



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP (Bagian Administrasi) Pada
PTPN XI PG WRINGIN ANOM SITUBONDO**

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND
MOTIVATION ON PERFORMANCE OF FIXED EMPLOYEES
(Administration) At PTPN XI PG WRINGIN ANOM SITUBONDO**

SKRIPSI

Oleh:

Windy Putri Febrianti

NIM 160810201311

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2018



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP (Bagian Administrasi) Pada
PTPN XI PG WRINGIN ANOM SITUBONDO**

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE
AND MOTIVATION ON PERFORMANCE OF FIXED EMPLOYEES
(Administration) At PTPN XI PG WRINGIN ANOM SITUBONDO**

SKRIPSI

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

Oleh:

Windy Putri Febrianti

NIM 160810201311

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2018

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Windy Putri Febrianti
NIM : 160810201311
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Bagian Administrasi) Pada PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo

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 bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 20 Desember 2018

Yang menyatakan,

Windy Putri Febrianti

NIM. 160810201311

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TETAP (Bagian Administrasi) PADA
PTPN XI PG WRINGIN ANOM SITUBONDO

Nama Mahasiswa : Windy Putri Febrianti

NIM : 160810201311

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 20 Desember 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.

NIP 195703101984031003

Drs. Sampeadi, M.S.

NIP 195604041985031002

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

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

NIP 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP (Bagian Administrasi) PADA PTPN XI PG WRINGIN ANOM SITUBONDO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Windy Putri Febrianti
NIM : 160810201311
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

20 Desember 2018

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, : (.....)
S.E., M.Si.
NIP. 197405022000032001

Sekretaris : Dra. Sudarsih, M.Si. : (.....)
NIP. 196212121992012001

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

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Foto 4 x 6

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

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa sayang dan terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Mama Vivin Oktaviyanti dan Papa Edy Sulistiono. Terima kasih atas segala dukungannya, kasih sayang, semangat, motivasi, materi, dan doa sepenuh hati yang tiada henti.
2. Terimakasih untuk Keluarga besarku tercinta yang sangat saya sayangi,
3. Mama Asih dan Ayah Andriyono terima kasih atas kasih sayang , semangat dan doanya buat saya
4. Sayangku Rizky Kurniawan Prasetyo terima kasih untuk semangat, dukungan, serta doanya
5. Sahabatku Hakiki dan Lovina terima kasih atas semangat dan dukungan dalam hal apapun serta teman-temanku seperjuangan
6. Dosen pembimbing, terima kasih atas kesediaan untuk meluangkan sedikit waktu untuk memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Almamater yang saya banggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”

(Aristoteles)

“Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi”.

(Ernest Newman)

“Musuh paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh”.

(Aldus Huxley)

“Allah tidak menuntut kita untuk sukses, tetapi Allah menuntut kita untuk selalu berjuang tanpa henti”.

(Rizky Kurniawan Prasetyo)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Bagian Administrasi) Pada PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo; Windy Putri Febrianti; 160810201311; 2018; 84 halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Persoalan yang mendasar terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu menghadapi era yang sarat dengan kompetisi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap (bagian administrasi) pada PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo

Penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau metode sensus yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama H_1 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,001. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H_1 diterima). 2) Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua H_2 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,045. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H_2 diterima). 3) Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga H_3 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik Motivasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H_3 diterima).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Effect of Work Environment, Work Discipline and Motivation on the Performance of Permanent Employees (Administration Section) at PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo; Windy Putri Febrianti; 160810201311; 2018; 84 pages; Management major; Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources (HR) is one of the important assets of organizations that can drive other resources. The basic problem related to human resources is how to develop human resources so that they are able to face an era that is full of competition. This study aims to determine the effect of work environment, work discipline and motivation on the performance of permanent employees (administration) at PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo

This research is explanatory research. The population used in this study were all permanent employees of PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo. The sampling technique in this study is a saturated sample or census method which is a sampling technique if all members of the population are used as samples. The data used in this study is quantitative. The analysis tool used in this study is multiple linear regression.

Based on the results of this research analysis, conclusions can be drawn as follows: 1) The results of multiple regression analysis on the t test of the first hypothesis H1 indicate that the Work Environment influences Employee Performance by looking at the significance level of 0.001. The relationship shown by the regression coefficient is positive, meaning the better the Work Environment, the Employee Performance will increase (H1 accepted). 2) The results of multiple regression analysis on the t test of the second hypothesis H2 indicate that Work Discipline affects Employee Performance by looking at the significance level of 0.045. The relationship shown by the regression coefficient is positive, meaning the better the Work Discipline, the Employee Performance will increase (H2 is accepted). 3) The results of multiple regression analysis on the t test of the third hypothesis H3 indicate that Motivation has an effect on Employee Performance by looking at the significance level of 0,000. The relationship shown by the regression coefficient is positive, meaning the better the Motivation, the Employee Performance will increase (H3 is accepted).

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Motivation, Employee Performance

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Bagian Administrasi) pada PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulisan Skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad, SE., M.M., Ak.,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Sampeadi, M.S. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. , Dra. Sudarsih, M.Si dan Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. Selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Teristimewa untuk Mama Vivin Oktavianti dan Papa Edy Sulistiono, serta Mama Asih dan Ayah Andriyono yang telah memberikan kasih sayang, do'a, dukungan, dan semangat selama ini.
8. Sayangku Rizky Kurniawan Prasetyo terimakasih untuk semangat dukungan serta doanya
9. Sahabatku Hakiki dan Lovina serta teman seperjuangan yang telah menyemangati dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya

Jember, 20 Desember 2018

Penulis
Windy Putri Febrianti
160810201311

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN SAMBUNG DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kinerja.....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	7
2.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan	8
2.2 Lingkungan Kerja	9
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	9
2.2.2 Indikator-indikator Lingkungan Kerja	10
2.3 Disiplin Kerja	12
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	13
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja	13
2.4 Motivasi	14
2.4.1 Pengertian Motivasi	14
2.4.2 Prinsip-prinsip dalam Motivasi.....	15
2.4.3 Jenis-jenis Motivasi	16
2.4.4 Indikator Motivasi.....	17
2.5 Penelitian Terdahulu	17
2.6 Kerangka Konseptual.....	20
2.7 Hipotesis Penelitian	21
2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.7.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	22

BAB 3. METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Rancangan Penelitian.....	24
3.2 Populasi Dan Sampel.....	24
3.2.1 Populasi.....	24
3.2.2 Sampel.....	24
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	25
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	27
3.7 Skala Pengukuran.....	30
3.8 Metode Analisis Data.....	30
3.8.1 Uji Instrumen.....	30
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	31
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.4 Uji Hipotesis.....	33
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	35
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
4.1.1 Sejarah PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo.....	37
4.1.2 Visi dan Misi PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo.....	38
4.2 Deskriptif Statistik.....	39
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	39
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	41
4.3 Hasil Analisis Data.....	46
4.3.1 Uji Instrumen.....	46
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	49
4.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.4 Uji Hipotesis.....	51
4.4.1 Uji t.....	51
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi.....	52
4.5 Pembahasan.....	53
4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	53
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	54
4.5.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	55
BAB 5. PENUTUP.....	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	19
3.1 Karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo	25
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	39
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	42
4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	43
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	44
4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	45
4.9 Hasil Uji Validitas.....	46
4.10 Hasil Uji Reabilitas	47
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	50
4.13 Hasil Uji t.....	51
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	52

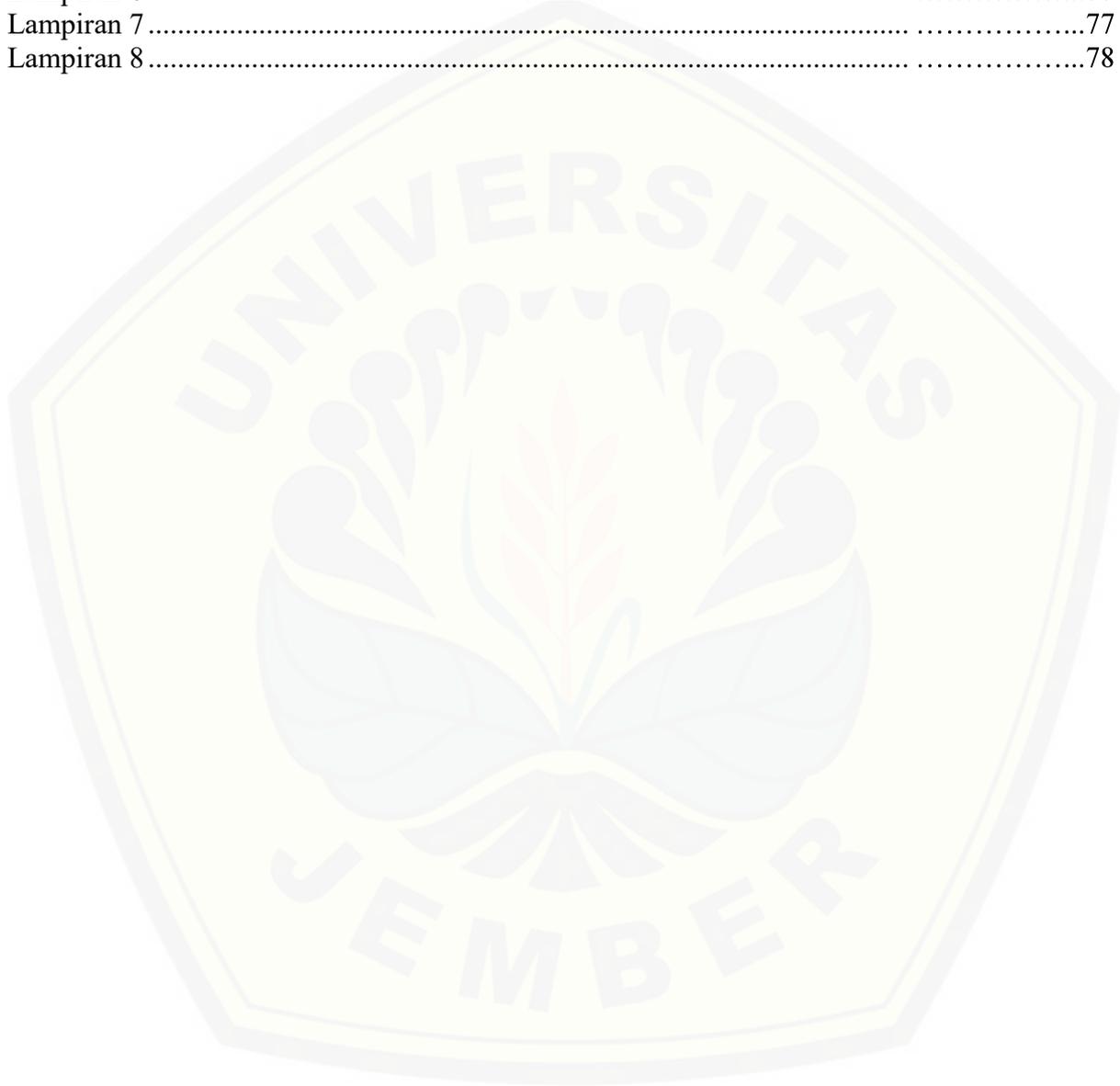
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	21
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	35



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	61
Lampiran 2	65
Lampiran 3	67
Lampiran 4	73
Lampiran 5	76
Lampiran 6	77
Lampiran 7	77
Lampiran 8	78



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi dalam perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan dan Waridin dalam Aries dan Sigit, 2012). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor kunci meningkatnya kinerja karyawan.

Karyawan merupakan asset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut (Hasibuan,2002) pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun

kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Meningkatnya kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat menimbulkan kemajuan bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam suatu persatuan lingkungan bisnis yang saat ini tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan manajemen perusahaan yang paling penting karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh perusahaan. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan tetap akan bertahan pada persaingan global. Mengingat pada era sekarang persaingan antar perusahaan sudah semakin ketat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diinstansi antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan (Sihombing,2004:134). Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman dan nyaman tanpa adanya

gangguan jika lingkungan kerjanya baik. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja akan mengarahkan dan mempengaruhi perilaku karyawan sesuai dengan nyaman tidaknya suatu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:291) menjelaskan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan pasti mempunyai harapan agar karyawan dapat memenuhi peraturan yang telah ditetapkan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. Disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan., jika tingkat disiplin kerja karyawan baik maka tingkat produktivitasnya juga akan baik. Perusahaan seharusnya membuat peraturan agar karyawan memiliki tingkat disiplin tinggi yang membuat karyawan bertanggung jawab akan pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut. Selain lingkungan kerja dan disiplin ada faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi adalah hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan karena motivasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Oleh karena itu, perusahaan harus

meningkatkan motivasi karyawannya agar kinerja karyawan semakin meningkat. Pemberian motivasi harus dilakukan secara terus menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205) dalam Wibowo 2011:378). Sedangkan menurut Richard M. Streers dalam Sedarmayanti (2014:233) motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pangan hasil yang diproduksi adalah gula kristal putih. Musim giling di PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo ini dilakukan bulan Mei-November. Kajian penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo berdasarkan data yang diperoleh,. Menurut sumber blok PTPN XI , pada tahun 2015 jumlah produksi gula yang digiling mengalami penurunan di tahun 2016. Dimana pada tahun 2015 jumlah produksi gula mencapai 11.1401 ton dan jumlah produksi gula pada tahun 2016 yaitu 10.061 ton. Penurunan produksi gula ini juga disebabkan oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal antara lain adalah cuaca, hama, dan lain sebagainya. Sedangkan masalah internal salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditunjang dengan baik apabila terdapat lingkungan kerja fisik yang mendukung aktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, tata letak pencahayaan, kebisingan diakibatkan mesin-mesin penggilingan tebu yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Peralatan penunjang di kantor juga masih belum lengkap contohnya belum adanya pembagian ruangan kerja dan keterbatasan pencetak fotocopy. Karyawan akan dapat melakukan aktivitas secara maksimal apabila memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini terlihat dari masalah-masalah dasar yang

sering disepelekan, seperti masih adanya karyawan yang sering datang terlambat, adanya karyawan yang bersifat pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya atau masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam – jam kerja tanpa keterangan, ada juga yang hanya duduk-duduk main hp tanpa mengerjakan sesuatu apapun. Karyawan melakukan pekerjaan atas dorongan untuk melakukan sesuatu sehingga menuntun para karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo mendapatkan hasil yang maksimal. Contohnya masih ada karyawan yang terbebani dengan masalah pekerjaan, sulit menemukan solusi dalam setiap pekerjaannya. Sehingga perlunya komunikasi secara rutin antar karyawan maupun antar atasan agar dapat memberikan dorongan satu sama lain.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis ingin mengetahui apakah pada PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Oleh karena itu penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN XI PG WRINGIN ANOM SITUBONDO”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo?
- c. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang seberapa besar Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo dalam pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal
- b. Bagi Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan digunakan bahan referensi dan menjadi dasar bagi peneliti yang sejenis
- c. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja serta menambah pengetahuan yang berharga bagi peneliti

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau dalam bahasa kita dinamakan kinerja menurut Sedarmayanti (2011:260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan pengertian ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*).

Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja seorang individu akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expection*) masa depan yang lebih baik. Bila sekelompok individu dan atasannya mempunyai kinerja yang baik maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mnegerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekejaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3 Indikator Pengukuran kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:75) mengatakan hampir seluruh cara pengukuran kinerja karyawan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Berdasarkan pendapat tersebut, indikator kinerja karyawan yang digunakan adalah:

- a. Kuantitas pekerjaan, adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Jenis pekerjaan berkaitan dengan bidang tugas seperti bidang perencanaan, pengembangan, pelayanan, jumlah dan alat yag tepat untuk mengukur kinerja karyawan.
- b. Kualitas pekerjaan, salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kualitas yang baik. Kualitas pekerjaan terdiri dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian pekerjaan
- c. Ketepatan waktu, salah satu cara untuk mengetahui rendahnya kinerja karyawan apabila menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diinstansi antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan. Rivai (2006:165) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Sedarmayanti (2007:119) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Menurut Sumanjuntak (2003:39) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan beberapa pengertian tentang lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala Sesuatu baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya baik secara individu maupun kelompok. Sedarmayanti (2009:121) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan non fisik:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sihombing (2004:134), lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi . faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diinstansi antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan .

Rivai (2006:165) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Sedarmayanti (2007:119) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Menurut Simanjuntak (2003:39), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya baik secara individu maupun kelompok.

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 dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungannya.

2.2.2 Indikator lingkungan kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2011:15) adalah:

a. Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu cahaya yang berasal dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan

penerangan yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan dari badan usaha sulit dicapai

b. Suhu

Dalam kondisi normal manusia memiliki suhu tubuh yang berbeda beda. Bekerja pada suhu yang terlalu panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum, kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pekerja akan merasa sangat letih dan kinerjanya akan menurun. Maka dari itu, pihak manajemen perusahaan haruslah selalu memperhatikan suhu ruangan dimana karyawan bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman, misalnya dengan menyediakan pendingin ruangan atau kipas angin sesuai dengan kebutuhan di ruangan kerja tersebut.

c. Suara

Salah satu jenis polusi yang sangat mengganggu pekerjaan adalah polusi suara. Suara bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang mengganggu telinga dimana bunyi tersebut mampu mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan salah komunikasi. Suara bising adalah suatu hal yang dihindari oleh siapapun, lebih-lebih dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena konsentrasi perusahaan akan dapat terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan sehingga akan menimbulkan kerugian

d. Polusi

Pencemaran ini dapat disebabkan karena tingkat pemakaian bahan-bahan kimia di tempat kerja dan keanekaragaman zat yang dipakai pada berbagai bagian yang ada di tempat kerja dan pekerjaan yang menghasilkan perabot atau perkakas. Bahan-bahan baku bangunan yang digunakan di beberapa

kantor dapat dipastikan mengandung bahan kimia yang beracun. Perusahaan haruslah memperhatikan pergantian udara yang keluar dan masuk di dalam ruangan kantor dengan menyediakan ventilasi yang memadai untuk menjaga kondisi udara yang baik di dalam ruang kerja untuk menjaga kesehatan karyawan

e. Peralatan

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan peralatan. Dengan ditunjang menggunakan peralatan yang mendukung dan sesuai diharapkan karyawan, mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Edy sutrisno (2009:86) Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib Anoraga (2006:80). Disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2012:87). Definisi lain 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 dan Sagala,2013:825). Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan

yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala,2013: 825). Kehidupan manusia setiap hari, dimanapun berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya (Sutrisno,2012:85).

1.3.2 Jenis-jenis Disiplin kerja

Menurut Siagian (2003:305) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Preventive adalah tindakan yang mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada disiplin para anggota organisasi
- b. Disiplin Korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam mengarahkan untuk mematuhi setiap aturan yang berlaku pada perusahaan. Sanksi disipliner dikenakan pada pegawai jika melakukan pelanggaran atas standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa jenis disiplin kerja terdiri dari disiplin preventif dan disiplin korektif. Kedua disiplin tersebut memiliki tujuan mendorong pegawai untuk mematuhi ketentuan perusahaan dan terhindar dari sanksi yang ada pada prosedur perusahaan.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) “Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sehingga dapat dipahami bahwa disiplin kerja taat terhadap waktu dan peraturan yang berlaku. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194) :Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan menggunakan parameter

ketepatan waktu, ketaatan peraturan dan tanggung jawab yang tinggi”. Berdasarkan kedua pendapat tersebut indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah:

a. Ketepatan waktu

Tepat diartikan tidak ada selisih sedikit pun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang. Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah keadaan tepat tidak ada selisih sedikit pun bila waktu yang ditentukan tiba.

b. Ketaatan Peraturan

Ketaatan peraturan merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan

c. Tanggung Jawab yang Tinggi

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif

berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2004:138).

Robbins (2007:166) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut T. Hani Handoko (2009:251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusan. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya (Danang Sunyoto, 2012:191)

2.4.2 Prinsip-prinsip dalam motivasi

Menurut Mangkunegara (2005:61) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi antara lain:

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa (pegawai) mempunya andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah memotivasi kerjanya

d. Prinsip pemberian perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin

2.4.3 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:150) mengemukakan adanya dua jenis motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi Positif

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

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Berdasarkan kedua jenis motivasi tersebut, perusahaan harus seimbang dalam penggunaannya. Motivasi positif efektif dapat merangsang gairah kerja karyawan dalam jangka panjang, sedangkan motivasi negative efektif untuk jangka pendek. Oleh karena itu, manajer dituntut adil dalam menerapkan motivasi tersebut pada karyawan

2.4.4 Indikator Motivasi

Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2015:153) menjelaskan bahwa “Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan”. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Menurut Arep dan Tanjung (2004:11) indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai standar
Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
- b. Senang dalam bekerja
Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya.
- c. Merasa berharga
Seorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang didorong motivasi dari dalam dirinya atau dari luar.
- d. Bekerja keras
Seorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.
- e. Sedikit pengawasan
Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang akan dipaparkan menunjukkan pengaruh antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Fahmi (2015) meneliti tentang Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta kinerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Variabel independen pada penelitian ini adalah komunikasi (X1) dan

lingkungan kerja (X2) . variabel dependen adalah Kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel motivasi kerja (Z) merupakan variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis jalur (*path analysis*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Area Situbondo yang berjumlah 45 orang yang bertindak pula sebagai sampel. Hasil dari penelitian ini adalah Komunikasi lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Komunikasi, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 112 karyawan dan diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Salma D (2016) yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas pada puskesmas di Morowali. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi (X1), motivasi (X2) dan pengalaman kerja (X3). Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan teknik penarikan sampel dengan purposive sampling dan didapat 84 responden untuk diteliti dari 9 puskesmas yang ada di kabupaten Morowali. Hasil dari penelitian ini variabel komitmen organisasi (X1), motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Joko Purnomo (2008) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan pada

Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3). Variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai pada Dinas Kehutanan dan perkebunan, jumlah keseluruh adalah 70 orang. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis Data	Hasil penelitian
1	Fahmi (2015)	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta kinerja pada karyawan	Analisis jalur (<i>path analysis</i>).	Komunikasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Komunikasi, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Regina Aditya Reza (2010)	Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan tabel 2.1

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis Data	Hasil penelitian
3	Salma D (2016)	Komitmen organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel Komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
4	Joko Purnomo (2008)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas kehutanan dan perkebunan Kabupaten Jepara	Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Fahmi (2015) ; Regina Aditya Reza (2010) ; Salma D (2016) ; Joko Purnomo (2008)

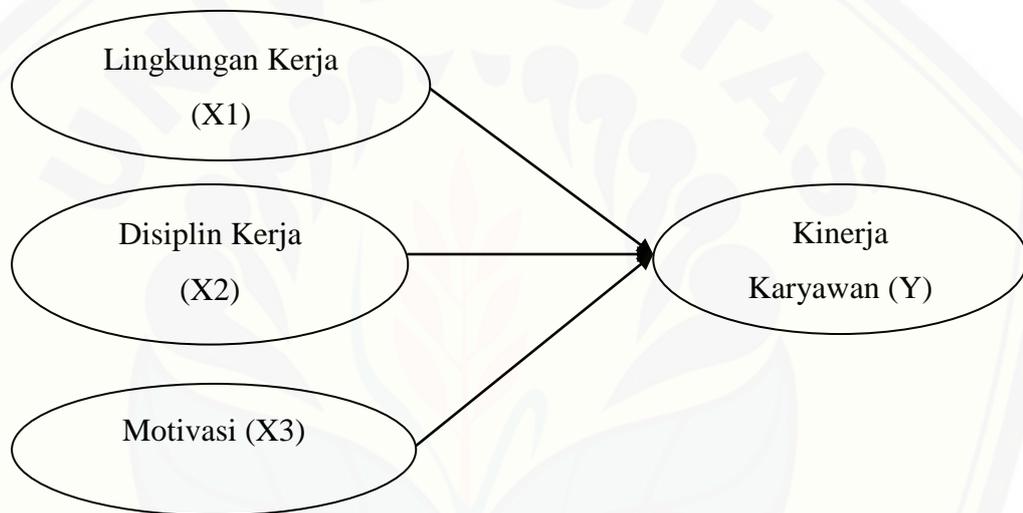
2.6 Kerangka Konseptual

Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diinstansi antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Edy sutrisno(2009:86)

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif

berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2004:138).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta dari hubungan antar variabel maka hipotesis yang akan diajukan adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diinstansi antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2015) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Situbondo. Dari penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 :Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:291) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap karyawan PT Sinar Sentosa Banjarnegara. Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo

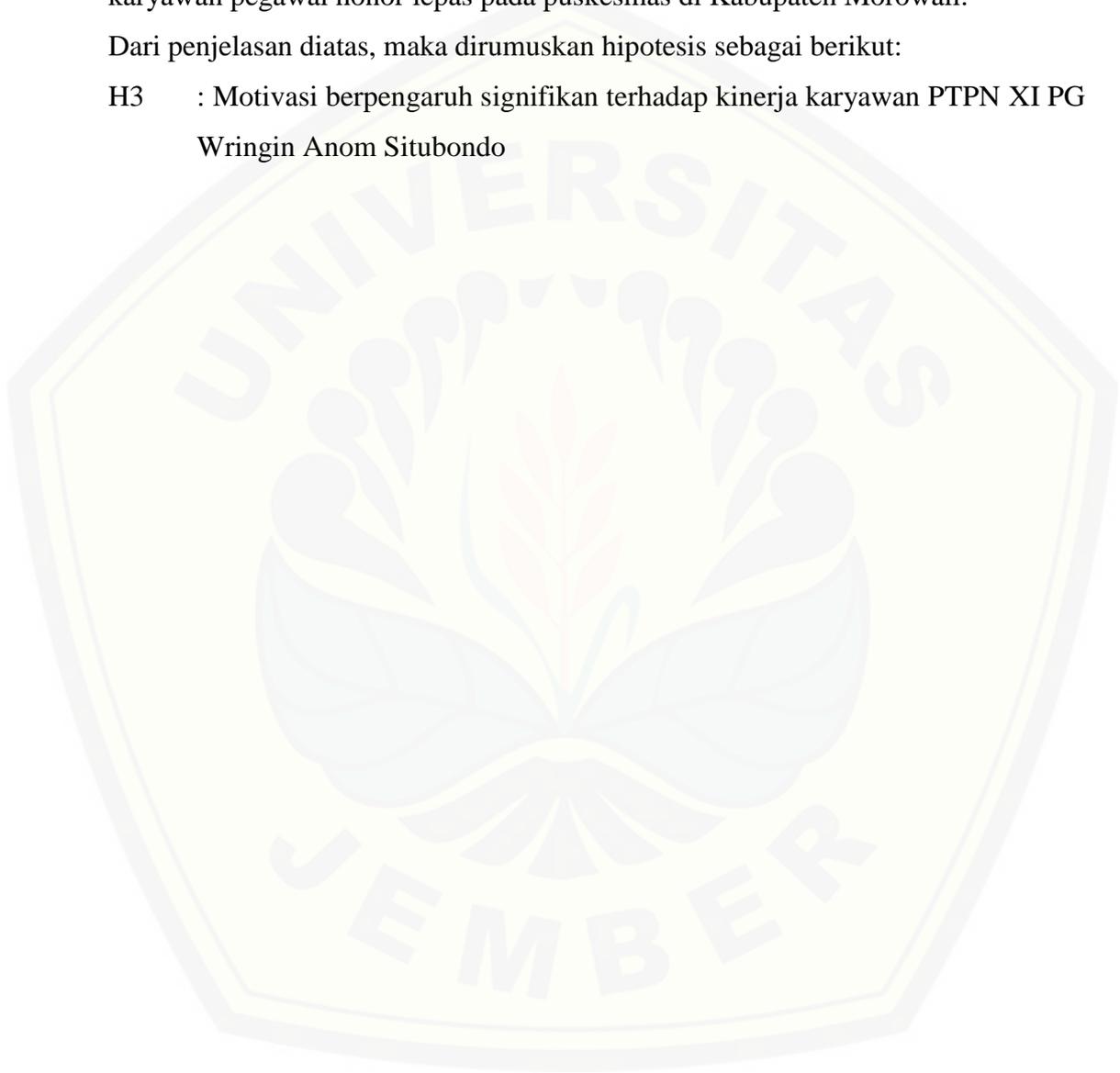
2.7.3 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom (dalam Wilson Bangun, 2012:323) bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Teori pengharapan dari Victor Vroom memberikan suatu pernyataan bahwa seorang karyawan akan bersedia apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya. Jadi jelaslah bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap

kinerja. Menurut Rivai (2005:445) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Penelitian yang dilakukan oleh Salma D (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai honor lepas pada puskesmas di Kabupaten Morowali.

Dari penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo



BAB 3. Metodologi Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk memecahkan masalah berdasarkan fenomena-fenomena yang ada di objek penelitian. Informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian yang mencakup sumber khusus perolehan informasi, strategi dan pengumpulan, dan cara penganalisisan ada di dalam rancangan penelitian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini dapat di klarifikasikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positifme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2010:13).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo yang berjumlah 40 orang. Arikunto (2006:112) menyatakan apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15%, 15-25% atau lebih.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili suatu populasi tersebut (Saryono, 2011). Pengambilan sampel dalam Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau metode sensus, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Tabel 3.1 Karyawan Tetap PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo

NO.	BAGIAN	JUMLAH
1.	Sumber Daya Manusia	10
2.	Keuangan	9
3.	Akuntansi	8
4.	Pengadaan	5
5.	Sekretariat	5
6.	Kasir	3
Total		40

Sumber: Data Primer PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan sumber informasi yang menjadi pokok untuk mengetahui hal-hal yang ingin diteliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan dikuantitatifkan. Pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuisisioner, diterjemahkan ke dalam angka dengan menggunakan pengukuran skala likert. Angka-angka hasil dari penerjemahan ini kemudian diolah menggunakan perhitungan statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Data Primer

Peneliti mengumpulkan secara langsung untuk mendapatkan data primer dengan mendatangi langsung ke PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer dengan membagikan kuisisioner kepada seluruh karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo

b. Data Sekunder

Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini dari studi pustaka internet, serta sumber lain yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan antara lain:

- a. Observasi
Mengamati dan mencatat kegiatan-kegiatan operasional PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo
- b. Kuisisioner
Kuisisioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan kepada karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo untuk diisi. Jangka waktu pengisian kuisisioner ini kurang lebih 3 hari, diberikannya pada saat jam istirahat.
- c. Studi Pustaka
Studi Pustaka yaitu pengumpulan data yang bersumber dari buku, artikel, jurnal maupun internet atau dengan menggunakan dan mempelajari literatur dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel diantaranya variabel independen dan variabel dependen. Sugiyono (2010:59) menyatakan variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, sedang variabel dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Independen (X), terdiri dari:
 - X1 : Lingkungan Kerja
 - X2 : Disiplin Kerja
 - X3 : Motivasi
- b. Variabel Dependen (Y) :
 - Y : Kinerja Karyawan

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini definisi operasional dari masing-masing variabel adalah:

1. Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Jika lingkungan kerja baik maka karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo akan merasa aman, nyaman dalam bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja (X1) yaitu : Menurut Sedarmayanti (2011:15)

Berikut adalah indikator- indikator lingkungan kerja Fisik :

a. Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja

b. Suhu

Dalam kondisi normal manusia memiliki suhu tubuh yang berbeda beda. Bekerja pada suhu yang terlalu panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja.

c. Suara

Suara bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang mengganggu telinga dimana bunyi tersebut mampu mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan salah komunikasi.

d. Polusi

Pencemaran ini dapat disebabkan karena tingkat pemakaian bahan-bahan kimia di tempat kerja dan keanekaragaman zat yang dipakai pada berbagai bagian yang ada di tempat kerja dan pekerjaan yang menghasilkan perabot atau perkakas.

e. Peralatan

Dengan ditunjang menggunakan peralatan yang mendukung dan sesuai diharapkan karyawan, mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Indikator Disiplin Kerja (X2) yang digunakan pada penelitian ini menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194) adalah:

a. Ketepatan waktu

Tepat diartikan tidak ada selisih sedikit pun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang.

b. Ketaatan Peraturan

Ketaatan peraturan merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

c. Tanggung Jawab yang Tinggi

Adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan

3. Motivasi (X3)

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan.

Indikator untuk mengukur Motivasi (X3) Menurut Arep dan Tanjung (2004:11) sebagai berikut:

a. Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

b. Senang dalam bekerja

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya.

c. Merasa berharga

Seorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang didorong motivasi dari dalam dirinya atau dari luar.

d. Bekerja keras

Seorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

e. Sedikit pengawasan

Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

4. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan PTPN XI pg wringin anom situbondo dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Y) menurut Mangkunegara (2009:69) yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan, adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Jenis pekerjaan berkaitan dengan bidang tugas seperti bidang perencanaan, pengembangan, pelayanan, jumlah dan alat yang tepat untuk mengukur kinerja karyawan.
- b. Kualitas pekerjaan, salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kualitas yang baik. Kualitas pekerjaan terdiri dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian pekerjaan
- c. Ketepatan waktu, salah satu cara untuk mengetahui rendahnya kinerja karyawan apabila menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut biasanya digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien, dan komunikatif. Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:132).

Pada penelitian ini, variabel X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Disiplin Kerja), X3 (Motivasi), dan Y (Kinerja karyawan) diukur dengan penyebaran kuisioner menggunakan skala likert. Melalui skala likert variabel yang diukur diajabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan acuan untuk menyusun poin-poin instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Rentang skor skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Skor 5 : sangat setuju (SS)
- b. Skor 4 : setuju (S)
- c. Skor 3 : cukup setuju (CS)
- d. Skor 2 : tidak setuju (TS)
- e. Skor 1 : sangat tidak setuju (STS)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Untuk menguji instrumen yang digunakan dalam menggali data pada penelitian ini, maka perlu dilakukan: uji validitas dan uji reabilitas instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji data yang digunakan apakah sudah valid atau belum. Teknik korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor

total, kemudian hasilnya dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Keputusan pada setiap butir pernyataan dapat dianggap valid apabila koefisien korelasi product moment melebihi 0,3 (Sugiyono, 2010:172). Suatu alat instrument pengukur dapat diaktakan memiliki validitas yang cukup tinggi, apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurannya sesuai dengan pengukuran penelitian tersebut. Teknik ini digunakan dalam uji validitas penelitian ini.

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji konsistensi suatu instrument dalam mengukur gejala alam ataupun sosial. Alat pengukur realibilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Arikunto, 2013:48). Rumus perhitugn realibilitas:

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

Keterangan:

α = koefisien relibilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.8.2 Uji Normalitas Data

Pengujian kenormalan data dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Uji kenormalan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Kolomograv-Smirnov test dnegan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Apabila distribusinya tidak normal, maka data tersebut terlebih dahulu dinormalkan dengan melogaritma naturalkan data yang tidak berdistribusi normal (Santoso, 2009). Kriteria pengambilan keputusannya:

1. Signifikan $> 0,05$ berarti data terdistribusi normal
2. Signifikan $< 0,05$ berarti data tidak terdistribusi normal

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2010:277).

Dalam Penelitian ini, pengaruh antar variabel independennya terdiri dari lingkungan kerja, disiplin, motivasi dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Disiplin kerja

X₃ : Motivasi

a : Konstanta

b₁b₂b₃ : Koefisien regresi

e : Variabel pengganggu

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya pelanggaran asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Uji Multikolinearitas

Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan VIF (*variance Inflation factor*) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas
2. Apabila nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Apabila terjadi multikolinearitas, maka ada beberapa cara untuk mengatasinya yaitu (Santoso, 2002:216)
3. Menghilangkan sebuah atau beberapa variabel X
4. Pemakaian informasi sebelumnya
5. Menambah ukuran sampel atau data baru

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot. Heterokedastisitas tidak terjadi apabila

1. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka nol
2. Titik-titik data tidak mengumpul, hanya diatas atau dibawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik tidak berpola

3.8.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapaun uji hipotesis penelitian ini:

- a. Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, sedangkan jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka hipotesis yang diajukan ditolak. Nilai t hitung dapat diketahui pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui $\text{sig. } \alpha = 0.05$. Pengambilan keputusan:
 1. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 2. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus:

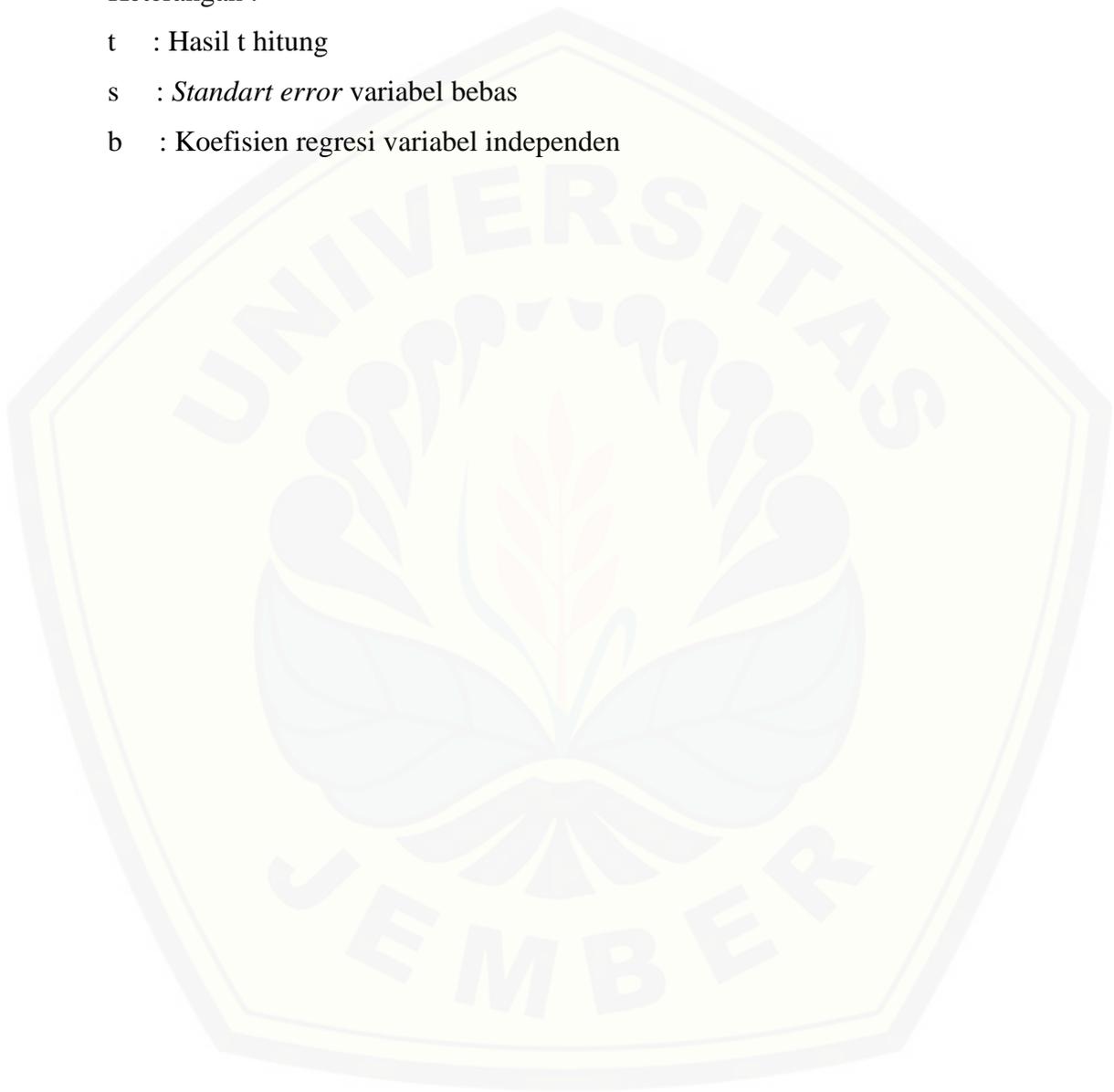
$$t = \frac{b}{s(b)}$$

Keterangan :

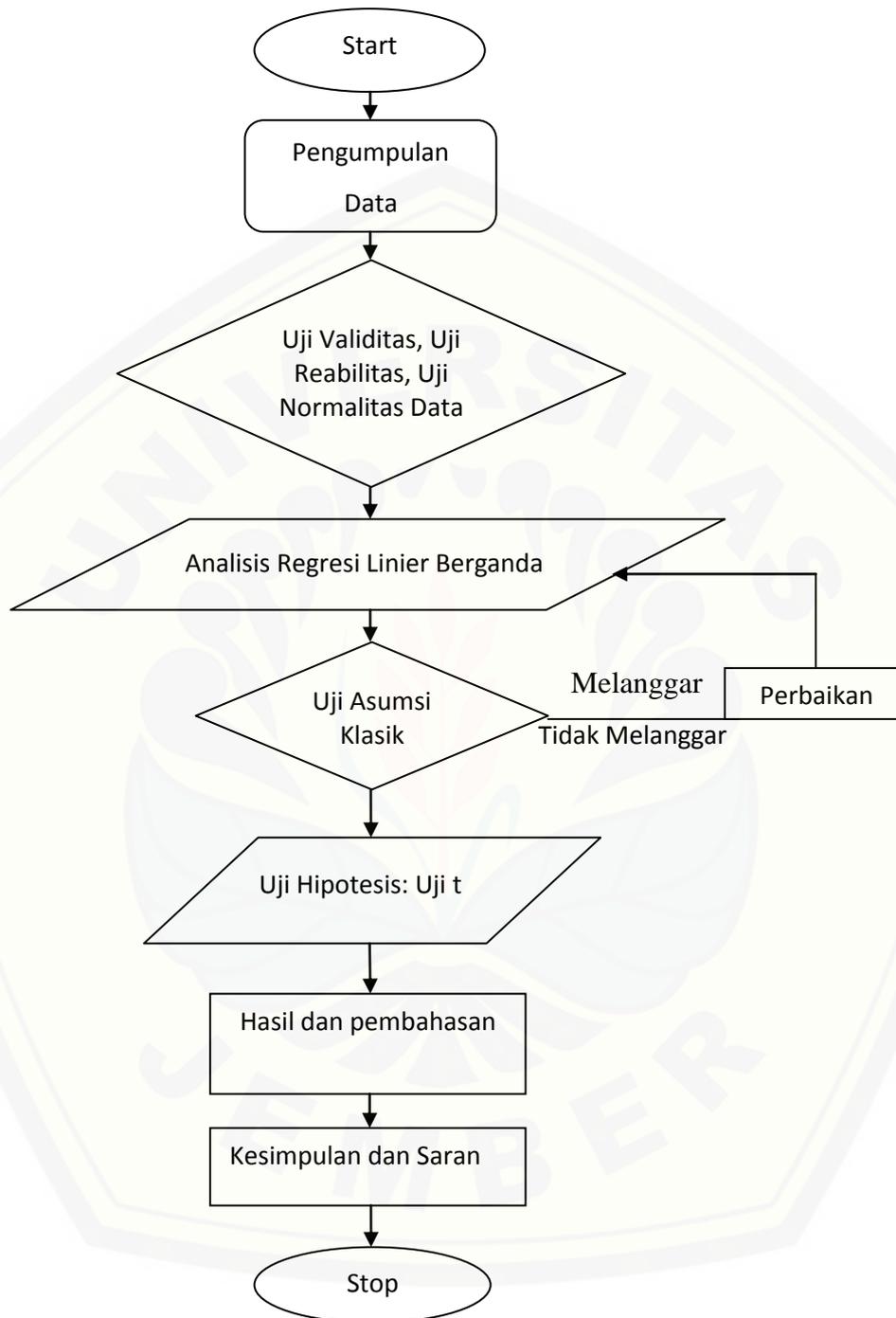
t : Hasil t hitung

s : *Standart error* variabel bebas

b : Koefisien regresi variabel independen



3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan untuk gambar 2. Kerangka pemecahan masalah adalah:

1. Start adalah awal untuk menyiapkan penelitian
2. Pengumpulan data yaitu tahap pengumpulan data, baik primer maupun sekunder seperti observasi, penyebaran kuisioner dan studi pustaka
3. Uji instrumen merupakan pengujian terhadap validitas, reabilitas, dan normalitas data instrumen yang digunakan dalam penelitian
4. Analisis regresi linier berganda, yaitu suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat
5. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data yang dilakukan setelah analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mencari ada tidaknya permasalahan dalam suatu model. Permasalahan tersebut seperti Normalitas, multikolinearitas dan hesteroskedastisitas
6. Uji hipotesis yaitu melakukan uji t, dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya
7. Hasil dan pembahasan merupakan tahap dimana hasil penelitian diinterpretasikan dan dijelaskan
8. Kesimpulan dan saran adalah kesimpulan yang berhasil didapat dan saran yang diberikan berdasarkan interpretasi hasil penelitian
9. Stop atau tahap dimana penelitian telah selesai dilakukan

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo.
- c. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo.

5.2 Saran

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

- a. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan teori terbaru serta teori yang lebih lengkap penjelasan tentang variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan sehingga hasil penelitian lebih detail.
- b. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan bagi perusahaan dalam pencapaian hasil yang maksimal. Pertimbangan untuk membangun kualitas perusahaan yaitu:
 - 1) Lingkungan Kerja ditingkatkan dengan memberikan fasilitas yang mendukung kinerja.
 - 2) Disiplin Kerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan penghargaan untuk karyawan yang disiplin.
 - 3) Motivasi dapat ditingkatkan dengan mengadakan evaluasi secara berkala untuk mengetahui kebutuhan karyawan sehingga dapat menentukan cara motivasi yang tepat..

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Cetakan Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwipayana, M. A. (2014). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 225-242.
- Fahmi. 2015. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi serta Kinerja Pada Karyawan di PT. PLN (Persero) area Situbondo. *Jurnal ISEI*. Vol. 5, No. 1
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta. PPM
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua* Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Joko Purnomo. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/6798>
- Krisnanda, N. A. & Sudibya, G. A. (2014). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7), 2101-2114
- Luthnas, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta : Penerbit ANDI
- Malayu S.P Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dasar dan kunci keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis. Robert. L.& Jackson .John.A.2002. *manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat”
- PTPN XI. 1975. *Sejarah Pabrik Gula Wringin Anom*. Situbondo: PTPN
- Regina Aditya Reza. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. *JurnalSTIE Tamansiswa Banjarnegara*
- Rivai. 2006. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari teori Praktik*”. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2002. Prilaku organisasi. Edisi Indonesia, Jakarta: penerbit PT. Prehanlindo
- Robbins. Stephen P, dan Judge 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat Hal 22.
- Rofi, A. (2012). Pengaruh disiplin kerja dan penga-laman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akun-tansi Terapan*, 3(1), 1-21.
- Salma. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali *Jurnal Katalogis*. Vol. 4, No. 8
- Santoso, Singgih. 2009. Panduan lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS. Jakarta: PT. Alex Komputindo
- Santoso, Singgih. 2002. Panduan lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS. Jakarta: PT. Alex Komputindo
- Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasidan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara

- Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
-, (2001). *Manajemen perkantoran modern*. Bandung: Mandar Maju
-, (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Bandar Maju
-, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
-, (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Simamora, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktifitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Jakarta: Prisma
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Siagian P. Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siagian P. Sondang. 2004. *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : CAPS
- Syukur, 2001, *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang : Medya Wiyata
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo

Di Tempat

Dengan Hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk pengambilan gelar sarjana (S1) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XI PG Wringin Anom Situbondo”, maka peneliti :

Nama : Windy Putri Febrianti

Nim : 160810201311

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

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

Demikian surat ini dibuat, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/i atas bantuan dan kerjasamanya untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, serta peneliti memohon maaf apabila ada kata-kata yang tidak berkenan.

Hormat Peneliti,

Windy Putri Febrianti

(160810201311)

LEMBAR KUISIONER

1. IDENTITAS RESPONDEN

Umur :

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan (*)

Status : Menikah / Belum Menikah

Tingkat Pendidikan :

Jabatan :

Lama Bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Mohon tuliskan identitas diri anda
- b. Mohon beri jawaban dari setiap pernyataan dengan tanda centang (\checkmark) pada kolom yang tersedia
- c. Mohon berilah jawaban yang sesuai dengan keadaan yang ada, agar penelitian ini mendapatkan data yang valid
- d. Pilihlah jawaban terdiri dari :

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

KUESIONER**1. Lingkungan Kerja (X_1)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
3.	Suhu udara di tempat kerja saya sudah sesuai dengan keadaan suhu tubuh saya.					
4.	Sirkulasi udara di ruang kerja saya berfungsi dengan baik					
5.	Peralatan yang memadai dan terpelihara dengan baik					

2. Disiplin Kerja (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya hadir tepat waktu setiap hari jam kerja					
2.	Saya selalu menaati peraturan yang berlaku					
3.	Saya selalu berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan semua tugas yang telah dibebankan terhadap saya					

3. Motivasi (X_3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja sesuai SOP yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya selalu merasa senang dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
3.	Saya merasa hasil kerja saya selalu dihargai					
4.	Saya selalu bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya dibebaskan bekerja tanpa diawasi oleh atasan					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan dilakukan sesuai dengan target yang ingin dicapai					
2.	Kualitas kerja sesuai dengan standart yang dimiliki perusahaan					
3.	Tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					

Lampiran 2. Jawaban Responden

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

35	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
36	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5
37	4	2	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	3	4	4	3
38	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
40	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3



Lampiran 3.Deskriptif Variabel

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	17.5	17.5	17.5
4	22	55.0	55.0	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	4	10.0	10.0	12.5
4	16	40.0	40.0	52.5
5	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	27.5	27.5	27.5
4	16	40.0	40.0	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7.5	7.5	7.5
3	7	17.5	17.5	25.0
4	21	52.5	52.5	77.5
5	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	12	30.0	30.0	35.0
4	12	30.0	30.0	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	15.0	15.0	15.0
4	20	50.0	50.0	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10.0	10.0	10.0
4	20	50.0	50.0	60.0
5	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10.0	10.0	10.0
4	24	60.0	60.0	70.0
5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	7	17.5	17.5	20.0
4	20	50.0	50.0	70.0
5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	4	10.0	10.0	12.5
4	17	42.5	42.5	55.0
5	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	7	17.5	17.5	20.0
4	20	50.0	50.0	70.0
5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	10.0	10.0	10.0
3	6	15.0	15.0	25.0
4	19	47.5	47.5	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	10.0	10.0	10.0
3	6	15.0	15.0	25.0
4	19	47.5	47.5	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X35

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	4	10.0	10.0	12.5
3	13	32.5	32.5	45.0
4	16	40.0	40.0	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	5	12.5	12.5	15.0
4	26	65.0	65.0	80.0
5	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	4	10.0	10.0	15.0
4	15	37.5	37.5	52.5
5	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	9	22.5	22.5	25.0
4	17	42.5	42.5	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	X1
X11	Pearson Correlation	1	.435	.380	.426	.131	.689
	Sig. (2-tailed)		.005	.015	.006	.420	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X12	Pearson Correlation	.435	1	.358	.371	.311	.750
	Sig. (2-tailed)	.005		.023	.018	.051	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X13	Pearson Correlation	.380	.358	1	.008	-.172	.448
	Sig. (2-tailed)	.015	.023		.962	.288	.004
	N	40	40	40	40	40	40
X14	Pearson Correlation	.426	.371	.008	1	.549	.746
	Sig. (2-tailed)	.006	.018	.962		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X15	Pearson Correlation	.131	.311	-.172	.549	1	.613
	Sig. (2-tailed)	.420	.051	.288	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.689	.750	.448	.746	.613	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

Correlations

		X21	X22	X23	X2
X21	Pearson Correlation	1	.610	.270	.828
	Sig. (2-tailed)		.000	.092	.000
	N	40	40	40	40
X22	Pearson Correlation	.610	1	.299	.830
	Sig. (2-tailed)	.000		.061	.000
	N	40	40	40	40
X23	Pearson Correlation	.270	.299	1	.656
	Sig. (2-tailed)	.092	.061		.000
	N	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.828	.830	.656	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	X3
X31	Pearson Correlation	1	.359	.473	.228	.082	.640
	Sig. (2-tailed)		.023	.002	.157	.614	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X32	Pearson Correlation	.359	1	.624	.328	.049	.705
	Sig. (2-tailed)	.023		.000	.039	.762	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X33	Pearson Correlation	.473	.624	1	.191	-.023	.665
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.237	.889	.000
	N	40	40	40	40	40	40

X34	Pearson Correlation	.228	.328	.191	1	.310	.677
	Sig. (2-tailed)	.157	.039	.237		.051	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X35	Pearson Correlation	.082	.049	-.023	.310	1	.504
	Sig. (2-tailed)	.614	.762	.889	.051		.001
	N	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.640	.705	.665	.677	.504	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40	40

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y1
Y11	Pearson Correlation	1	.492	.713	.826
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	40	40	40	40
Y12	Pearson Correlation	.492	1	.648	.847
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	40	40	40	40
Y13	Pearson Correlation	.713	.648	1	.914
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Y1	Pearson Correlation	.826	.847	.914	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	3

Lampiran 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.00000
	Std. Deviation	.889230
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.380
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 7. Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

a. Uji Rsquare

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.804	.787	.926

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

b. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.262	3	42.087	49.131	.000 ^a
	Residual	30.838	36	.857		
	Total	157.100	39			

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

b. Dependent Variable: Y1

c. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.085	1.416		-2.886	.007
	X1	.283	.078	.365	3.628	.001
	X2	.259	.124	.194	2.081	.045
	X3	.371	.073	.487	5.048	.000

a. Dependent Variable: Y1

Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik

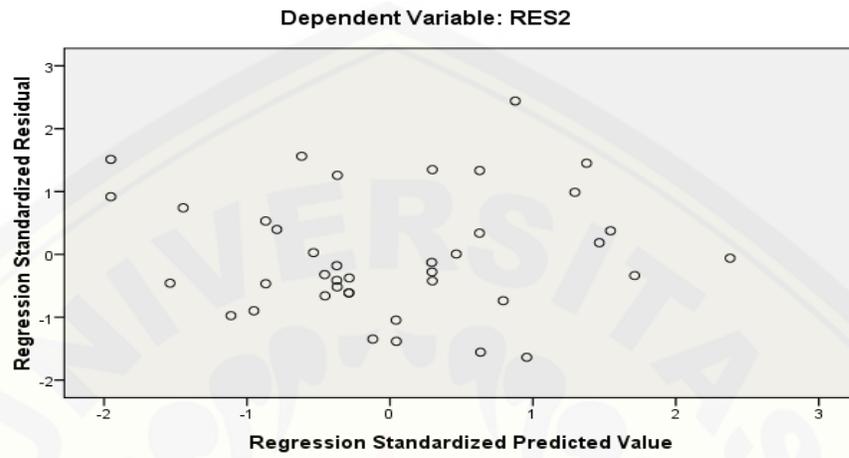
a. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.538	1.857
	X2	.627	1.595
	X3	.586	1.706

a. Dependent Variable: Y1

b. Uji Heteroskedisitas

Scatterplot



Tabel t

df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.706 20	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.3026 5	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.1824 5	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.7764 5	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.5705 8	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.4469 1	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.3646 2	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.3060 0	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.2621 6	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.2281 4	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.2009 9	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.1788 1	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.1603 7	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.1447 9	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.1314 5	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.1199 1	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.1098 2	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.1009 2	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.0930 2	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.0859 6	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.0796 1	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.0738 7	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.0686 6	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.0639	2.49216	2.79694	3.46678

				0			
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.0595 4	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.0555 3	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.0518 3	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.0484 1	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.0452 3	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.0422 7	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.0395 1	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.0369 3	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.0345 2	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.0322 4	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.0301 1	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.0280 9	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.0261 9	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.0243 9	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.0226 9	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.0210 8	2.42326	2.70446	3.30688

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791

43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

