	4	4	4	4	4	20
86	4	4	4	4	4	20
87	5	4	3	4	5	21
88	4	4	5	5	4	22
89	4	4	5	5	5	23
90	5	5	5	5	5	25
91	4	4	4	4	4	20
92	5	5	5	5	5	25
93	4	5	4	4	4	21
94	4	4	4	5	5	22
95	4	5	5	4	5	23
96	5	5	5	5	3	23
97	5	4	4	4	4	21
98	5	5	5	5	3	23
99	5	4	4	4	4	21
100	4	5	5	5	4	23
101	4	5	4	4	5	22
102	4	4	5	5	4	22
103	5	5	5	4	4	23
104	4	5	5	5	4	23
105	4	5	5	4	5	23
106	4	5	4	5	4	22
107	5	5	4	4	4	22
108	5	4	4	4	5	22
109	4	4	5	4	5	22
110	4	4	4	4	4	20
111	5	5	5	4	4	23
112	5	5	5	3	5	23
113	4	4	4	4	4	20
114	5	5	5	5	5	25
115	4	5	4	4	4	21
116	4	4	4	5	4	21
117	4	5	5	4	5	23

118	5	5	5	5	5	25
119	5	4	4	4	4	21
120	5	5	5	5	5	25
121	5	4	4	4	4	21
122	4	5	5	5	5	24
123	4	5	4	4	4	21
124	4	4	5	5	5	23
125	5	5	5	4	5	24
126	4	5	5	5	5	24
127	4	5	5	4	5	23
128	4	5	4	5	4	22
129	5	5	4	4	4	22
130	5	4	4	4	4	21
131	4	4	5	4	5	22
132	4	4	4	4	4	20
133	5	5	5	4	5	24
134	5	5	5	3	5	23
135	4	4	4	4	4	20
136	5	5	5	3	5	23
137	4	5	4	4	4	21
138	4	4	4	4	4	20
139	5	4	5	5	5	24
140	4	5	4	4	4	21
141	5	4	4	5	4	22
142	5	5	5	5	5	25
143	5	5	5	5	5	25
144	4	4	5	4	5	22
145	5	4	4	5	4	22
146	3	5	5	4	5	22
147	4	4	5	5	5	23
148	3	5	5	4	5	22
149	4	5	5	5	5	24
150	4	5	4	5	4	22

No.	X2 (Lingkungan Kerja)						
1	5	5	5	4	5	5	29
2	4	5	5	4	5	5	28
3	5	4	4	5	3	4	25
4	4	5	5	4	4	5	27
5	5	4	4	4	4	4	25
6	3	4	3	3	4	4	21
7	4	5	4	4	3	3	23
8	4	5	4	4	4	4	25
9	4	4	4	4	3	4	23
10	3	3	4	4	4	4	22
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	4	5	5	5	4	28
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	4	4	5	5	5	26
15	4	4	4	4	4	5	25
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	4	3	4	3	4	23
18	4	4	5	5	4	5	27
19	4	4	5	5	5	4	27
20	5	5	5	5	5	4	29
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	4	5	3	27
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	3	3	4	22
25	4	5	5	4	5	5	28
26	5	5	3	5	5	5	28
27	5	4	4	4	4	4	25
28	5	5	5	4	5	3	27
29	3	4	4	4	4	4	23
30	4	5	5	5	4	4	27
31	4	3	4	4	3	4	22
32	4	4	5	5	4	4	26
33	3	3	3	4	3	3	19
34	4	5	5	5	4	5	28
35	4	5	5	4	3	4	25
36	4	4	4	3	4	4	23
37	5	5	4	4	4	5	27
38	5	4	4	4	5	4	26
39	5	5	5	4	5	5	29

40	4	5	5	4	5	5	28
41	5	4	4	5	3	4	25
42	4	5	5	4	4	5	27
43	5	4	4	4	4	4	25
44	3	4	3	3	4	4	21
45	4	5	4	4	3	2	22
46	4	5	4	4	4	4	25
47	4	4	4	4	3	4	23
48	3	3	4	4	4	4	22
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	4	5	5	5	4	28
51	4	4	4	4	4	4	24
52	3	4	4	5	5	5	26
53	4	4	4	4	4	5	25
54	4	4	4	4	4	4	24
55	3	4	3	4	3	4	21
56	4	4	3	5	4	5	25
57	4	4	5	5	5	4	27
58	5	5	5	5	5	4	29
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	5	5	4	5	3	27
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	3	3	4	22
63	4	5	5	4	5	5	28
64	5	5	5	5	5	5	30
65	5	4	4	4	4	4	25
66	5	5	5	4	5	3	27
67	3	4	4	4	4	4	23
68	4	5	3	5	4	4	25
69	4	3	4	4	3	4	22
70	4	4	5	5	4	4	26
71	3	3	3	4	3	3	19
72	4	5	5	3	4	5	26
73	4	5	5	4	3	4	25
74	4	4	4	3	4	4	23
75	5	5	4	4	4	5	27
76	5	4	4	4	5	4	26
77	4	4	3	5	4	4	24
78	4	4	3	4	3	4	22
79	4	4	4	4	3	4	23

80	3	3	4	5	5	3	23
81	4	4	4	3	4	4	23
82	4	4	4	4	4	4	24
83	3	5	3	3	4	5	23
84	4	4	3	5	4	4	24
85	5	5	5	4	5	5	29
86	4	5	5	4	5	5	28
87	5	4	4	5	3	4	25
88	4	5	5	4	4	5	27
89	5	4	4	4	4	4	25
90	3	4	3	3	4	4	21
91	4	5	4	4	3	3	23
92	4	5	4	4	4	4	25
93	4	4	4	4	3	4	23
94	3	3	4	4	4	4	22
95	5	5	5	5	5	5	30
96	5	4	5	5	5	4	28
97	4	4	4	4	4	4	24
98	3	4	4	5	5	5	26
99	4	4	4	4	4	5	25
100	4	4	4	4	4	4	24
101	5	4	3	4	3	4	23
102	4	4	5	5	4	5	27
103	4	4	5	5	5	4	27
104	5	5	5	5	5	4	29
105	4	4	4	4	4	4	24
106	5	5	5	4	5	3	27
107	4	4	4	4	4	4	24
108	4	4	4	3	3	4	22
109	4	5	5	4	5	5	28
110	5	5	3	5	5	5	28
111	5	4	4	4	4	4	25
112	5	5	5	4	5	3	27
113	3	4	4	4	4	4	23
114	4	5	5	5	4	4	27
115	4	3	4	4	3	4	22
116	4	4	5	5	4	4	26
117	3	3	3	4	3	3	19
118	4	5	5	5	4	5	28
119	4	5	5	4	3	4	25

120	4	4	4	3	4	4	23
121	5	5	4	4	4	5	27
122	5	4	4	4	5	4	26
123	5	5	5	4	5	5	29
124	4	5	5	4	5	5	28
125	5	4	4	5	3	4	25
126	4	5	5	4	4	5	27
127	5	4	4	4	4	4	25
128	3	4	3	3	4	4	21
129	4	5	4	4	3	2	22
130	4	5	4	4	4	4	25
131	4	4	4	4	3	4	23
132	3	3	4	4	4	4	22
133	5	5	5	5	5	5	30
134	5	4	5	5	5	4	28
135	4	4	4	4	4	4	24
136	3	4	4	5	5	5	26
137	4	4	4	4	4	5	25
138	4	4	4	4	4	4	24
139	3	4	3	4	3	4	21
140	4	4	3	5	4	5	25
141	4	4	5	5	5	4	27
142	5	5	5	5	5	4	29
143	4	4	4	4	4	4	24
144	5	5	5	4	5	3	27
145	4	4	4	4	4	4	24
146	4	4	4	3	3	4	22
147	4	5	5	4	5	5	28
148	5	5	5	5	5	5	30
149	5	4	4	4	4	4	25
150	5	5	5	4	5	3	27

No.	Z(Disiplin Kerja)					
1	5	5	4	5	5	24
2	5	5	4	5	5	24
3	4	4	5	5	4	22
4	5	5	4	4	5	23
5	4	4	4	4	4	20
6	4	3	3	4	4	18
7	5	4	4	3	2	18
8	5	4	4	4	4	21
9	4	4	4	3	4	19
10	3	4	4	4	4	19
11	5	5	5	5	5	25
12	4	5	5	5	4	23
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	5	5	23
15	4	4	4	4	5	21
16	4	4	4	4	4	20
17	4	3	4	5	4	20
18	4	5	5	4	5	23
19	4	5	5	5	4	23
20	5	5	5	5	4	24
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	4	5	3	22
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	5	3	4	20
25	5	5	4	5	5	24
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	4	5	3	22
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	4	4	23
31	4	4	4	5	4	21
32	4	5	5	4	4	22
33	4	3	4	3	5	19
34	5	5	5	4	5	24
35	5	5	4	3	4	21
36	4	4	5	4	4	21
37	5	4	4	4	5	22
38	4	4	4	5	4	21
39	4	4	4	4	4	20

40	4	4	4	4	4	20
41	5	5	4	4	3	21
42	5	5	3	5	4	22
43	4	4	4	4	5	21
44	5	5	5	5	4	24
45	3	4	4	3	4	18
46	4	4	4	4	5	21
47	4	5	5	4	5	23
48	5	4	4	5	4	22
49	4	4	5	4	4	21
50	5	5	5	5	5	25
51	5	3	5	5	4	22
52	4	5	4	5	5	23
53	4	4	5	4	4	21
54	3	5	4	4	5	21
55	4	5	5	5	4	23
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	3	4	22
58	3	4	4	4	4	19
59	4	4	4	3	4	19
60	4	3	4	4	5	20
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	4	5	24
63	4	4	4	4	4	20
64	2	4	4	5	5	20
65	4	4	4	4	5	21
66	4	3	4	4	4	19
67	3	3	4	4	4	18
68	3	5	5	5	5	23
69	3	4	4	5	4	20
70	5	5	5	4	4	23
71	3	3	4	5	5	20
72	5	5	5	4	5	24
73	5	5	4	3	4	21
74	4	4	3	4	4	19
75	5	4	4	4	5	22
76	4	4	4	5	4	21
77	4	5	5	5	4	23
78	4	3	4	3	4	18
79	4	4	4	3	4	19

80	3	4	5	5	5	22
81	4	4	5	5	5	23
82	4	4	4	4	4	20
83	5	3	3	4	5	20
84	4	5	5	4	4	22
85	4	4	4	4	4	20
86	4	3	4	5	4	20
87	4	5	5	4	5	23
88	4	5	5	5	4	23
89	5	5	5	5	4	24
90	4	4	4	4	4	20
91	5	5	4	5	3	22
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	5	3	4	20
94	5	5	4	5	5	24
95	5	5	5	5	5	25
96	4	4	4	4	4	20
97	5	5	4	5	3	22
98	4	4	4	4	4	20
99	5	5	5	4	4	23
100	4	4	4	5	4	21
101	4	5	5	4	4	22
102	4	3	4	3	5	19
103	5	5	5	4	5	24
104	5	5	4	3	4	21
105	4	4	5	4	4	21
106	5	4	4	4	5	22
107	4	4	4	5	4	21
108	4	4	4	4	4	20
109	4	4	4	4	4	20
110	5	5	4	4	3	21
111	5	5	3	5	4	22
112	4	4	4	4	5	21
113	5	5	5	5	4	24
114	3	4	4	3	4	18
115	4	4	4	4	5	21
116	4	5	5	4	5	23
117	5	4	4	5	4	22
118	4	4	5	4	4	21
119	5	5	5	5	5	25

120	5	3	5	5	4	22
121	4	5	4	5	5	23
122	4	4	5	4	4	21
123	3	5	4	4	5	21
124	4	5	5	5	4	23
125	5	5	5	5	5	25
126	5	5	5	3	4	22
127	3	4	4	4	4	19
128	4	4	4	3	4	19
129	4	3	4	4	5	20
130	5	5	5	5	5	25
131	5	5	5	4	5	24
132	4	4	4	4	4	20
133	2	4	4	5	5	20
134	4	4	4	4	5	21
135	4	3	4	4	4	19
136	5	3	4	4	4	20
137	3	5	5	5	5	23
138	3	4	4	5	4	20
139	5	5	5	4	4	23
140	3	3	4	5	5	20
141	5	5	5	4	5	24
142	5	5	4	3	4	21
143	4	4	3	4	4	19
144	5	4	4	4	5	22
145	4	4	4	5	4	21
146	4	5	5	4	5	23
147	5	4	4	5	4	22
148	4	4	5	4	4	21
149	5	5	5	5	5	25
150	5	3	5	5	4	22

No.	Y(Kinerja)					
1	5	5	5	4	5	24
2	4	5	5	4	5	23
3	5	4	4	5	3	21
4	4	5	5	4	4	22
5	5	4	4	4	4	21
6	3	4	5	5	4	21
7	4	5	4	4	3	20
8	4	5	4	4	4	21
9	4	4	4	4	5	21
10	3	5	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	5	5	5	24
13	4	4	5	4	4	21
14	3	4	4	5	5	21
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	3	4	5	21
18	4	4	5	5	4	22
19	4	4	5	5	5	23
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	4	5	4	4	4	21
24	4	4	4	5	5	22
25	4	5	5	4	5	23
26	5	5	5	5	3	23
27	5	4	4	4	4	21
28	5	5	5	5	3	23
29	5	4	4	4	4	21
30	4	5	5	5	4	23
31	4	5	4	4	5	22
32	4	4	5	5	4	22
33	5	5	5	4	4	23
34	4	5	5	5	4	23
35	4	5	5	4	5	23
36	4	5	4	5	4	22
37	5	5	4	4	4	22
38	5	4	4	4	5	22
39	5	4	5	3	5	22

40	5	5	4	5	5	24
41	5	3	3	4	5	20
42	5	4	5	5	5	24
43	4	3	4	4	4	19
44	4	4	5	3	4	20
45	5	4	4	4	5	22
46	3	4	5	5	3	20
47	3	4	5	4	3	19
48	5	5	5	5	5	25
49	4	5	3	4	4	20
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	5	5	5	25
53	3	4	3	5	3	18
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	4	5	24
58	3	3	5	4	3	18
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	3	5	5	5	3	21
62	5	4	5	5	5	24
63	5	5	5	5	5	25
64	5	4	4	4	5	22
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25
67	5	4	3	3	5	20
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25
70	5	4	4	4	5	22
71	5	3	3	5	5	21
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	5	3	3	4	5	20
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	3	5	5	23
77	5	5	5	5	5	25
78	5	4	5	3	5	22
79	5	5	3	4	5	22

80	5	5	5	5	5	25
81	5	5	4	5	5	24
82	3	5	5	5	3	21
83	5	4	5	3	5	22
84	4	5	5	5	4	23
85	5	5	4	5	5	24
86	5	3	3	4	5	20
87	5	4	5	5	5	24
88	4	3	4	4	4	19
89	4	4	5	3	4	20
90	5	4	4	4	5	22
91	4	5	3	4	4	20
92	3	4	5	4	3	19
93	5	5	3	5	5	23
94	5	5	3	3	5	21
95	5	5	5	5	5	25
96	4	4	4	4	4	20
97	5	5	5	5	5	25
98	5	4	3	4	5	21
99	4	5	5	5	4	23
100	5	5	5	5	5	25
101	5	5	5	5	5	25
102	5	5	5	4	5	24
103	3	4	4	5	3	19
104	5	5	5	3	5	23
105	5	5	3	5	5	23
106	3	5	5	4	3	20
107	5	4	5	5	5	24
108	3	5	5	5	3	21
109	5	5	4	4	5	23
110	5	5	5	5	5	25
111	5	5	5	5	5	25
112	5	4	3	4	5	21
113	5	5	4	5	5	24
114	3	5	5	5	3	21
115	5	4	4	4	5	22
116	4	4	5	5	4	22
117	5	5	5	3	5	23
118	5	5	5	5	5	25
119	5	3	3	4	5	20

120	5	5	5	5	5	25
121	5	5	4	5	5	24
122	5	5	5	5	5	25
123	5	4	5	3	5	22
124	5	5	4	5	5	24
125	5	3	3	4	5	20
126	5	4	5	5	5	24
127	4	3	4	4	4	19
128	4	4	5	3	4	20
129	5	4	4	4	5	22
130	3	4	5	5	3	20
131	3	4	5	4	3	19
132	5	5	5	5	5	25
133	4	5	3	4	4	20
134	5	5	5	5	5	25
135	4	4	4	4	4	20
136	5	5	5	5	5	25
137	3	4	3	5	3	18
138	5	5	5	5	5	25
139	5	5	5	5	5	25
140	5	5	5	5	5	25
141	5	5	5	4	5	24
142	3	3	5	4	3	18
143	5	5	5	5	5	25
144	5	5	5	5	5	25
145	3	5	5	5	3	21
146	5	4	5	5	5	24
147	5	5	5	5	5	25
148	5	4	4	4	5	22
149	5	5	5	5	5	25
150	5	5	5	5	5	25

**Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel Motivasi (X1)

		Correlations					
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.038	.029	.014	-.002	.451**
	Sig. (2-tailed)		.641	.725	.868	.978	.000
	N	150	150	150	150	150	150
x1.2	Pearson Correlation	.038	1	.266**	-.037	.148	.507**
	Sig. (2-tailed)	.641		.001	.654	.070	.000
	N	150	150	150	150	150	150
x1.3	Pearson Correlation	.029	.266**	1	.138	.431**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.725	.001		.091	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
x1.4	Pearson Correlation	.014	-.037	.138	1	-.096	.395**
	Sig. (2-tailed)	.868	.654	.091		.244	.000
	N	150	150	150	150	150	150
x1.5	Pearson Correlation	-.002	.148	.431**	-.096	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.978	.070	.000	.244		.000
	N	150	150	150	150	150	150
x1	Pearson Correlation	.451**	.507**	.693**	.395**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150

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

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2
x2.1 Pearson Correlation	1	.438**	.392**	.258**	.310**	.026	.629**
x2.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.748	.000
x2.1 N	150	150	150	150	150	150	150
x2.2 Pearson Correlation	.438**	1	.504**	.097	.385**	.233**	.681**
x2.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.238	.000	.004	.000
x2.2 N	150	150	150	150	150	150	150
x2.3 Pearson Correlation	.392**	.504**	1	.294**	.516**	.175*	.752**
x2.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.032	.000
x2.3 N	150	150	150	150	150	150	150
x2.4 Pearson Correlation	.258**	.097	.294**	1	.345**	.182*	.548**
x2.4 Sig. (2-tailed)	.001	.238	.000		.000	.026	.000
x2.4 N	150	150	150	150	150	150	150
x2.5 Pearson Correlation	.310**	.385**	.516**	.345**	1	.309**	.757**
x2.5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
x2.5 N	150	150	150	150	150	150	150
x2.6 Pearson Correlation	.026	.233**	.175*	.182*	.309**	1	.495**
x2.6 Sig. (2-tailed)	.748	.004	.032	.026	.000		.000
x2.6 N	150	150	150	150	150	150	150
x2 Pearson Correlation	.629**	.681**	.752**	.548**	.757**	.495**	1
x2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
x2 N	150	150	150	150	150	150	150

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

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

## Variabel Disiplin Kerja (Z)

		Correlations					
		z1	z2	z3	z4	z5	z
z1	Pearson Correlation	1	.371**	.173*	.057	-.082	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000	.035	.488	.316	.000
	N	150	150	150	150	150	150
z2	Pearson Correlation	.371**	1	.420**	.181*	.084	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.027	.306	.000
	N	150	150	150	150	150	150
z3	Pearson Correlation	.173*	.420**	1	.167*	.181*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000		.042	.027	.000
	N	150	150	150	150	150	150
z4	Pearson Correlation	.057	.181*	.167*	1	.148	.546**
	Sig. (2-tailed)	.488	.027	.042		.071	.000
	N	150	150	150	150	150	150
z5	Pearson Correlation	-.082	.084	.181*	.148	1	.425**
	Sig. (2-tailed)	.316	.306	.027	.071		.000
	N	150	150	150	150	150	150
z	Pearson Correlation	.558**	.725**	.639**	.546**	.425**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150

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

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

## Variabel Kinerja (Y)

		Correlations					
		y1	y2	y3	y4	y5	y
y1	Pearson Correlation	1	.201*	-.032	.060	.797**	.679**
	Sig. (2-tailed)		.013	.697	.463	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
y2	Pearson Correlation	.201*	1	.361**	.370**	.177*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.000	.031	.000
	N	150	150	150	150	150	150
y3	Pearson Correlation	-.032	.361**	1	.279**	-.025	.515**
	Sig. (2-tailed)	.697	.000		.001	.757	.000
	N	150	150	150	150	150	150
y4	Pearson Correlation	.060	.370**	.279**	1	.052	.545**
	Sig. (2-tailed)	.463	.000	.001		.528	.000
	N	150	150	150	150	150	150
y5	Pearson Correlation	.797**	.177*	-.025	.052	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.757	.528		.000
	N	150	150	150	150	150	150
y	Pearson Correlation	.679**	.664**	.515**	.545**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150

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

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

#### Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Varibel Motivasi (X1)

##### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	150	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	150	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	6

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

##### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	150	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	150	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	7

### Varibel Disiplin Kerja (Z)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	150	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	6

### Variabel Kinerja (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	150	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	6

**Lampiran 5. Uji Normalitas Data**

Jalur 1

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78861773
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		1.011
Asymp. Sig. (2-tailed)		.259

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Jalur 2

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04434900
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.061
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.016
Asymp. Sig. (2-tailed)		.254

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Lampiran 6. Analisis Jalur**

## Jalur 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.699	.634	1.801

a. Predictors: (Constant), x2, x1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	17.186	2.761		6.225	.000
1	x1	.519	.101	.327	2.090	.008
	x2	.362	.059	.423	2.763	.006

a. Dependent Variable: z

## Jalur 2

**Model Summary**

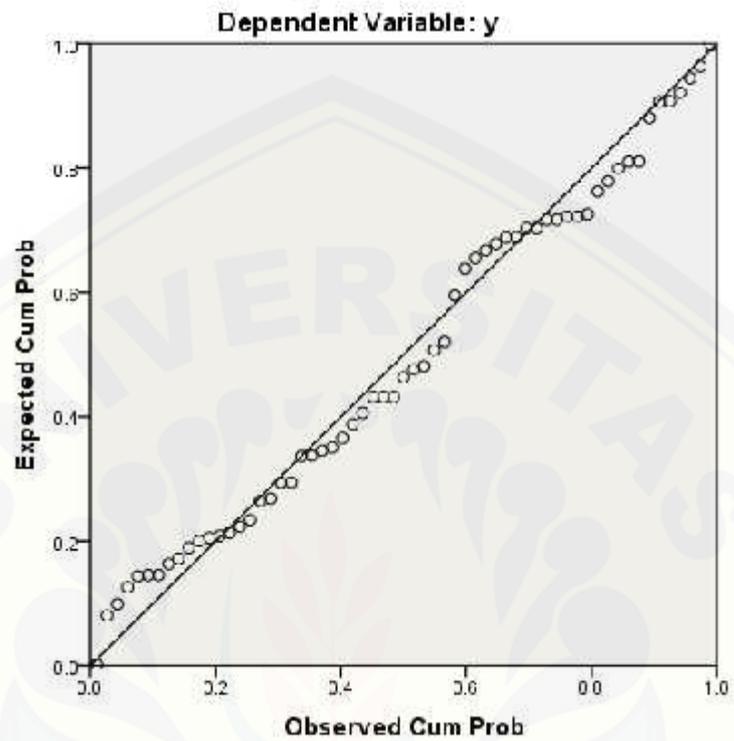
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.756	.636	2.065

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

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.002	3.559	.406	5.619	.000
	x1	.653	.216	.362	3.321	.002
	x2	.452	.169	.286	2.750	.004
	z	.313	.195		2.250	.005

a. Dependent Variable: y

**Lampiran 7. Uji Normalitas Model****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik****a. Uji Multikolinieritas**

## Jalur 1

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: z

b. All requested variables entered.

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.997	1.003
	x2	.997	1.003

a. Dependent Variable: z

## Jalur 2

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	z, x1, x2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.997	1.003
	x2	.948	1.055
	z	.951	1.052

a. Dependent Variable: y

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Jalur 1

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.664	1.486		1.120	.264
x1	-.009	.054	-.014	-.166	.868
x2	.002	.032	.004	.049	.961

a. Dependent Variable: res2

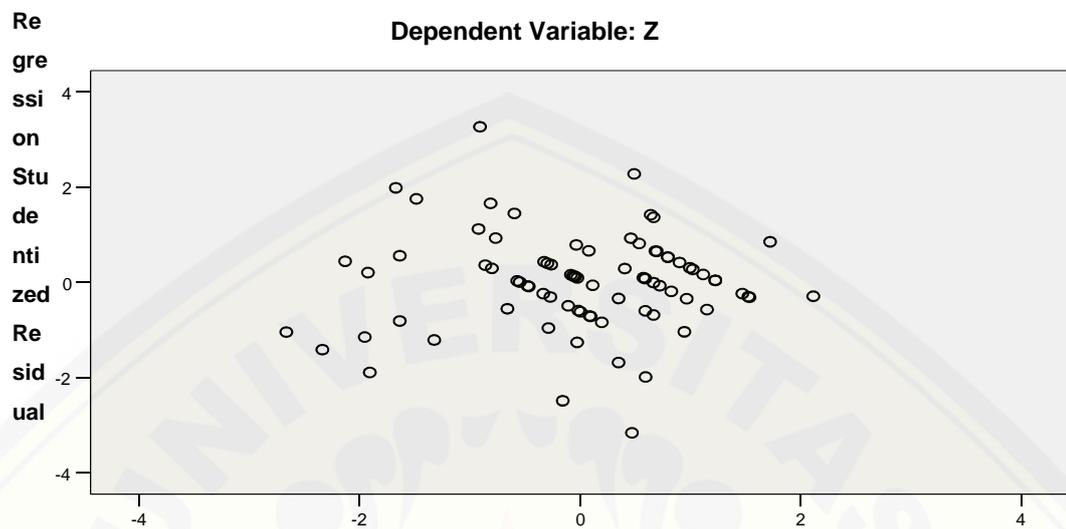
Jalur 2

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

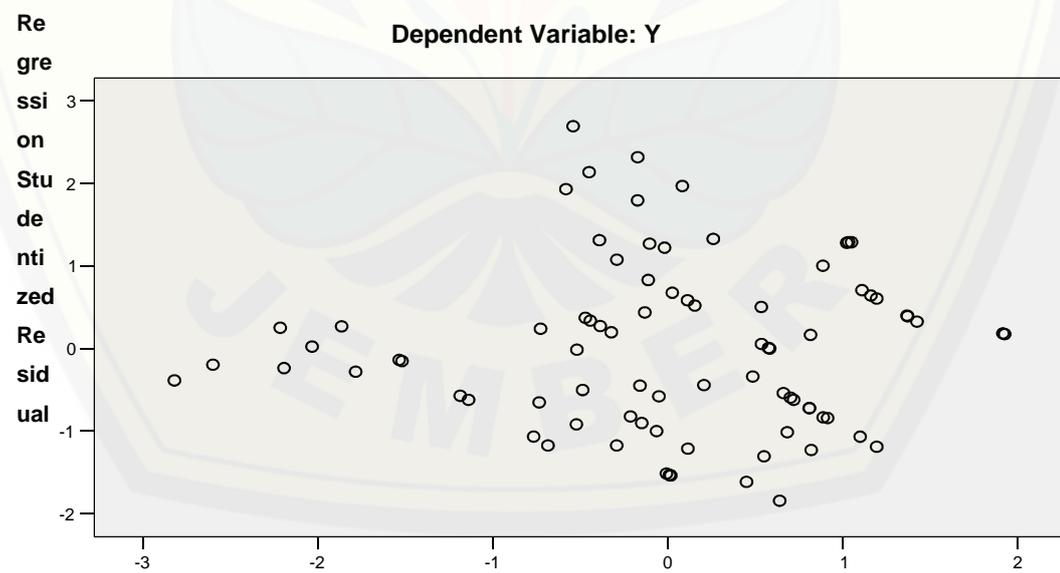
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.712	1.891		.376	.707
x1	-.014	.062	-.019	-.227	.821
x2	.002	.037	.004	.053	.958
Z	.059	.050	.100	1.179	.240

a. Dependent Variable: res2

Model 1



Model 2



**LAMPIRAN 9. TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI T (DF = 121 –160)**

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121		0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122		0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123		0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124		0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125		0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126		0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127		0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128		0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129		0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130		0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131		0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132		0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133		0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134		0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135		0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136		0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137		0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138		0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139		0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140		0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141		0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142		0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143		0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144		0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145		0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146		0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147		0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148		0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149		0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150		0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151		0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152		0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153		0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154		0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155		0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156		0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157		0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158		0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159		0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160		0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

LAMPIRAN 10. TABEL r (df-101-150)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723

<b>142</b>	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
<b>143</b>	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
<b>144</b>	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
<b>145</b>	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
<b>146</b>	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
<b>147</b>	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
<b>148</b>	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
<b>149</b>	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
<b>150</b>	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

