



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR
MINUM (PDAM) KABUPATEN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK
DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE OF DRINKING WATER SUPPLY COMPANY
(PDAM) OF JEMBER REGENCY*

SKRIPSI

Oleh:

Agiel Alaika Rosid

NIM. 130810201208

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR
MINUM (PDAM) KABUPATEN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK
DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE OF DRINKING WATER SUPPLY COMPANY
(PDAM) OF JEMBER REGENCY*

SKRIPSI

Oleh:

Agiel Alaika Rosid

NIM 130810201208

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR
MINUM (PDAM) KABUPATEN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK
DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE OF DRINKING WATER SUPPLY COMPANY
(PDAM) OF JEMBER REGENCY*

SKRIPSI

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

Oleh:

Agiel Alaika Rosid

NIM 130810201208

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

2018

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agiel Alaika Rosid

NIM : 130810201208

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan 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 ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember 10 Januari 2018

Yang Menyatakan,

Agiel Alaika Rosid

NIM: 130810201208

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta
Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan
Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember

Nama : Agiel Alaika Rosid

NIM : 130810201208

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 10 Januari 2018

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Drs. Agus Priyono, MM

NIP. 196010161987021001

Dr. Nurhayati M.M

NIP.196106071987022001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen

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

NIP . 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan oleh dan disusun oleh:

Nama : Agiel Alaika Rosid

NIM : 130810201208

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

23 Januari 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. 197405022000032 2 001

Sekretaris : Chairul Saleh, S.E., M.Si (.....)
NIP. 196903061999031001

Anggota : Drs. Hadi Wahyono, M.M. (.....)
NIP. 195401091982031003

Pas Foto

4x6

Sesuai

Ijazah

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

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

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Yang Maha kuasa atas segalanya ALLAH SWT. yang tiada henti melimpahkan kekuasaan, rezeki serta kemudahan dalam segala hal
2. Nabi Muhammad SAW.
3. Umi Juminah dan Abah Khoirul Anam tercinta.
4. Kakak laki-lakiku tercinta Zhorga Sulaeman Jazuli, ST.
5. Seluruh kerabat dan keluarga besar yang ada di Purwoharjo, Banyuwangi, Jember dan lain sebagainya yang tidak dapat saya sebutkan nama dan tempatnya, terima kasih banyak sudah menjadi bagian dari hidup saya.

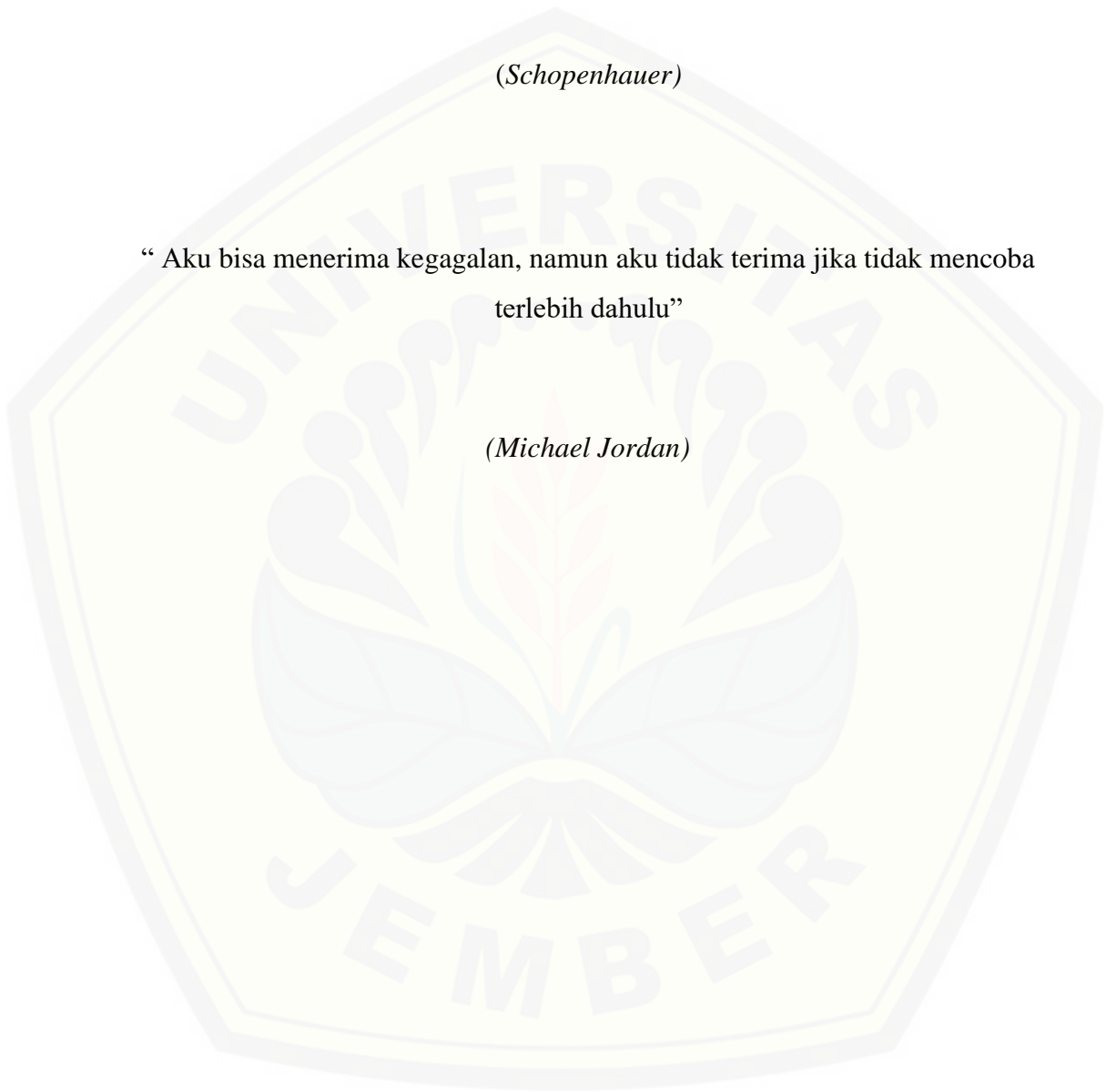
MOTTO

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

(Schopenhauer)

“ Aku bisa menerima kegagalan, namun aku tidak terima jika tidak mencoba
terlebih dahulu”

(Michael Jordan)



RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember. Agiel Alaika Rosid, 13081020128; 2018, 129 Halaman Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember adalah salah satu instansi yang tak lepas dari permasalahan yang berorientasi pada keuntungan dan merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik, karyawan diuntut untuk selalu bekerja dengan cepat, efektif, dan efisien. Kondisi ini, tuntutan akan kinerja yang tinggi terhadap para karyawannya dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk mencapai target perusahaan.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang di sebarakan kepada karyawan. Jumlah karyawan yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember sebanyak 84 orang. Dalam penelitian ini seluruh karyawan dijadikan responden. Dengan demikian penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (*sensus*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan lingkungan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember dengan arah positif. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Kata kunci : Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

SUMMARY

The Effect of Work Environment and Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember. Agiel Alaika Rosid, 13081020128; 2017, 129 Pages, Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Drinking Water Supply Company (PDAM) Of Jember Regency is one of the Regional Owned Enterprises (BUMD). Drinking Water Supply Company (PDAM) Of Jember Regency is one of the institutions that can not be separated from profit-oriented problems and is a company engaged in the public service sector, employees are required to always work quickly, effectively and efficiently. This condition, the demand for high performance of its employees in the work is needed to achieve the company target.

This study uses primary data obtained from questionnaires distributed to employees. The number of employees in Drinking Water Supply Company (PDAM) Of Jember Regency is 84 people. In this study all employees become respondents. Thus this research uses population research method (census).

The result of this study obtained that partially or silmutanely work environment, work discipline, and work motivation significantly influence the performance of employees of PDAM Jember with a positive direction. The most dominant variable affecting employee performance is the work discipline. This shows that to produce good employee performance every employee must have high work disciplne.

Keywords :Work environment, work discipline, work motivation, employee performance.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember. Tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana kecuali karena pertolongan-Nya. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan ilmu dan kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan dan rahmat Allah SWT serta dorongan semangat dan bantuan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih., S.E., M.M. selaku ketua program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Agus Priyono, M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dr. Nurhayati M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, ilmu, semangat, dan juga berbagai nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Rekan dan teman-temanku seluruh jurusan manajemen angkatan 2013 dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, terimakasih untuk doa, semangat dan bantuannya.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang selama ini telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan program studi S1 Manajemen.
6. Kedua orang tuaku terimakasih atas kasih sayang, do'a, motivasi dan perhatian yang tak terhingga dalam setiap langkahku menuju kesuksesan. Kemudahan dalam perjalanan ini berkat do'a kalian, semangat yang aku jalani muncul ketika teringat harapan kalian yang begitu besar kepadaku.
7. Seluruh keluarga besarku. Terima kasih telah memberikan semangat, do'a, dan perhatian selama ini.

8. Seluruh teman – teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2013 yang tidak bisa ditulis satu persatu, terimakasih atas segala dukungan, do'a serta motivasi selama ini. Semoga Allah selalu membalas kebaikan kalian.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan, do'a dan semangat yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi almamater tercinta Universitas Jember, serta bagi pembaca pada umumnya.

Jember, 10 Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMARRY	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Teori Lingkungan Kerja	6
2.1.2 Teori Disiplin Kerja	13
2.1.3 Teori Motivasi Kerja	17

2.1.4 Teori Kinerja Karyawan	30
2.2 Hubungan antar Variabel	33
2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu	36
2.4 Kerangka Konseptual	39
2.5 Hipotesis	39
BAB 3. METODE PENELITIAN	41
3.1 Rancangan Penelitian	41
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.3 Tahap Pengumpulan Data	42
3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	43
3.4.1 Identifikasi Variabel	43
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	43
3.5 Skala Pengukuran	47
3.6 Uji Analisis Data	47
3.6.1 Uji Validitas	47
3.6.2 Uji Reliabilitas	48
3.7 Uji Asumsi Klasik	49
3.7.1 Uji normalitas data	49
3.7.2 Uji multikolinearitas	49
3.7.3 Uji heteroskedastisitas	50
3.8 Analisis Deskriptif	50
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.10 Uji Hipotesis	51
3.10.1 Uji F	51
3.10.2 Uji t	52
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	53
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Hasil Penelitian	56

4.1.1	Gambaran Singkat PDAM Jember	56
4.1.2	Lokasi Perusahaan	58
4.1.3	Makna Logo Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember	58
4.1.4	Visi, Misi, Nilai, Filosofi dan Motto Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember	59
4.1.5	Tugas Pokok Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember	60
4.1.6	Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember	60
4.1.7	Tugas dan Tanggung Jawab Unit Kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember	62
4.1.8	Hari dan Jam Kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)Jember	80
4.2	Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	80
4.2.1	Karakteristik Responden	81
4.3	Hasil Analisis Data	83
4.3.1	Uji Validitas	83
4.3.2	Uji Reliabilitas	84
4.3.3	Uji Normalitas Data	85
4.3.4	Analisis Regresi Linear Berganda	86
4.4	Uji Asumsi Klasik	88
a.	Uji Multikolinearitas	88
b.	Uji Heteroskedastisitas	89
4.5	Uji Hipotesis	90
a.	Uji t	90
b.	Uji F	90
4.6	Pembahasan	91

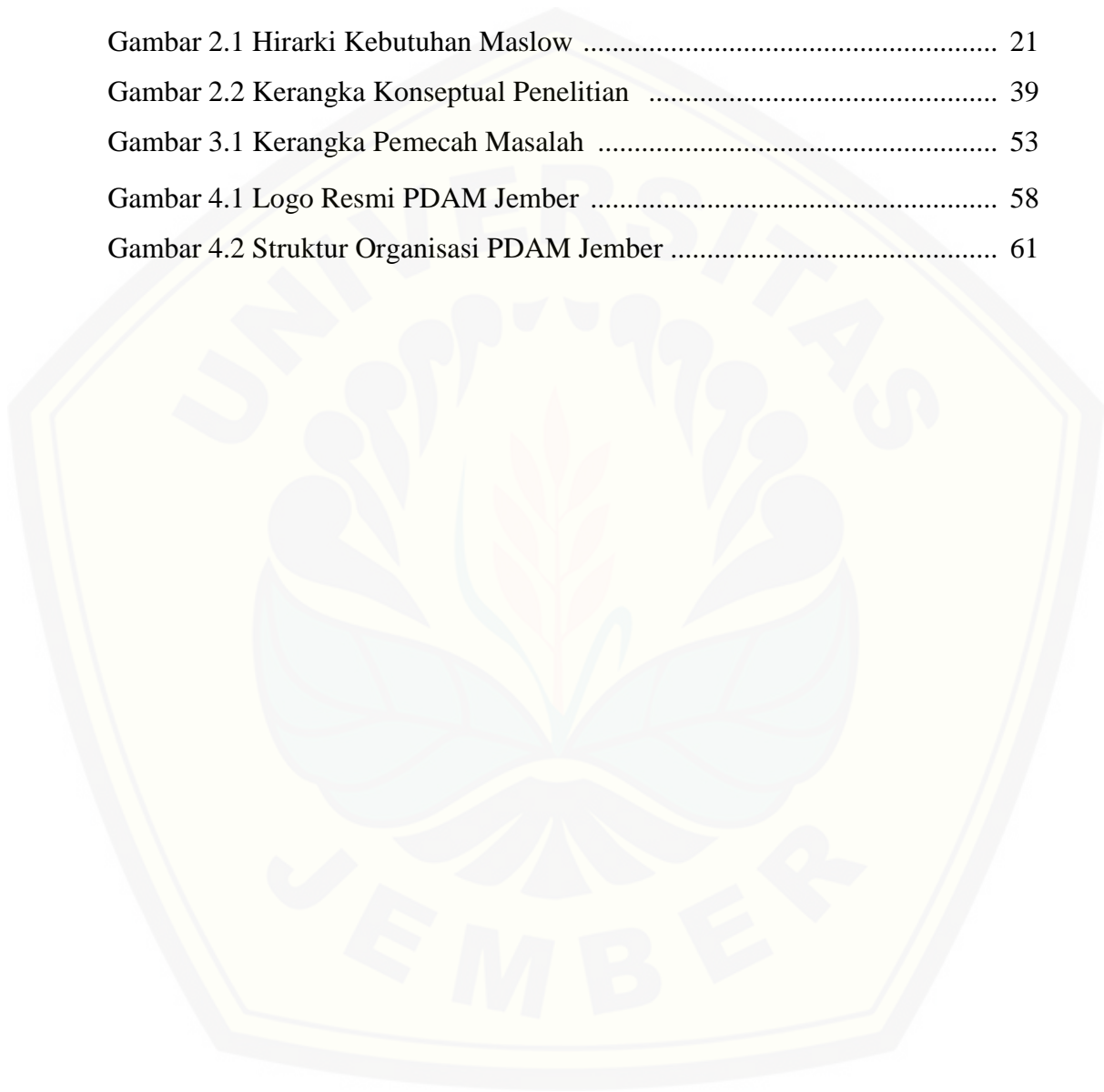
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	91
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	94
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	97
4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disipin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	100
4.7 Keterbatasan Penelitian	100
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	102
5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 4.1 Karakteristik Usia Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember	81
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember	82
Tabel 4.3 Karakteristik Tingkat Pendidikan Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember	82
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	85
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.6 Hasil Regresi Linear Berganda	86
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	88
Tabel 4.8. Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
Tabel 4.9 Hasil Uji t	90
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslow	21
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	39
Gambar 3.1 Kerangka Pemecah Masalah	53
Gambar 4.1 Logo Resmi PDAM Jember	58
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PDAM Jember	61



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Melaksanakan Penelitian	107
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	108
Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner	112
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	117
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	123
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Data	125
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda	126
Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinieritas	127
Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas	128
Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis	129

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga kinerja yang optimal akan terwujud. Perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex S.Niti Semito 1982:183). Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengoptimalan produktivitas karyawan tercipta melalui lingkungan yang kondusif sebagai prasarat peningkatan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif antara lain adalah kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta penghargaan dan kekompakan dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengamatan pada penelitian ini lingkungan kerja di PDAM Kabupaten Jember masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang tertata dengan baik, penataan berkas kerja yang tidak rapi, kondisi penerangan ruangan yang belum optimal dan sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Kondisi ini kurang mendukung aktivitas karyawan.

Situasi organisasi erat kaitannya dengan aturan yang ada sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan. Menurut (AS. Moenir dalam ahmad Toharardi, 2002), disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergantung dalam organisasi untuk mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran. Karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja maka

produktivitas meningkat sehingga akan tercapai suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan yang diharapkan. Pengamatan yang dilakukan pada penelitian ini terhadap karyawan PDAM Kabupaten Jember, tingkat kehadiran yang ada fluktuatif dan karyawan masih belum disiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Tingkat kehadiran karyawan dalam setiap bulan sekitar 87%. Sebagian karyawan ada yang tidak tepat waktu atau terlambat. Setiap hari Senin sampai Kamis selalu dilakukan apel pagi pada pukul 07.00. Masih banyak karyawan yang tidak mengikuti kegiatan tersebut karena datang terlambat.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Wahyu Soemidjo (1994), menjelaskan motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (*intrinsic*) dan faktor dari luar diri seseorang (*ekstrinsik*). Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja seseorang dimana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan atau keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Motivasi kerja yang rendah mengakibatkan karyawan tidak memiliki semangat kerja sehingga kinerjanya menurun. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mendorong motivasi kerja agar meningkat salah satunya memberikan bonus. Bonus diperoleh kepada karyawan untuk menghargai kinerja karyawan yang berprestasi dan juga untuk memberikan motivasi kepada karyawan tersebut agar mempertahankan kinerjanya..

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Karyawan yang kinerjanya tinggi adalah karyawan yang produktif, sedangkan karyawan yang tidak mencapai standard dapat dikatakan memiliki kinerja yang rendah. Setiap perusahaan memiliki standard tertentu untuk menilai kinerja karyawan. PDAM Jember melakukan penilaian kinerja karyawan minimal satu tahun sekali. Penilaian dilakukan oleh

direksi, kepala bagian, kepala sub bagian dan kepala cabang terhadap karyawan yang dipimpinnya. Kinerja PDAM Jember masih belum optimal. Karena keluhan dari pelanggan mengenai air yang tidak mengalir pada suatu wilayah dan air yang keluar hanya pada waktu tertentu, misal air tidak mengalir pada pukul 18.00 – 04.00. keluhan tersebut dikarenakan luasnya cakupan area PDAM Jember, sehingga terkadang ada beberapa daerah di wilayah Kabupaten Jember yang kurang terjangkau dan belum dialiri air secara maksimal.

Penelitian ini mencoba untuk memperluas pemahaman faktor-faktor tersebut yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember. Hasil penelitian sebelumnya, Galang Agustyanto (2011) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja pegawai perum pengadain cabang besuki. Hasil penelitiannya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Muhammad Gugfran (2013), menunjukkan signifikan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di perusahaan PT. Sumber Yalagamudra Muncar Banyuwangi. Hasil yang didapat adalah terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di perusahaan PT. Sumber Yalagamudra Muncar Banyuwangi.

Berdasarkan fakta dan uraian diatas maka penelitian tentang: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember”** menarik untuk diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut yaitu:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember?

- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember?
- d. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah-masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

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

- a. Bagi Perusahaan
Memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember.
- b. Bagi akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai acuan dalam kegiatan penelitian berikutnya.

c. Bagi peneliti

Memperoleh pengalaman dan informasi yang berharga, terutama dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dengan kenyataan yang sesungguhnya terjadi di masyarakat.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian selayaknya pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja, karena ini berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya selanjutnya menurut Isyandi (2004:134), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Simanjuntak (2003:39), menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2005:87), lingkungan kerja adalah lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan definisi lingkungan kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya

Beberapa hal yang harus diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa menurut Siagian, (2007:63), yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja.
- 2) Ruang kerja yang nyaman.

- 3) Ventilasi pertukaran udara.
- 4) Tersediannya tempat-tempat ibadah keagamaan.
- 5) Tersediannya sarana angkutan khususnya maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja berbagai menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik.

Sedarmayanti (2001:21), mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kamarudin (2001:87), mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Nitisemito (2002:14), mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut (Wulan 2001:22), sebagai berikut:

(a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga

dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

(b)Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kinerja sehingga bisa menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

(c)Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

(d)Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

(e)Ruang gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan di samping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

(f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik jika di tempat kerja tidak aman karyawan akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan, Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

(g)Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan definisi lingkungan kerja fisik menurut beberapa ahli dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang berfokus pada benda- benda di sekitar karyawan dan suasana yang ada di sekitar tempat karyawan berkerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Sedamayanti (2001:21), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan dengan bawahan semua 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 dengan pemimpin berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu Wulan (2011:25), sebagai berikut:

- (a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memilih struktur kerja dan organisasi yang baik.
- (b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- (c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- (d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- (e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pemimpin.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163), ada 2 jenis lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja dan lingkungan kerja psikis.

1) Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

(a) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan

(b) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

(c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

(d) Tingkat (*visual privacy* dan *acountical privacy*)

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat dapat memberi privasi bagi karyawan. Yang di maksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan organisasi. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

(a) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan pekerja akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan sehingga hasil yang didapat kurang maksimal

(b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efesien dapat ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

(c) Frustrasi

Frustrasi dapat dampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

(d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti

perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

(e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk menghindari perselisihan ini akan berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya lain: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik mampu psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih baik banyak dan tidak mendukung diperbolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

d. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan oleh Simanjuntak (2003:39), sebagai berikut:

1) Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggungjawab dan menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal sebagai berikut:

(a) Pelayanan makan dan minum

(b) Pelayanan kesehatan

(c) Pelayanan kamar kecil atau kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang didapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

e. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti 2004:46), adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur atau suhu
- 3) Kelembapan udara di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Getaran mekanis di tempat kerja
- 6) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 7) Tata warna di tempat kerja
- 8) Dekorasi di tempat kerja
- 9) Musik di tempat kerja
- 10) Keamanan di tempat kerja

2.1.2 Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin *disipel* yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami

perubahan menjadi *disipline* yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Sutrisno (2011:86), mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan kerja yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja dalam sebuah perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seorang karyawan seperti tanggung jawab, percaya diri serta dapat mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2004:444), kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan dan wewenang yang diberikan kepadanya hal itu seharusnya selalu menjadi kewajiban bagi setiap karyawan dalam suatu perusahaan untuk menjalankannya.

Disiplin menjadi syarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang akan membuat karyawan mendapatkan kemudahan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin merupakan saran untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik. Disiplin kerja akan menciptakan keteraturan dalam lingkungan perusahaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:291), disiplin kerja yang diterapkan memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan *service* yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang, dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Siagian dalam Sutrisna (2009:86), menjelaskan bahwa bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

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

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2009:86), bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimbang dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin dalam perusahaan sangat penting sekali karena didalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah diterapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

d. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2011:129), mengemukakan bentuk disiplin kerja terbagi menjadi tiga elemen yaitu:

1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk mengerakan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

e. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (1997:67), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja. Adapun indikator tersebut yaitu:

1) Ketepatan waktu

Sebagai contoh para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan

Sebagai contoh karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.1.3 Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:141), motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya

manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasi mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hasibuan (2009:141), berpendapat bahwa motif adalah bahwa suatu perangsang keinginan dan daya pergerakan kemauan kerja seseorang. Perbedaan pengertian keinginan dan kebutuhan keinginan dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan dari setiap orang adalah sama. Misalnya semua orang butuh makan, tapi jenis makanan yang diinginkan (*want*) tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu. Hal inilah yang menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya.

Lebih spesifik lagi menurut Hasibuan (2009:163), bahwa motivasi mempunyai sub variabel yaitu:

- 1) Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- 2) Harapan (*expectacy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
- 3) Insentif, yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan hadiah (imbalan) kepada yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Nawawi (2008:351), berpendapat bahwa kata motivasi (*mativation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Kemudian Rivai (2008:457), menyimpulkan motivasi sebagai berikut:

- 1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu
- 2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

- 3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku, pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku
- 4) Sebagai energi untuk membuktikan dorongan dalam diri.
- 5) Sebagai suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan usaha untuk mendorong karyawan agar melakukan pekerjaan secara sadar dan mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

b. Elemen-Elemen Motivasi Kerja

Menurut Siswanto (2008:124), pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut.

1) Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi Yang di berikan kepada karyawan biasanya terwujud uang. Penggunaan uang sebagai stimulus berkembang sebagai penyelesaian suatu masalah ketenakerjaan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Meskipun sama sekali kurang tepat bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan uang mereka.

2) Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai stimulus telah berkembang dan dianut oleh berbagai organisasi.

3) Penerapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktifitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa

masalah bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain menyianiyakan pekerja, manajemen parsitifatif, serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang fantastis.

4) Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat para karyawan bahagia. Usaha manajemen yang paling banyak dilakukan untuk mengembangkan karyawan adalah pelatihan penyediaan atau bagaian dari pada berupa khusus singkat-singkat mengenai tata laku manajemen dan sebagainya.

c. Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi kerja dapat diklasifikasikan ke dalam 4 kategori yaitu:

- 1) *Content Theory* (teori isi)
- 2) *Process Theory* (teori proses)
- 3) *Reinforcement theory* (teori pengukuhan)
- 4) *Two Factor Theory* (teori dua faktor) (Ranupandojo dan Husnan, 2002:1)

Berikut ini penjelasannya teori-teori motivasi di bawah ini:

1) *Content Theory* (teori isi)

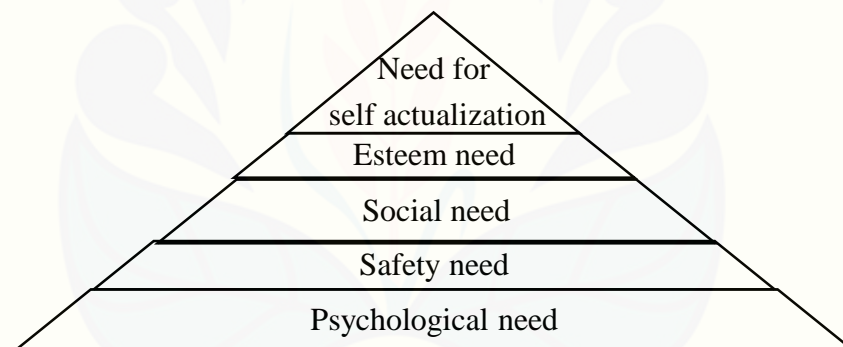
Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:225), teori ini menekankan arti bahwa pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada “*di dalam*” individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti: kebutuhan apa yang ingin dipuaskan oleh individu?

Teori-teori motivasi yang termasuk dalam kategori Teori isi adalah:

(a) Teori hirarki kebutuhan

Teori ini dikembangkan oleh A. Maslow. Menurut Maslow, setiap manusia memiliki kebutuhan yang dapat digolongkan kedalam 5 tingkat yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis: disini tercakup kebutuhan-kebutuhan akan, sandang, pangan, kesejahteraan.
2. Kebutuhan akan rasa aman: disini tercakup kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman terhadap lingkungan kerja, harta yang memiliki, masa depan.
3. Kebutuhan sosial: disini tercakup kebutuhan akan diterima oleh orang lain, dicintai, dihormati, kebutuhan berpartisipasi.
4. Kebutuhan akan harga diri: disini tercakup kebutuhan akan pengakuan dari orang lain, prestice yang dapat timbul dapat timbul dari prestasi kerja atau kedudukan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri: disini tercakup kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui pengembangan pribadi. Pada tahap ini, seseorang cenderung untuk selalu berbuat yang terbaik.



Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Wexley dan Yukl “ *Organizational Behavior and personel phsycology*”,(1997:78)

Jika kebutuhan tingkat pertama telah dipenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua menjadi prioritas utama dan akan mendominasi tingkat lakunya. Jika kebutuhan tingkat kedua telah terpuaskan, maka kebutuhan tingkat ketiga menjadi penting, demikian seterusnya.

(b) Teori ERG

Teori ini dikembangkan oleh Alferder, dengan konsep dasar yang hampir sama dengan teori A. Maslow. Jika Maslow membagi kebutuha individu menjadi

lima tingkatan, maka Alfender membagi kebutuhan-kebutuhan individu ke dalam tiga kategori, yaitu:

1. “Existence” (Eksistensi)

Disini tercakup kebutuhan-kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan.

2. “Relatedness” (Hubungan)

Disini tercakup kebutuhan-kebutuhan penerimaan, rasa memilik, keamanan, yang semuanya berasal dari penerimaan lingkungan.

3. “Growth” (Pertumbuhan)

Disini tercakup kebutuhan-kebutuhan individu untuk menghadapi tantangan dan pengembangan dari dalam pekerjaan.

Teori ERG memiliki anggapan-anggapan sebagai berikut:

1. Semakin sedikit kebutuhan yang terpenuhi, semakin kuat keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
2. Semakin kuat untuk memenuhi tingkat tinggi (pada Maslow adalah kebutuhan aktualisasi diri, harga diri, dan sosial) makin banyak kebutuhan tingkat rendah yang terpenuhi (pada Maslow adalah) kebutuhan rasa aman dan fisiologis).
3. Semakin banyak frustrasi yang dihadapi individu dalam usaha mencapai kebutuhan tingkat tinggi, makin banyak kebutuhan tingkat rendah yang diinginkan.

Dari uraian di atas terlihat bahwa teori ERG mengemukakan bahwa pandangan “*frustasi-regresi*”. Dalam situasi dimana kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi tetap tidak terpuaskan, individu menjadi frustrasi dan ia akan menurunkan (*regresi*) keinginannya menjadi pemenuhan kebutuhan tingkat yang yang lebih rendah. Berbeda dengan pandangan Maslow, Alferder mengatakan bahwa pada suatu saat yang sama, tingkah laku seseorang mungkin didasari oleh beberapa kebutuhan.

(c) Teori motivasi sosial

Teori ini dikembangkan oleh Mc. Clelland (dalam Robbins, 2001:173), Menurut Mc. Clelland, tingkah laku individu motivasi ada 3 kebutuhan pokok, yaitu:

1. “*Need for Achievement*” (kebutuhan akan prestasi)

Merupakan kebutuhan untuk berprestasi lebih baik atau mengaggap lebih baik itu adalah penting. Ukuran keberhasilan disini didasarkan standar yang ada dalam diri individu. Yang dimasud kebutuhan berprestasi apabila seseorang seseorang mengarahkan pikiran dan tingkah lakunya untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik, disadari atau tidak bahwa. Keinginan yang timbul secara spontan ini akan membuat seseorang menjadi aktif, dia akan selalu mencari hal-hal yang dirasakan menantang, ingin mendapatkan upah balik, dan tidak mau menerima pengarahannya dari orang lain.

2. “*Need for Affiliation*” (kebutuhan akan persahabatan)

a) “*Approach Affiliation*” adalah persahabatan yang berdasarkan keinginan untuk mendekati sesuatu. Jadi dalam hal ini menyangkut keinginan dan kemauan untuk menciptakan, serta membangun hubungan-hubungan yang baik, penuh kasih sayang, mengadakan kontak dengan orang lain secara hangat.

b) “*Avondance Affiliation*” adalah persahabatan didasarkan keinginan untuk menghindari suatu. Dalam hal ini menyangkut keinginan, mempertahankan persahabatan, takut ditolak atau ditinggalkan sendirian oleh orang lain, mencari pertolongan untuk meyakinkan diri bahwa orang lain masih tetap ingin persahabatan dan menaruh perhatian pada dirinya.

3. “*Need for Power*”(kebutuhan akan kekuasaan)

Merupakan kebutuhan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Ada beberapa indikasi yang menunjukkan tindakan yang bermotif kekuasaan antara lain melakukan tindakan-tindakan yang bersifat keras (contohnya melakukan penyerangan), berusaha menimbulkan “kesan” pada orang lain (contohnya berusaha menang dalam suatu pemilihan), berusaha mengendalikan orang lain (contohnya mengatur tingkah laku orang lain).

Motif kekuasaan seolah-olah mempunyai arti negative. Orang akan bangga apabila dikatakan mempunyai motif berprestasi yang tinggi, tapi tidak begitu senang apabila diberitahu mempunyai kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi. Padahal mereka memiliki motif kekuasaan yang kuat. Biasanya lebih berhasil menjadi seorang pemimpin dibandingkan dengan mereka yang mempunyai motif prestasi yang kuat.

Mc. Clelland dan Robbins (2001:173), mengemukakan bahwa motif kekuasaan mempunyai “*two faces*” (dua muka), yaitu:

1. “*Socialized power*” (kekuasaan sosial)

Motif ini muncul dalam bentuk pikiran untuk menggunakan kekuasaan demi kepentingan orang lain. Dalam hal kegiatan, orang yang memiliki kekuasaan sosial suka berorganisasi dan biasanya menjadi salah satu pengurus. Mereka juga suka memberikan perhatian terhadap politik dan jabatan. Jadi, muka positif dari motif ini ditandai oleh adanya perhatian yang besar terhadap tujuan kelompok-kelompok untuk merumuskannya, berusaha membutuhkan perasaan kuat dan mampu pada anggota kelompok.

2. “*Personalized power*” (kekuasaan pribadi)

Motif ini muncul dalam bentuk pikiran, mengemukakan bahwa kekuasaan untuk menaklukkan lawan, untuk memperoleh kemenangan atas lawan. Hidup ini ditandai oleh perasaan kalah dan menang. Dalam hal kegiatan, kekuasaan pribadi ini dimanifestasikan misalnya dengan mengumpulkan barang-barang yang menunjukkan prestise, minum-minuman keras secara berlebihan.

Menurut Mc. Clelland (Robbins 2001:216), tiga kebutuhan pokok ini secara bersama-sama mendasari tingkah laku individu sehari-hari, hanya saja derajat kekuatannya tidak sama. Pada satu situasi, mungkin kebutuhan akan persahabatan lebih kuat, namun pada situasi lain mungkin kebutuhan akan kekuasaan lebih berperan. Jadi kebutuhan mana yang lebih mendominasi seseorang untuk bertingkah laku sangat dipengaruhi oleh situasi dimana tingkah laku tersebut muncul.

2) Teori Proses

Lain halnya dengan teori isi yang menekankan pada “isi dan sifat” dorongan, maka teori proses menekankan pada “bagaimana dan dengan tujuan apa” setiap individu dimotivasi untuk melakukan suatu tindakan. Menurut pendekatan ini, kebutuhan adalah salah satu elemen dalam proses bagaimana seseorang bertingkah laku. Misalnya, individu melihat bahwa ada kemungkinan kenaikan gaji apabila ia bekerja lebih keras lagi. Kenaikan gaji disini adalah suatu perangsang untuk bertingkah laku tertentu. Teori-teori motivasi yang masuk dalam kategori ini adalah:

(a) “*Expectacy Theori*” (Teori Harapan)

Menurut teori ini motivasi adalah hasil dari interaksi keinginan dan perkiraan seseorang yang akan mengarahkan tingkah lakunya menuju pencapaian keinginan tersebut, jika seseorang cukup kuat keinginannya akan suatu dan jika ada kemungkinan untuk mendapatkannya, maka ia akan melakukan tindakan dalam rangka pencapaian keinginan tersebut. Teori ini dikemukakan oleh Heider (1958), kemudian dikembangkan oleh ahli-ahli lain, antara lain Vroom (1964) dan Porter (1967). Menurut pendekatan ini, “*performance*” (prestasi) adalah hasil intraksi antara motivasi dan “*ability*” (kemampuan), secara matematis, digambarkan sebagai berikut:

$$P = M \times K$$

Keterangan: P = prestasi

M= motivasi

K= kemampuan

Kemampuan adalah suatu potensi untuk melakukan suatu, dengan perkataan lain kemampuan adalah apa yang dapat dilakukan oleh seseorang bukan apa yang sesungguhnya ia lakukan. Jika seseorang rendah pada salah satu komponennya (M atau K) atau pada keduanya, maka prestasi kerja menjadi rendah pula.

Ada 3 konsep dasar dalam teori ini, yaitu:

1. "*Outcome*" (keluaran) adalah potensi yang berkaitan dengan akibat tingkah laku seseorang. Dalam konteks kerja adalah jenis-jenis keluaran seperti peningkatan gaji, promosi, pengakuan, penerimaan oleh teman kerja.
2. "*Vallence*" (harapan) adalah kekuatan pilihan seseorang atas atau suatu keluaran dalam hubungannya dengan keluaran yang lain.
3. "*Expectacy*" (harapan) adalah kekuatan meyakinkan seseorang bahwa suatu tingkah laku akan mengarah pada keluaran yang diinginkan.

Jika tingkah laku yang dipilih seseorang, tergantung dari kekuatan valensi dan harapan terhadap keluaran tersebut. Vroom menambahkan bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh 3 komponen, yaitu:

1. "*Vallence*" (diartikan nilai-nilai)
2. "*Instrumentally*" (diartikan alat)
3. "*Expectacy*" (diartikan harapan)

Jika seorang karyawan merasa yakin bahwa ia tidak akan dapat mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka motivasi kerjanya akan menurun. Sedangkan Lawler dan Porter (1967), menyatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh 3 variabel, yaitu:

1. "*Effort*" (usaha) yaitu banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu.
2. Kemampuan yaitu potensi seseorang yang sifatnya relative stabil seperti intellegensi, sifat-sifat, keterampilan-keterampilan tertentu.
3. "*Role Perceptions*" (pengamatan terhadap peran) yaitu kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan "evaluator" atau penilai tentang tuntutan atau prasaratan pekerjaannya.

(b) "*Goal Theory*" (teori tujuan)

Teori tujuan menjelaskan tingkah laku pekerjaan sebagai suatu proses mental yang disadari. Teori ini dikembangkan oleh Locke (1968), atas dasar teori Lewin (1935). Loke berpendapat bahwa tingkah laku seseorang banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Besarnya usaha yang akan dikeluarkan tergantung

dari tingkat kesulitan tujuan yang akan dicapai dan tanggung jawab pekerja untuk mencapai tujuan tersebut.

Tujuan-tujuan yang bersifat khusus, seperti tingkat prestasi kerja tertentu, batas waktu penyelesaian tugas akan mempunyai dampak yang besar pada prestasi kerja, bila dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang bersifat umum, seperti “*lakukan sebaik-baiknya*” dan “*selesaikan secepatnya*”. Tujuan-tujuan yang sulit juga akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan tujuan-tujuan yang mudah, asalkan tujuan-tujuan yang sulit tersebut dapat diterima oleh pekerja. Wexley dan Yukl Moeljono (2003:113), mengemukakan beberapa akibat terhadap motivasi pekerjaan, antara lain:

1. Pekerjaan harus diberi pengarahan khusus tentang tujuan prestasi kerja.
2. Tujuan harus dipandang oleh pekerja cukup menantang tapi mungkin untuk dicapai.
3. Umpan balik yang tepat perlu diberikan kepada pekerja (oleh atasan langsung) sehingga tujuan-tujuan dapat diperbaiki (*jika perlu*) atau kesalahan-kesalahan pekerja dapat dikurangi.

Teori-teori yang tergolong teori proses lebih dapat menjelaskan perbedaan-perbedaan individual dalam motivasi kerja, tapi tidak cukup operasional karena sifatnya yang kompleks. Subjektifitas terhadap kemungkinan bahwa tindakan seseorang akan mencapai hasil yang diharapkan, juga tinggi. perkiraan seorang pekerja terhadap hasil yang diinginkan mungkin kurang atau tidak akurat. Juga sedikit bukti-bukti yang menjelaskan bahwa pekerja akan termotivasi apabila diberi tujuan yang bersifat khusus.

3) Teori pengukuhan

Teori pengukuhan menjelaskan bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lalu lalu mempengaruhi tindakan atau tingkah laku di masa depan dalam suatu siklus proses belajar. Dengan kata lain, teori ini menekankan bagaimana tingkah laku dipelajari individu tingkah laku tertentu, karena di masa lalu mereka belajar bahwa bahwa tingkah laku tersebut menghasilkan akibat yang menyenangkan, dan tingkah laku yang lain menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan. Karena

individu lebih suka yang menyenangkan (sesuai dengan prinsip yang menyatakan bahwa manusia cenderung menginginkan kesenangan), mereka akan mengulangi tingkah laku yang menghasilkan konsekuensi yang menyenangkan. Jadi konsekuensi yang menyenangkan dipakai untuk memperkuat tingkah laku yang diinginkan yang cenderung akan diulangi lagi.

Penelitian mendukung kesimpulan diatas. Pengukuhan tingkah laku memulai pemberian *reward* biasanya lebih efektif dari pada pengukuhan tingkah laku memulai pemberian *punishment* atau hukuman. Penggunaan hukuman sering mempunyai dampak negative, seperti timbulnya rasa cemas, permusuhan, rasa dendam, menarik diri. Walaupun hukuman dapat menghilangkan tingkah laku yang tidak diinginkan, tetapi hukuman tidak akan meningkatkan tingkah laku yang diinginkan.

Menurut Skinner (1969:84), dampak dari pengukuhan tergantung dari “*jadwal pemberian pengukuhan*” yang dialami individu. Dengan “*continuous reinforcement schedule*”. Pengukuhan diberi setiap ada reaksi yang tepat sedangkan dengan “*partial reinforcement schedule*”. Pengukuhan diberikan setelah ada beberapa (*sejumlah*) reaksi yang tepat atau setelah jarak waktu tertentu.

Teori pengukuhan juga mendapatkan kritik karena memiliki kelemahan-kelemahan tertentu. Teori ini dikatakan “memanipulasi” karena lingkungan seseorang dikontrol dan sama sekali tidak memperhitungkan kebutuhan internal atau memperhitungkan martabat manusia. Penjelasan-penjelasmannya juga sangat sederhana dalam usaha menerangkan situasi yang sebenarnya kompleks.

4) Teori dua faktor (teori motivasi Herzberg)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (dalam Robbins, 2001:166). Dari hasil penelitian yang dilakukannya, ditemukan 2 kelompok faktor yang dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kelompok tersebut adalah:

- (a) “*Hygiene factors*” (“*Dissatisfiers*”; *maintenance factors*; *job context*; *extrinsic factors*) adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja, seperti gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja. Apabila faktor-faktor

ini terpenuhi, tidak akan menimbulkan kepuasan kerja, hanya menimbulkan sikap kerja yang netral, tetapi apabila faktor-faktor ini tidak terpenuhi, akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

- (b) “*Motivational factors*” (*satisfier; motivators; job content; intrinsic factors*) adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja seperti: tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pengakuan. Apabila faktor-faktor ini terpenuhi, akan menimbulkan kepuasan kerja. Tetapi apabila faktor-faktor ini tidak terpenuhi, tidak akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang ada adalah kerja yang netral.

Penjelasan lain tentang teori yang dikemukakan Herzberg dalam bagian (2007:164), menjelaskan bahwa apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan yang di peroleh maka untuk itu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai suatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami seseorang. Sebaliknya, apabila para pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya pekerjaan yang bersangkutan, seperti kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan, supervisi oleh para manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

Menurut Herzberg, (dalam Siagian, 2007:164), bahwasanya faktor-faktor yang mengarah kepada kepuasan kerja berbeda dari faktor-faktor yang mengarah kepada ketidakpuasan. Artinya, para manajer mungkin saja berhasil mewujudkan ketenaga kerja dalam organisasi, akan tetapi ketenaga kerja ini belum tentu bersifat mativasional bagi para pekerja. Dalam hal demikian, para manajer hanya akan menyenangkan perasaan para bawahannya, tetapi tidak memberikan motivasi kepada mereka. Karena itulah Herzberg menggunakan istilah “*hygiene*” bagi faktor-faktor yang menyenangkan para pekerja seperti kebijaksanaan perusahaan, teknik pelaksanaan berbagai kebijaksanaan organisasi, supervise, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan sistem upah dan gaji yang dibuat dan diterapkan sedemikian rupa sehingga karyawan tenang bekerja namun belum merasa puas dengan pekerjaan masing-masing.

Herzberg (dalam Siagian 2007:294), berpendapat pula bahwa apabila para manajer ingin memberi motivasi para bawahannya, maka yang perlu ditetapkan adalah faktor-faktor motivasional yang bersifat intrinsik. Motivator ini lebih berhubungan dengan isi pekerjaan (*job content*) karena sebagian besar berpusat pada pekerjaan.

Pengukuran motivasi kerja dapat kita ketahui dengan melakukan survey dalam bidang masalah tertentu para karyawan. Misalnya penggunaan kuesioner untuk mengetahui tentang kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima selama bekerja.

d. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Robbins menyebutkan bahwa pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator-indikator (Gustiyah 2009:54), sebagai berikut:

- 1) Mempunyai sifat agresif
- 2) Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan
- 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- 4) Mematuhi jam kerja
- 5) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan kemampuan
- 6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- 7) Kesetiaan dan kejujuran
- 8) Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pemimpin
- 9) Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi
- 10) Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performace* atau *actual performamace* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bisa diketahui hanya jika

individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan Moehariono (2012:95), sedangkan menurut Prawirosentono (2008:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005). Penilaian kerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis, (2006:113), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerja tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas yang telah dibebankan.

b. Karakteristik Kinerja .

Karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja yang tinggi menurut Mangkunegara (2002:68), adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konstruktif dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik hubungan dengan karyawan maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan. Menurut Wilson (2002:140), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti pelayanannya, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya terhadap sesama karyawan atau kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompensasi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai dengan tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

d. Indikator- Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (2009:116), mengemukakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan seberapa hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan

terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Keandalan

Keandalan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4) Kehadiran

Keandalan adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

5) Kemampuan Bekerja Sama

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

2.2 Hubungan antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang konduktif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja,

sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang konduktif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerja, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Menurut Barry Render & Jay Heizer (2001:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja konduktif memberikan rasa aman dan kemungkinan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat bekerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja karyawan juga tinggi. lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Penelitian yang dilakukan Galang Agustyanto (2011), pada karyawan Perum Pegadaian Cabang Besuki diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sri Wulandari (2015), meneliti karyawan Perusahaan Virdes di Banyuwangi dan mendapat hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Taufik dan Hidayat (2012), memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

2.2.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu tenaga kerja yang perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan perusahaan. Salah satu cara yang tepat adalah dengan adanya disiplin kerja sebagai

acuan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi atau kinerja karyawan penelitian ini hubungan disiplin dengan kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kabupaten Jember penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan dan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui seberapa kuat.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. dengan adanya peraturan-peraturan yang tegas dan adil yang dilakukan perusahaan, dapat memacu kesadaran karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya sehingga prestasi atau kinerjanya dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian mengambil kepustakaan dan penelitian lapangan yang mencakup penyebaran kuesioner dan wawancara responden yang ditetapkan adalah karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kabupaten Jember dengan jumlah 84 responden. Teknik pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel adalah dengan menggunakan koefisien korelasi rank spearman. Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan menguji hipotesis menggunakan uji statistik t. Berdasarkan kuesioner yang disebarkan pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kabupaten Jember, didapat hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Taufik dan Hidayat (2012), pada karyawan PDAM Lumajang diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arief Hermawan (2010), meneliti karyawan PDAM Kabupaten Lumajang dan mendapat hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

2.2.3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Cleland (1997), seperti dikutip oleh Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Karyawan yang mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berani bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. (As'ad, 1984:51 dalam penelitian Fitriana 2012), menyatakan apabila kinerja rendah maka hal ini dapat dikatakan sebagai hasil motivasi kinerja yang rendah. Begitupun sebaliknya, apabila kinerjanya tinggi maka motivasinya juga tinggi. Untuk itu, agar perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Sri Wulandari (2015), meneliti karyawan Pesusahaan Virdes di Banyuwangi dan mendapat hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Taufik dan Hidayat (2012), memperoleh hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Arief Hermawan (2010), meneliti karyawan PDAM Kabupaten Lumajang dan mendapat hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Persamaan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan terletak pada variabel yang digunakan, yaitu menggunakan kompetensi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada obyek, dan analisis data yang digunakan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
1.	Galang Agustyanto (2011)	X ₁ = Kepemimpinan X ₂ = Lingkungan kerja X ₃ = <i>Reward</i> Y = Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, lingkungan kerja, <i>reward</i> berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap, kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki.
2.	Sri Wulandari (2015)	X ₁ = Lingkungan kerja X ₂ = Karakteristik pekerjaan X ₃ = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi 2. Adanya pengaruh karekteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perusahaan batik Virdes di Banyuwangi
3.	Muhammad Taufik dan Zainul Hidayat (2012)	X ₁ = Lingkungan Kerja X ₂ = Disiplin Kerja X ₃ = Motivasi Kerja Y = Kinerja Kerja	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.
4.	Arief Hermawan (2010)	X ₁ = Motivasi X ₂ = Pelatihan Kerja X ₃ = Disiplin Kerja Y = Kinerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan arah positif.

Sumber: Galang Agustyanto (2011), Sri wulandari (2015), Zainul Hidayat dan Muchamad Taufik (2012), Arief Hermawan (2010).

Galang Agustyanto (2011), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai di Perum Pegadaian Cabang Besuki”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan yaitu, Kepemimpinan, lingkungan kerja, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki. Jika kepemimpinan, lingkungan kerja dan *reward* baik maka kinerja karyawan akan baik juga.

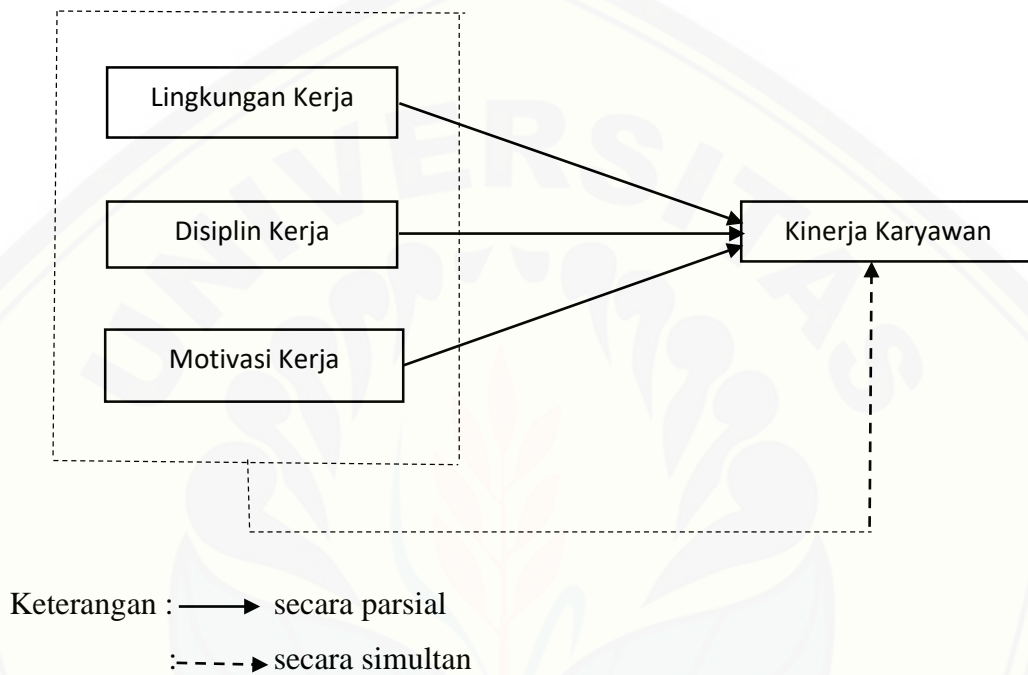
Sri Wulandari (2015), dengan judul “Lingkungan Kerja, Karakteristik pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Perusahaan batik Virdes di Bayuwangi”. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Virdes di Banyuwangi.

Muhammad Taufik dan Zainul Hidayat (2012), dengan judul “Pengaruh, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

Arif Hermawan (2010), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan arah positif. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis

Menurut Arikunto(2011), hipotesis adalah alternatif dengan jawaban yang dibuat oleh penelitian bagi problematika yang diajukan penelitiannya. Dengan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang bersifat sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran. Mengacu pada teori dan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adaah sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember.

- H₂: Disiplin kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember.
- H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember.
- H₄: Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data stastika yang digunakan.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan stastika. Menurut Sugiono (2008:7), “pendekatan kuantitatif adalah pedekatan yang didasarkan pada angka atau data kualitatif yang di angkat” sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Sugiono (2008:36), menyatakan “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat.

3.2 Populasi dan sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember yang terdiri dari karyawan tetap dengan jumlah 84 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel (*sampling*) pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh/metode sensus, dimana populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya kurang dari 100. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 responden.

3.3 Tahap Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Tahap pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Pengumpulan Data Primer

Data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau obyek penelitian. Teknik untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah survey dengan kuesioner. Menurut Sugiono (2008:85), metode survey biasanya digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, namun penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data (kuesioner, test, wawancara, dan sebagainya), perlakuan yang diberikan tidak sama pada eksperimen. Pada penelitian ini pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Menurut Arikunto (2011:28), kuesioner merupakan “Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat obyektif dan menceminkan sikap responden yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian. Pembagian kuesioner berupa pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember yang dijadikan sampel guna memperoleh penilaian atau tanggapan.

b. Pengumpulan Data Sekunder

Data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan. Artinya, data tersebut telah lebih dahulu dikumpulkan dan untuk dilaporkan oleh satu orang atau instansi diluar penelitian sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini meliputi:

1) Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan mencatat data-data yang dianggap penting dan berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan sejarah dan perkembangan di perusahaan, struktur

organisasi, dan data-data lainnya yang sesuai dengan permasalahan untuk penelitian.

2) Studi pustaka

Pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan masalah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. hal ini dilakukan untuk mendapatkan pengetahuan dan teknik-teknik sebagai alat untuk mendukung penelitian ini.

3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Variabel bebas atau *independent variabel* yang disimbolkan dengan X, yang terdiri atas: lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) serta motivasi kerja (X_3).
- b. Variabel terikat atau *dependent variabel* yang disimbolkan dengan Y, yaitu kinerja karyawan.

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan identifikasi variabel diatas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

- a) Lingkungan Kerja (X_1) keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok di Perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember. Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti:2004:46), adalah sebagai berikut:
 - 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja, kondisi pencahayaan ruang kerja yang di sediakan oleh Perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember sesuai dengan standart
 - 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja, suhu ruangan kerja yang dalam mendukung penyelesaian pekerjaan seperti AC, Kipas.

- 3) Kelembapan udara ditempat kerja, tingkat kelembapan yang disebabkan penyerapan air diruang kerja
 - 4) Sirkulasi udara ditempat kerja, fentilasi atau pertukaran udara diruang kerja
 - 5) Getaran mekanis ditempat kerja, aktifitas yang menimbulkan getaran pada ruang kerja
 - 6) Bau tidak sedap ditempat kerja, bau-bau disekitar ruang kerja yang bisa mengganggu pekerjaan
 - 7) Tata warna ditempat kerja, kombinasi warna yang sesuai di ruangan kerja
 - 8) Dekorasi ditempat kerja, interior atau tata letak peralatan ata desain yang tepat diruangan kerja
 - 9) Musik ditempat kerja, musik atau suara yang ditimbulkan diruangan kerja
 - 10) Keamanan ditempat kerja, yaitu di Perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember dalam memberikan keamanan dalam bekerja.
- b) Disiplin kerja (X_2) 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 di Perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember. Indikator disiplin kerja menurut Sutrisnon (2011), sebagai berikut:
- 1) Ketepatan waktu
Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
 - 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
 - 3) Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan

Sebagai contoh karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

c) Motivasi Kerja (X_3), merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. yang telah ditentukan di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember. Indikator yang digunakan berdasarkan Gustiah, (2009:54) yaitu;

- 1) Mempunyai sifat agresif yaitu selalu mengawali pekerjaan dengan inisiatif sendiri tanpa disuruh oleh pemimpin.
- 2) Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu karyawan memiliki banyak cara dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara-cara tertentu.
- 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, yaitu meningkatkan kinerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas.
- 4) Mematuhi jam kerja yaitu karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 5) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kemampuan yaitu karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- 6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, yaitu karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja.
- 7) Kesetiaan dan kejujuran, yaitu karyawan memiliki sifat setia pada perusahaan dan jujur dalam bekerja.
- 8) Terjalin hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan yaitu karyawan mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan atau dengan atasan.
- 9) Tercapai tujuan perseorangan mampu organisasi, yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugas pribadi ataupun tugas perusahaan sesuai dengan yang ditentukan.

10) Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat, yaitu hasil pekerjaan karyawan menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

d) Variabel Terikat (kinerja, Y) yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja yang sesuai dengan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan seberapa hasilnya.

2) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Keandalan

Kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4) Kehadiran

Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan Bekerja Sama

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

3.5 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2008:93). Skala likert variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah:

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

3.6 Uji Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahlian instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011:135), menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Pada penelitian ini, menggunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus *korelasi moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ instrumen valid (Ghozali, 2003:47). Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefesien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skore total

Apabila variabel yang diukur masih memiliki banyak butir (item) pertanyaan yang valid berdasarkan hasil uji vadilitas, maka butir yang tidak valid bisa digugurkan (tidak digunakan dalam proses tidak lanjut). Apabila variabel yang diukur tidak banyak memiliki butir (item) pertanyaan atau butir yang tidak valid berasal dari indikator, maka sebaliknya pertanyaan dalam angket di-*tryout* ulang (membagikan ulang kepada responden untuk dijawab).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek yang sama pada waktu yang berlaian. Suatu kuesioner disebut mempunyai realibilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali,2013:48). Sesuai yang disyaratkatkan oleh Nunnally (dalam Ghozali 2013:48), bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Croubach Alpha* lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini dapat diuji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

α = koefisien *croubach alpha*

X = jumlah penyataandi skala

r = rata-rata korelasi diantara butir-butir pernyataan

Jika data tidak reliabel, maka langkah yang terbaik adalah dengan cara sebar ulang kuesioner yang telah dikaji ulang, artinya struktur bahasa yang membingungkan responden telah dipastikan tidak terdapat dalam kuesioner tersebut. Biasanya penyebab tidak reliabelnya pengujian karena adanya istilah ilmiah yang tidak sepenuhnya dimengerti oleh responden yang belum tentu paham mengenai bahasa ilmiah tersebut.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam bertujuan untuk menguji apakah model linier bebas dari adanya bias sehingga diperoleh model regresi yang benar-benar BLUE (Best, Linier, Unbiased, Estimator).

3.7.1 Uji normalitas data

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusikan normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:147). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmograv-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kreteria pengujian melihat besarnya *kolmograv-smirnovtest* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika singnifikasi $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika singnifikasi $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.7.2 Uji multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilai terletak diluar batas-batas penerimaan (*criticalvalue*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Menurut Ghozali (2013:105), untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflationfactors* (VIF) dari masing-masing

variabel. Jika nilai $TOL < 0,10$ atau $TOL > 10$ dan nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya.

3.7.3 Uji heteroskedastisitas

Asumsi ini menyatakan bahwa apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat yang lain. Jika varian satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varian satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:105). Selain satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji (*glesjer test*) atau uji park (*park test*). Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji park. Metode uji park yaitu dengan meregresikan nilai residual ($Ln\epsilon_i^2$) dengan masing-masing variabel dependen (LnX_1 dan LnX^2). Kreteria menguji adalah:

H_0 : tdak ada gejala heteroskedastisitas bila t hitung $< t$ tabel

H_a : ada gejala heteroskedastisitas bila t hitung $> t$ tabel

3.8 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bermanfaat untuk menyajikan gambaran umum mengenai hal-hal yang terkait dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif sifatnya hanya menguraikan data hasil penelitian tanpa harus melakukan pengujian.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independen variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependen variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya dapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui lingkungan kerja (X_1), disiplin

kerja (X_2) serta motivasi kerja (X_3) dan motivasi karyawan (Y) kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

a = Bilangan konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel disiplin kerja

b_3 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Motivasi kerja

Y = Kinerja karyawan

e_i = Faktor gangguan (*errors*)

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah:

3.10.1 Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara silmutan (serentak) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013:96). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1, X_2 dan X_3 terhadap variabel Y . Rumus yang akan digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

F = pengujian secara silmutan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formula hipotesis uji F

a) $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y)

b) $Sig < \alpha$

c) Level of significance 5%

3.10.2 Uji t

Analisis uji t digunakan untuk membuktikan singnifikan tidaknya antara variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) serta kinerja karyawan (Y) di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test singnifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t:

a. Ho ditolak dan Ha diterima, ada pengaruh secara persial (individu) antara variabel bebas (X) terdapat variabel terikat (Y) begitupula sebaliknya.

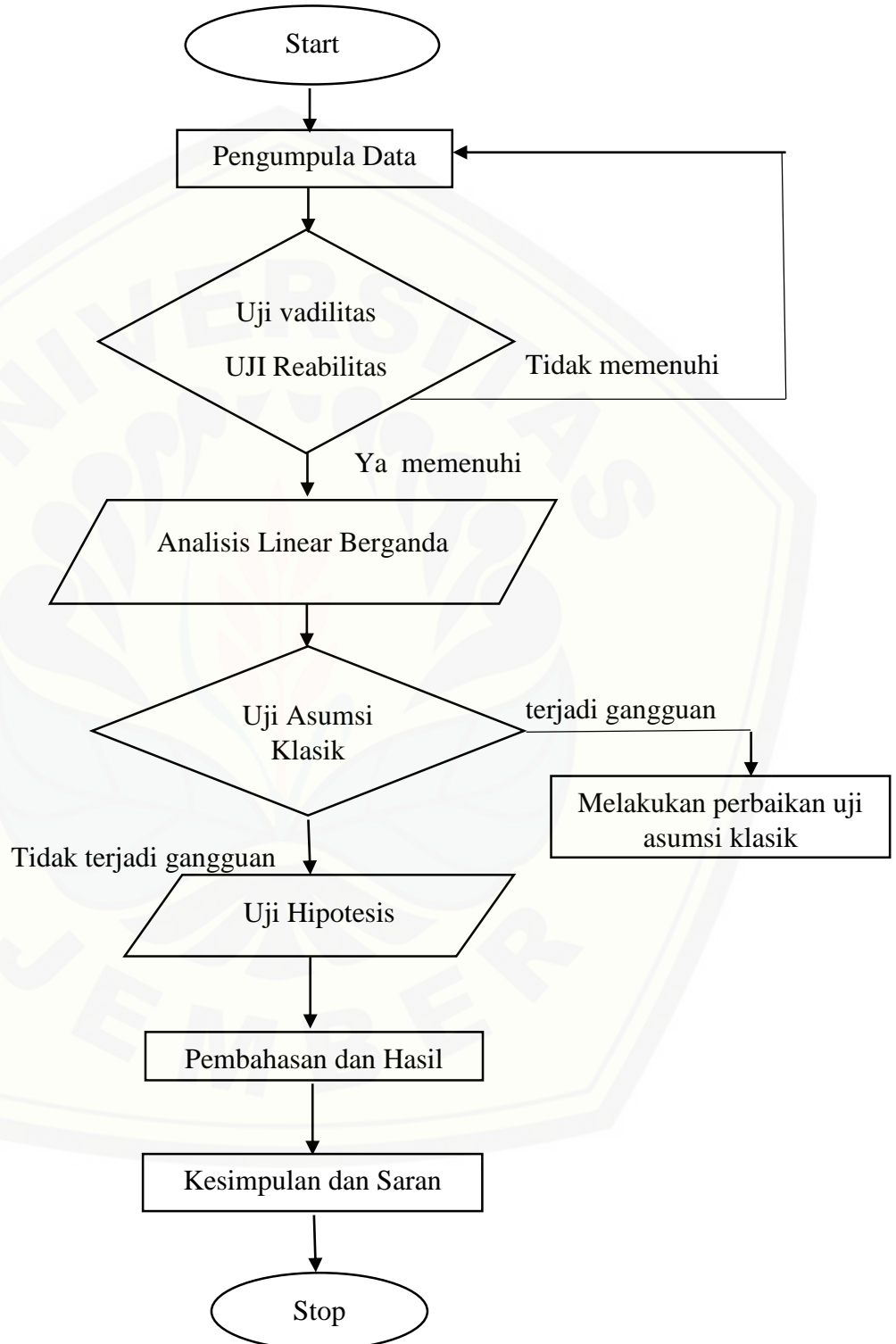
b. Sing $< \alpha$

c. Ho ditolak dan Ha diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) yang terhadap variabel terikat (Y) begitupula sebaliknya

d. Level of significance 5%

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecah Masalah

Keterangan :

1. Start merupakan tahap awal persiapan penelitian.
2. Melakukan pengumpulan data, data yang diperlukan diperoleh dengan menyebarkan kuesioner berupa pertanyaan maupun wawancara pada narasumber yang terkait dengan obyek penelitian
3. Melakukan Uji normalitas data untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak yaitu untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Uji Reliabilitas data, yaitu untuk mengetahui konsentrasi, alat ukur apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang.
 - a. Jika tidak valid atau reliabel maka penelitian di ulang kembali pada tahap pengumpulan data.
 - b. Jika telah valid reliabel dilanjutkan pada tahap selanjutnya.
4. Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik, dalam penelitian ini meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Jika pada uji multikolinearitas terjadi gangguan maka perlu perbaikan dengan beberapa cara diantaranya menggabungkan data *crosssection* dan data *time series*, mengeluarkan satu atau lebih variabel bebas yang mempunyai korelasi tinggi. jika uji heterokedastisitas terjadi gangguan maka perlu perbaikan dengan beberapa cara, apabila nilai standard deviasi diketahui dapat menggunakan WLS (*Weightd Least Square*) dan apabila nilai standard deviasi tidak diketahui dapat menggunakan *White's Heterocedasticity Consistant Variance* dan *Standart Erorr*
6. Uji hipotesis, dalam pengujian ini peneliti menggunakan uji F dan uji t yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada Setiap variabel yang di ukur.
7. Melakukan pembahasan dalam tahap ini penelian melakukan pembahasan dan hasil dari penelitian yang dilakukan.

8. Kesimpulan dan saran, menyatakan temuan-temuan sebagai hasil selama melaksanakan penelitian.
9. Stop menunjukkan berakhir kegiatan pelatihan



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,113 terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember. Artinya, semakin baik lingkungan kerja perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,426 terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,182 terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan yang diberikan perusahaan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.
- d. Disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh lebih tinggi dibandingkan lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember yang didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,426.

5.2 Saran

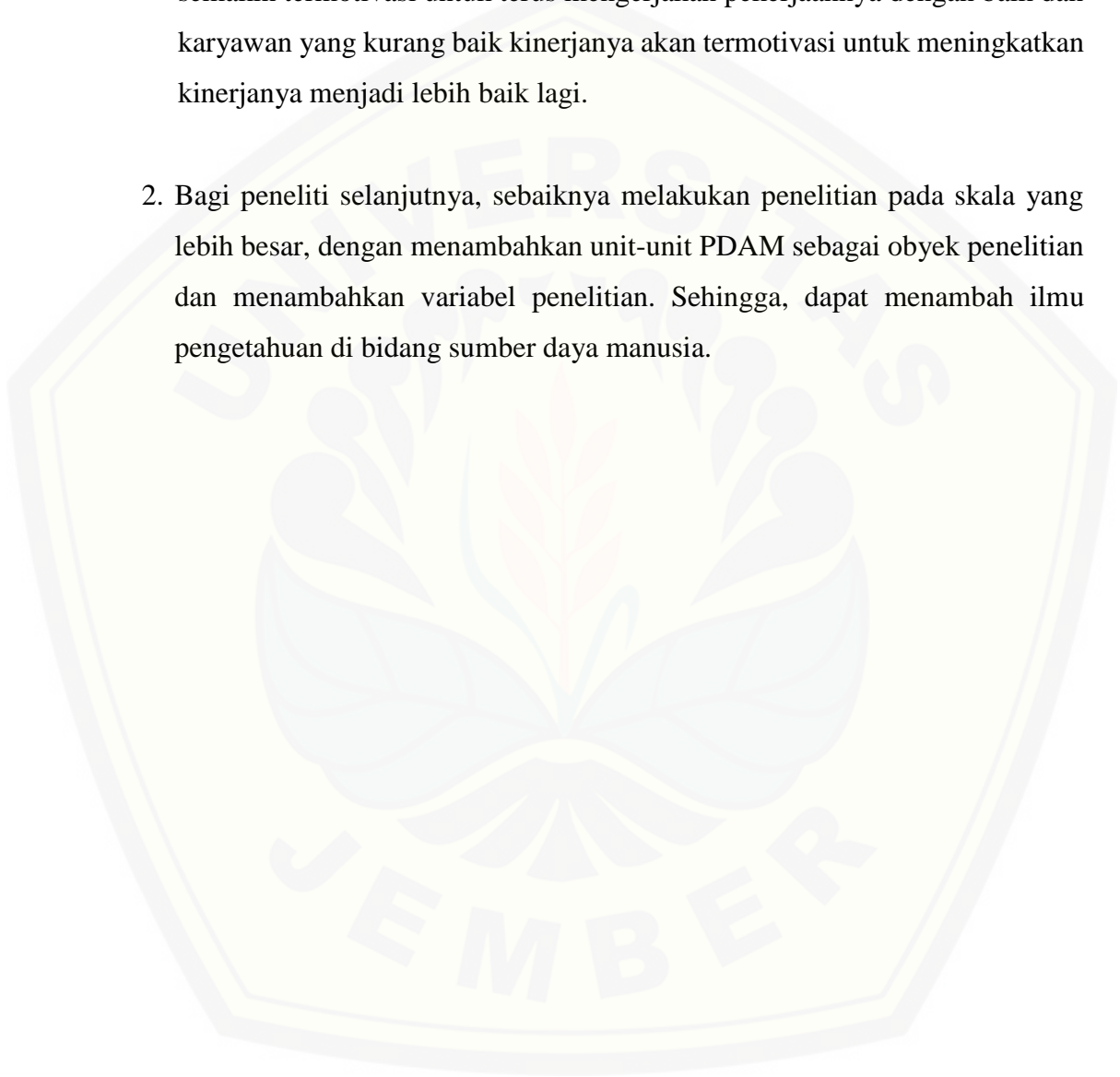
Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

PDAM Jember sebaiknya menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Meningkatkan disiplin kerja karyawan juga dapat dengan cara memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Dengan demikian, maka karyawan akan menjadi

semangat untuk datang lebih awal dan tidak datang terlambat serta mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dan memotivasi karyawan dengan memberikan bonus sesuai dengan performanya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan semakin termotivasi untuk terus mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan karyawan yang kurang baik kinerjanya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian pada skala yang lebih besar, dengan menambahkan unit-unit PDAM sebagai obyek penelitian dan menambahkan variabel penelitian. Sehingga, dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rusda.
- Alex, S Nitisemito, (1982). *Manajememen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Arikanto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali dan Chariri, 2003 *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SSPS Edisi Ketujuh Semarang*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman, 2002, *Manajemen Personalia, Cetakan kesepuluh*, Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Herzberg, Fredrick. 2001. *One More Time: How do You Motivate Employees?*. Boston : Harvard Bussiness Press.
- <https://www.digilib.uin-suka.ac.id> diakses 5 Mei 2017
- <https://www.eprints.undip.ac.id> diakses 14 Mei 2017
- <https://www.repository.ut.ac.id> diakses 21 Mei 2017
- <https://www.undiknas.ac.id> diakses 21 Mei 2017
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Lawler, E.E. III., & Porter, L. W. 1967. Antecedent Attitudes of Effective Managerial Performance. Hammondswoorth, Middlesex, England.
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157–189.

- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Thomson South-Western.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson 2009. *Human Resource Management*. Jakarta. Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex, S. 2000. *Manajemen Personalia. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Prasada.
- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Ranupandojo, H, dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE
- Robbins. (2001), *Teori Motivasi McClelland dan Teori Dua Faktor Hezberg*, (ONLINE),<http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2008/11/teorimotivasi-mcclelland-teori dua.html>, 22 Juni 2010.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, Jakarta Mandar Maju.
- Siagian, (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Singodimedjo, Markum, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : SMMAS.

- Siswanto, 2008. *Manajemen Personalia*, Jilid 1. Jakarta : PT Erlangga.
- Soemidjo,. 1994. *Pengembangan Potensi Wilayah*. Bandung : Gramedia.
- Sudarmayanti, (2004) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung , CV. Mandar Maju.
- Sugiono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta. Kencana.
- Suwatno dan Priansa, 2001 *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad, 2002. *Pemahaman Praktis, Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Wilson Bangun. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan* Bandung: Erlangga.
- Wexley dan Yulk Moeljono, (2003) *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Melaksanakan Penelitian

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Faks. 0331-337818
e-Mail : penelitian.lentri@unej.ac.id

Nomor : *e816* /UN25.3.1/LT/2017 20 Juni 2017
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Kepala
Badan Kesatuan Bangsa, dan Politik
Kabupaten Jember
di -
JEMBER

Memperhatikan surat Pengantar dari Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Nomor : 4280/UN25.1.4/LT/2017 tanggal 13 Juni 2017, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Agiel Alaika Rosid / 130810201208
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Alamat : Jl. Mastrip No. 12 Jember / No. Hp. 083110046650
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember
Lokasi Penelitian : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember
Lama Penelitian : Enam Bulan (20 Juni – 20 Desember 2017)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

Ketua
Sekretaris III,

Khairul Anam, S.T., M.T
NIP 197804052005011002

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip

 
CERTIFICATE NO : QMS/173

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN JEMBER.

I. Identitas Penelitian

Nama : Agiel Alaika Rosid
Nim : 130810201208
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

II. Pengantar

Kuesioner penelitian ini digunakan untuk keperluan menyusun skripsi dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1/S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Jember. Penelitian ini memohon dengan hormat atas keikhlas dan kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner tersebut. Kerahasiaan menjawab Saudara tidak akan mempengaruhi citra anda sebagai karyawan/pegawai di Perusahaan.

Penelitian mengucapkan terima kasih atas bantuan Saudara dalam menjawab kuesioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan

Hormat saya,

Agiel Alaika Rosid

KUESIONER**A. Karakteristik Responden**

1. Nomer responden : _____(Diisi Penelitian)
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :
6. Masa Kerja :

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Pertanyaan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berikan tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima (5) pilihan jawaban, yaitu:
 - Sangat setuju = SS
 - Setuju = S
 - Cukup setuju = CS
 - Tidak setuju = TS
 - Sangat tidak setuju = STS
3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

1. Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja					
3.	Kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
4.	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik					
5.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
6.	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
7.	Kombinasi warna ruangan saya sangat sesuai					
8.	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi					
9.	Alunan musik membantu konsentrasi saya dalam bekerja					
10.	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					

2. Disiplin Kerja (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
2.	Saya mampu menggunakan peralatan kantor dengan baik					
3.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya di kantor					
4.	Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan					

3. Motivasi Kerja (X_3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya terdorong untuk memulai bekerja					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara yang lebih mudah, cepat					
3.	Kualitas pekerjaan saya semakin baik dari sebelumnya					
4.	Saya tunduk patuh pada peraturan kantor					
5.	Saya selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan					
6.	Saya terdorong untuk meningkatkan hasil kerja					

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
7.	Saya tidak pernah menceritakan kondisi kantor kepada orang lain					
8.	Saya terdorong untuk selalu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan lain					
9.	Saya mengutamakan tugas pribadi dibandingkan dengan tugas organisasi					
10.	Hasil pekerjaan saya selalu factual atau dapat memberikan informasi yang akurat					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Kuantitas pekerjaan saya semakin baik dari pada sebelumnya					
2.	Kualitas pekerjaan saya semakin baik dari pada sebelumnya					
3.	Saya mampu mengikuti semua prasaratan dari atasan					
4.	Saya selalu hadir sesuai dengan jam kerja					
5.	Saya memiliki kerjasama yang baik antar karyawan maupun dengan atasan					

Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner

NO. RSP	Lingkungan Kerja (X ₁)											Disiplin Kerja (X ₂)					Motivasi Kerja (X ₃)											Kinerja Karyawan (Y)					
	1	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45	4	4	4	5	17	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45	5	5	5	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	4	24
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	4	4	5	4	17	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	3	5	3	5	5	21
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	4	4	18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	4	24
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	4	4	18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	3	5	4	22
6	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	39	5	4	4	4	17	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44	4	4	5	5	5	23
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	4	17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	5	4	4	4	17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	40	5	5	4	3	17	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	43	3	5	5	4	5	22
13	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	40	4	3	3	4	14	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	39	3	4	3	5	5	20
14	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	40	5	5	5	5	20	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	41	4	5	4	5	5	23
15	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	41	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	41	4	4	5	5	4	22
16	5	4	4	4	3	5	4	5	5	3	42	4	5	5	4	18	4	5	4	4	3	5	4	5	5	3	42	5	4	4	4	4	21
17	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46	4	4	4	4	16	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	5	4	4	4	4	21
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25

Dilanjutkan pada halaman 113

Lanjutan halaman 112

NO. RSP	Lingkungan Kerja (X ₁)										Disiplin Kerja (X ₂)					Motivasi Kerja (X ₃)										Kinerja Karyawan (Y)							
20	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	44	5	4	4	4	17	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44	4	4	5	5	5	23
21	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	39	5	4	4	4	17	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	40	4	4	5	5	5	23
22	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	5	5	5	5	20	5	4	4	4	3	4	3	4	3	5	39	5	5	4	5	3	22
23	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	38	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46	4	4	5	5	4	22
24	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	42	5	4	4	4	17	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46	4	4	5	5	5	23
25	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	39	5	4	4	4	17	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	40	4	4	5	5	5	23
26	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	35	5	5	4	5	19	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	38	4	4	4	4	5	21
27	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45	4	5	4	4	5	22
28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37	5	4	4	5	18	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37	4	4	4	4	4	20
29	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	40	5	3	5	3	16	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	26	3	4	4	4	3	18
30	3	3	4	5	3	5	3	4	3	5	38	5	4	4	5	18	3	4	4	5	3	5	3	4	3	5	39	4	4	4	4	5	21
31	3	3	5	5	4	5	3	5	3	4	40	5	4	5	5	19	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	42	5	5	4	4	4	22
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
33	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45	5	4	4	5	18	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46	4	5	5	5	5	24
34	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36	5	5	4	3	17	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44	4	4	4	4	5	21
35	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37	4	4	5	4	17	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	20
36	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	5	4	5	4	18	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	20
37	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46	5	4	5	4	18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	20

Dilanjutkan pada halaman 114

Lanjutan halaman 113

NO. RSP	Lingkungan Kerja (X ₁)											Disiplin Kerja (X ₂)				Motivasi Kerja (X ₃)										Kinerja Karyawan (Y)							
39	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	4	4	4	4	16	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	41	4	4	4	4	4	20
40	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	4	4	5	4	17	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	33	4	4	4	3	4	19
41	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	34	4	4	5	4	17	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	34	4	4	4	3	4	19
42	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	41	5	5	3	5	18	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46	5	5	4	5	5	24
43	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44	4	4	5	5	18	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44	5	5	5	5	5	25
44	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	38	3	3	4	4	4	18
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	5	4	5	4	18	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42	4	4	4	5	4	21
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	4	24
49	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32	4	5	4	4	17	3	3	4	3	3	4	5	3	5	5	38	4	4	4	4	4	20
50	3	4	5	5	4	3	4	5	3	4	40	4	4	4	5	17	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	42	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	5	4	4	5	18	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42	4	4	4	4	4	20
52	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45	4	4	4	4	16	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46	5	4	4	4	4	21
53	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	44	5	4	5	5	19	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	46	4	5	4	5	5	23
54	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	46	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47	5	5	5	5	5	25
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
57	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	4	2	4	2	12	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	5	4	4	4	4	21

Dilanjutkan pada halaman 115

Lanjutan halaman 114

NO. RSP	Lingkungan Kerja (X ₁)											Disiplin Kerja (X ₂)				Motivasi Kerja (X ₃)										Kinerja Karyawan (Y)							
	58	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	4	4	4	4	4	20
59	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44	4	4	4	5	17	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44	4	4	4	4	4	20
60	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45	5	4	4	4	5	22
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	25
62	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	5	4	4	4	17	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45	5	5	5	4	4	23
63	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	38	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	4	24
64	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	42	4	5	5	4	18	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	5	5	5	5	5	25
65	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	39	5	5	4	5	19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	5	3	5	5	4	22
66	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	4	24
67	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44	4	5	5	4	18	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	40	4	4	5	5	5	23
68	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
69	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	27	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
70	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	25	5	5	5	5	20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	20
71	3	3	5	5	4	5	3	5	3	4	40	5	4	4	4	17	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45	4	4	4	5	4	21
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	5	24	
73	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	5	5	5	5	5	25
74	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	3	5	4	4	4	20
75	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	20
76	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	5	4	4	4	17	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36	4	4	4	4	4	20

Dilanjutkan pada halaman 116

Lanjutan halaman 115

NO. RSP	Lingkungan Kerja (X ₁)											Disiplin Kerja (X ₂)					Motivasi Kerja (X ₃)										Kinerja Karyawan (Y)							
77	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	
79	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	5	4	4	5	18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20		
80	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	5	3	5	3	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20		
81	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	34	5	4	4	5	18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20		
82	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	33	5	4	5	5	19	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	21		
83	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44	5	5	5	5	20	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	23		
84	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44	5	4	4	5	18	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	24		

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,420**	,346**	,278*	,342**	,336**	,420**	,367**	1,000**	,566**	,702**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,010	,001	,002	,000	,001	,000	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.2	Pearson Correlation	,420**	1	,471**	,423**	,486**	,343**	1,000**	,458**	,420**	,412**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.3	Pearson Correlation	,346**	,471**	1	,550**	,334**	,525**	,471**	,520**	,346**	,454**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,002	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.4	Pearson Correlation	,278*	,423**	,550**	1	,357**	,522**	,423**	,469**	,278*	,672**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,010	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.5	Pearson Correlation	,342**	,486**	,334**	,357**	1	,459**	,486**	,188	,342**	,380**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,001		,000	,000	,088	,001	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1.6	Pearson Correlation	,336**	,343**	,525**	,522**	,459**	1	,343**	,338**	,336**	,393**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,000	,000		,001	,002	,002	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

Dilanjutkan pada halaman 118

Lanjutan halaman 117

Correlations												
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1	
	Pearson Correlation	,420**	1,000**	,471**	,423**	,486**	,343**	1	,458**	,420**	,412**	,793**
X1.7	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson Correlation	,367**	,458**	,520**	,469**	,188	,338**	,458**	1	,367**	,339**	,636**
X1.8	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,088	,002	,000	,001	,002	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson Correlation	1,000**	,420**	,346**	,278*	,342**	,336**	,420**	,367**	1	,566**	,702**
X1.9	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,010	,001	,002	,000	,001	,000	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson Correlation	,566**	,412**	,454**	,672**	,380**	,393**	,412**	,339**	,566**	1	,732**
X1.10	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson Correlation	,702**	,793**	,703**	,703**	,624**	,654**	,793**	,636**	,702**	,732**	1
X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,290**	,130	,317**	,611**
	Sig. (2-tailed)		,008	,238	,003	,000
	N	84	84	84	84	84
X2.2	Pearson Correlation	,290**	1	,233*	,476**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,008		,033	,000	,000
	N	84	84	84	84	84
X2.3	Pearson Correlation	,130	,233*	1	,170	,557**
	Sig. (2-tailed)	,238	,033		,122	,000
	N	84	84	84	84	84
X2.4	Pearson Correlation	,317**	,476**	,170	1	,759**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,122		,000
	N	84	84	84	84	84
X2	Pearson Correlation	,611**	,757**	,557**	,759**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	84	84	84	84	84

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

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

Variabel Motivasi Kerja (X3)

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,397**	,315**	,474**	,476**	,324**	,783**	,427**	,256*	,222*	,719**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,000	,000	,003	,000	,000	,019	,042	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.2	Pearson Correlation	,397**	1	,440**	,435**	,313**	,362**	,352**	,917**	,303**	,072	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,004	,001	,001	,000	,005	,512	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.3	Pearson Correlation	,315**	,440**	1	,379**	,347**	,356**	,346**	,468**	,382**	,311**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,000	,001	,001	,001	,000	,000	,004	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.4	Pearson Correlation	,474**	,435**	,379**	1	,253*	,443**	,325**	,407**	,140	,277*	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,020	,000	,003	,000	,204	,011	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.5	Pearson Correlation	,476**	,313**	,347**	,253*	1	,438**	,538**	,377**	,394**	,396**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,001	,020		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.6	Pearson Correlation	,324**	,362**	,356**	,443**	,438**	1	,315**	,371**	,320**	,342**	,647**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,001	,000	,000		,004	,001	,003	,001	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

Dilanjutkan halaman 121

Lanjutan halaman 120

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3
	Pearson Correlation	,783**	,352**	,346**	,325**	,538**	,315**	1	,391**	,521**	,332**	,753**
X3.7	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,003	,000	,004		,000	,000	,002	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson Correlation	,427**	,917**	,468**	,407**	,377**	,371**	,391**	1	,328**	,172	,724**
X3.8	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,002	,117	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson Correlation	,256*	,303**	,382**	,140	,394**	,320**	,521**	,328**	1	,489**	,614**
X3.9	Sig. (2-tailed)	,019	,005	,000	,204	,000	,003	,000	,002		,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson Correlation	,222*	,072	,311**	,277*	,396**	,342**	,332**	,172	,489**	1	,545**
X3.10	Sig. (2-tailed)	,042	,512	,004	,011	,000	,001	,002	,117	,000		,000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson Correlation	,719**	,681**	,642**	,612**	,696**	,647**	,753**	,724**	,614**	,545**	1
X3	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,412**	,395**	,289**	,020	,630**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,008	,855	,000
	N	84	84	84	84	84	84
Y2	Pearson Correlation	,412**	1	,321**	,476**	,345**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,001	,000
	N	84	84	84	84	84	84
Y3	Pearson Correlation	,395**	,321**	1	,477**	,292**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,000	,007	,000
	N	84	84	84	84	84	84
Y4	Pearson Correlation	,289**	,476**	,477**	1	,454**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000		,000	,000
	N	84	84	84	84	84	84
Y5	Pearson Correlation	,020	,345**	,292**	,454**	1	,596**
	Sig. (2-tailed)	,855	,001	,007	,000		,000
	N	84	84	84	84	84	84
Y	Pearson Correlation	,630**	,735**	,718**	,777**	,596**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	84	84	84	84	84	84

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

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas**Variabel Lingkungan Kerja (X_1)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	84	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	11

Variabel Disiplin Kerja (X_2)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	84	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	5

Variabel Motivasi Kerja (X₃)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	84	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	11

Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	84	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	6

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,27138185
	Absolute	,097
Most Extreme Differences	Positive	,097
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,887
Asymp. Sig. (2-tailed)		,412

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda**Variables Entered/Removed^a**

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

- a. Dependent Variable: Y
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,529	,511	1,295

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,409	3	50,136	29,896	,000 ^b
	Residual	134,162	80	1,677		
	Total	284,571	83			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,040	2,146		,951	,345
	X1	,113	,036	,285	3,102	,003
	X2	,426	,095	,346	4,464	,000
	X3	,182	,043	,392	4,226	,000

- a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinieritas**Variables Entered/Removed^a**

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

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,697	1,436
	X2	,979	1,021
	X3	,685	1,461

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedatisitas

Uji Glejser

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,858	1,348		-1,379	,172
	X1	,055	,023	,307	1,411	,118
	X2	,080	,060	,143	1,331	,187
	X3	-,019	,027	-,089	-,694	,490

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis**Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,409	3	50,136	29,896	,000 ^b
	Residual	134,162	80	1,677		
	Total	284,571	83			

a. Dependent Variable: Y

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

Uji t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,040	2,146		,951	,345
	X1	,113	,036	,285	3,102	,003
	X2	,426	,095	,346	4,464	,000
	X3	,182	,043	,392	4,226	,000

a. Dependent Variable: Y