



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO)  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**KIKI PERMATA SARI**  
NPM. 1615310068

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : KIKI PERMATA SARI  
**NPM** : 1615310068  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

MEDAN, SEPTEMBER 2020

**KETUA PROGRAM STUDI**

  
(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

**PEMBIMBING I**

  
(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

**PEMBIMBING II**

  
(SRI RAHAYU, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : KIKI PERMATA SARI  
**NPM** : 1615310068  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI,  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

MEDAN, SEPTEMBER 2020

**KETUA**



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

**ANGGOTA II**

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

**ANGGOTA I**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

**ANGGOTA III**

(SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E., M.Si)

**ANGGOTA IV**

(SAMRIN, S.E., M.M)

## PERNYATAAN

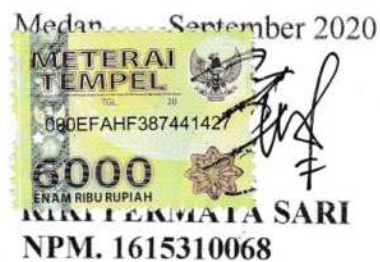
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kiki Permata Sari  
NPM : 1615310068  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kiki Permata Sari  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 09 November 1998  
NPM : 1615310068  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Johar Sei Mencirim

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2020  
Yang membuat pernyataan



**KIKI PERMATA SARI**  
**NPM. 1615310068**



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: KIKI PERMATA SARI
Tempat/Tgl. Lahir	: SEI MENCIRIM / 09 November 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310068
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 126 SKS, IPK 3.48
Nomor Hp	: 085270462639

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu


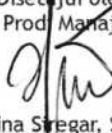



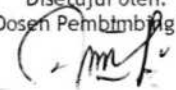
Rektor  
(Jr. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 30 November 2019

Pemohon,

  
( Kiki Permata Sari )

Tanggal : ..... Disahkan oleh Dekan  ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )
Tanggal : 11/01/2020 Disetujui oleh: Ka. Prodi Manajemen  ( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : ..... Disetujui oleh : Dosen Pembimbing I :  ( Abdi Satiawan, SE., M.Si )
Tanggal : ..... Disetujui oleh: Dosen Pembimbing II:  ( Sri Rahayu, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

PERMATA SARI, NPM:1615310068

Plagiat CHEKER UNPAB <plagiatcheker@pancabudi.ac.id>  
"Kikipermatasari09@gmail.com" <kpermata09@gmail.com>

29 Juni 2020 10.45



teks disembunyikan]

**SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER**

BALUNDI UNPAB menggunakan sistem online ini untuk proses pengujian  
di program online plagiat checker. Tujuan Adanya Maksud Untuk selaku mana  
ini email dan apa alasan tidak Nomor : 7594/157/2020. Untuk  
pengecekan PSM (sisa).

Wala  
di bagian ini pengujian atau saat ini akan di proses sesuai ketentuan peng  
uji.

surat keterangan plagiat checker.jpg  
618K

618K

Kiki Permata Sari, NPM

Permohonan Meja Hijau

Medan, 14 Juli 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KIKI PERMATA SARI  
 Tanggal/Tgl. Lahir : SEI MENCIRIM / 09 NOVEMBER 1998  
 Orang Tua : PARIADI  
 NIM : 1615310068  
 Jurusan : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. P : 085270462639  
 Alamat : SEI MENCIRIM

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **L**

Tanda Tangan/Disetujui oleh :

Hormat saya



Nurya Nita, S.H., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



KIKI PERMATA SARI  
 1615310068

Halaman :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: KIKI PERMATA SARI
Tempat/Tgl. Lahir	: SEI MENCIRIM / 09 November 1998
Alamat Pokok Mahasiswa	: 1615310068
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Semester Kredit yang telah dicapai	: 126 SKS, IPK 3.48
Nomor Hp	: 085270462639

yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

### Judul

Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

(Rector I  
 (Jr. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 30 November 2019

Pemohon,

( Kiki Permata Sari )

Tanggal : .....

Disahkan oleh  
Dekan

( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Abdi Suciawan, SE., M.Si )

Tanggal : 11/01/2020

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen

( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:

( Sri Rahayu, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : Abdi Rahawan, SE, M.Si  
 Pembimbing II : Sri Rahayu, SE, MM  
 Mahasiswa : KIKI PERMATA SARI  
 Program Studi : Manajemen  
 Pokok Mahasiswa : 1615310068  
 Pendidikan :  
 Tugas Akhir/Skripsi : pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2-2019	Cover	f.	
	Kata Pengantar	f.	
	Daftar Isi	f.	
	Bab I.		
	Latar Belakang Masalah	f.	
	Batasan dan Rumusan Masalah	f.	
	Bab II		
	Landasan teori	f.	
	Kerangka konseptual	f.	
	Hipotesis	f.	
-2020	Bab III		
	Populasi dan Sampel	f.	
-2020	Margin		
	Panduan penulisan	f.	
-2020	Acc Sampul	f.	

*[Signature]*  
 AS 29/01/2020

Medan, 21 Januari 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

es : Universitas Pembangunan Panca Budi

: SOSIAL SAINS

mbimbing I : *Abdi Setiawan, SE, Msi*

mbimbing II : *Sri Rahayu, SE, MM*

ahasiswa : KIKI PERMATA SARI

rogram Studi : Manajemen

ok Mahasiswa : 1615310068

endidikan :

as Akhir/Skripsi : *Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan*

WAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2020	- <i>Perbaikan pemrisan</i>	<i>S</i>	
2020	- <i>Ace sempro</i>	<i>S</i>	

*Dupres II*

*Sri Rahayu*

*SRI RAHAJU, SE, MM*

Medan, 31 Januari 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,




Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
 Dosen Pembimbing II : Ski Rahayu, SE., M.M  
 Nama Mahasiswa : KIKI PERMATA SARI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310068  
 Bidang Pendidikan : SI  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara III Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
17/04-2020.	Cover Kata Pengantar Daftar Isi Daftar Tabel Bab - I. Bab - II.	f. f. f. f. f.	
10/05-2020.	Bab. III	f.	
17/05-2020.	Bab. IV Bab. V.	f. f.	
17/05-2020.	Acc Sidang Meja Hijau.	f.	
	 AS 15/05-2020.		

Medan, 26 Juni 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : ABDI SEHAWAN, SE., M.Si  
 Dosen Pembimbing II : SRI RAHAYU, SE., M.M  
 Nama Mahasiswa : KIKI PERMATA SARI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310068  
 Bidang Pendidikan : SI  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi dan disiplin  
 kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan  
 Nusantara III Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
16/2020	Acc Sidang Meja Hijau		

DOPING II

SRI RAHAYU, SE, MM

Medan, 26 Juni 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2426/PERP/BP/2020**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: KIKI PERMATA SARI

: 1615310068

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 15 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 15 Juli 2020

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Handwritten notes on the left side of the page, including "KCC", "11/10", "10", "10/20", "SR", and a signature.

Handwritten notes on the right side of the page, including "Ace jilid Lex", a signature, and the date "As. 03/10/2020".



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO)  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**KIKI PERMATA SARI**  
NPM. 1615310068

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan dibidang sumber daya manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 57 orang karyawan. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2020 sampai Agustus 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Uji t menunjukkan lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5,128 dan signifikan sebesar 0,000, motivasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,078 dan signifikan sebesar 0,003, dan disiplin kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5,577 dan signifikan sebesar 0,000. Uji F menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 53,327 dan signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja, kemudian lingkungan kerja, dan yang terakhir adalah motivasi. Hasil uji determinasi menunjukkan 75,1% kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dari faktor lain.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.**



## **ABSTRACT**

*This research was conducted to determine the effect of the work environment, motivation, and work discipline on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. The population in this study is all employees in the field of human resources (HR) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, amounting to 57 employees. This research was conducted from March 2020 to August 2020. This study used quantitative data that was processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results showed that the work environment, motivation, work discipline had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of the employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. The t test showed that the work environment had a t-count of 5.128 and a significance of 0.000, motivation had a t-count of 3.078 and a significance of 0.003, and work discipline had a t-count of 5.577 and a significance of 0.000. The F test shows the fcount value obtained was 53.332 and significant was 0.000. The most dominant variable affecting employee performance is the work discipline variable, then the work environment, and finally motivation. Determination test results showed 75.1% of the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan can be explained and obtained from the work environment, motivation, and work discipline, while the rest is from other factors.*

**Keywords: Work Environment, Motivation, Work Discipline and Employee Performance.**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan dan Perumusan Masalah .....	7
1. Batasan Masalah .....	7
2. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian.....	8
2. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1. Kinerja Karyawan .....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
c. Karakteristik Kinerja .....	15
d. Arti Pentingnya Kinerja .....	16
e. Indikator Kinerja .....	17
2. Lingkungan Kerja .....	19
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	19
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	21
c. Aspek Lingkungan Kerja .....	22
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	23
3. Motivasi .....	25
a. Pengertian Motivasi .....	25
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	26
c. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi .....	29
d. Indikator Motivasi .....	31
4. Disiplin Kerja .....	32
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	32
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	33
c. Arti Pentingnya Disiplin Kerja .....	34
d. Indikator-Idikator Disiplin Kerja .....	36
B. Penelitian Terdahulu.....	38

C. Kerangka Konseptual .....	39
1. Hubungan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	39
2. Hubungan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	40
3. Hubungan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	40
4. Hubungan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	41
D. Hipotesis .....	43

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
1. Lokasi Penelitian .....	44
2. Waktu Penelitian .....	44
C. Populasi dan Sampel .....	45
1. Populasi .....	45
2. Sampel .....	45
D. Jenis dan Sumber Data .....	46
1. Data Primer .....	46
2. Data Sekunder .....	46
E. Definisi Operasional Variabel .....	46
1. Variabel Peneliti .....	46
2. Variabel Operasional .....	47
F. Teknik Pengumpulan Data .....	52
1. Angket (Kuisisioner).....	52
2. Metode Wawancara .....	52
3. Metode Observasi .....	52
G. Teknik Analisis Data .....	53
1. Uji Kualitas Data .....	53
a. Uji Validitas .....	53
b. Uji Reliabilitas.....	53
2. Uji Asumsi Klasik .....	54
a. Uji Normalitas .....	54
b. Uji Multikolinieritas .....	55
c. Uji Heterokedastisitas .....	55
3. Uji Regresi Linear Berganda .....	56
4. Uji Hipotesis .....	57
a. Uji Parsial (Uji t) .....	57
b. Uji Simultan (Uji F) .....	57
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	60
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	60
a. Sejarah Singkat Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan .....	60
b. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan .....	61

c.	Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan .....	62
d.	Uraian Tugas PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan .....	63
2.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	66
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	67
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	67
d.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	68
3.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	68
a.	Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	69
b.	Variabel Motivasi ( $X_2$ ) .....	74
c.	Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....	78
d.	Variabel Kinerja (Y) .....	82
4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	86
a.	Pengujian Validitas .....	86
b.	Pengujian Reliabilitas .....	89
5.	Pengujian Asumsi Klasik .....	90
a.	Uji Normalitas Data .....	90
b.	Uji Multikolinieritas .....	93
c.	Uji Heteroskedastisitas .....	93
6.	Regresi Linear Berganda .....	94
7.	Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	95
a.	Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	95
b.	Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	97
c.	Koefisien Determinasi .....	97
B.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	98
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	98
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	99
3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	100
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	100

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A.	Kesimpulan.....	102
B.	Saran .....	103

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
-----------------------------	------------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>107</b>
----------------------	------------

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Pra Survey Lingkungan Kerja.....	2
Tabel 1.2 Pra Survey Motivasi .....	3
Tabel 1.3 Pra Survey Disiplin Kerja .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	38
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	45
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel .....	46
Tabel 3.3 Operasional Variabel .....	47
Tabel 3.4 Skala <i>Likert</i> .....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	68
Tabel 4.5 Pertanyaan X <sub>1.1</sub> .....	69
Tabel 4.6 Pertanyaan X <sub>1.2</sub> .....	69
Tabel 4.7 Pertanyaan X <sub>1.3</sub> .....	70
Tabel 4.8 Pertanyaan X <sub>1.4</sub> .....	70
Tabel 4.9 Pertanyaan X <sub>1.5</sub> .....	71
Tabel 4.10 Pertanyaan X <sub>1.6</sub> .....	71
Tabel 4.11 Pertanyaan X <sub>1.7</sub> .....	72
Tabel 4.12 Pertanyaan X <sub>1.8</sub> .....	72
Tabel 4.13 Pertanyaan X <sub>1.9</sub> .....	73
Tabel 4.14 Pertanyaan X <sub>1.10</sub> .....	73
Tabel 4.15 Pertanyaan X <sub>2.1</sub> .....	74
Tabel 4.16 Pertanyaan X <sub>2.2</sub> .....	74
Tabel 4.17 Pertanyaan X <sub>2.3</sub> .....	75
Tabel 4.18 Pertanyaan X <sub>2.4</sub> .....	75
Tabel 4.19 Pertanyaan X <sub>2.5</sub> .....	76
Tabel 4.20 Pertanyaan X <sub>2.6</sub> .....	76
Tabel 4.21 Pertanyaan X <sub>2.7</sub> .....	77
Tabel 4.22 Pertanyaan X <sub>2.8</sub> .....	77
Tabel 4.23 Pertanyaan X <sub>3.1</sub> .....	78
Tabel 4.24 Pertanyaan X <sub>3.2</sub> .....	78
Tabel 4.25 Pertanyaan X <sub>3.3</sub> .....	79
Tabel 4.26 Pertanyaan X <sub>3.4</sub> .....	79
Tabel 4.27 Pertanyaan X <sub>3.5</sub> .....	79
Tabel 4.28 Pertanyaan X <sub>3.6</sub> .....	80
Tabel 4.29 Pertanyaan X <sub>3.7</sub> .....	80
Tabel 4.30 Pertanyaan X <sub>3.8</sub> .....	81
Tabel 4.31 Pertanyaan X <sub>3.9</sub> .....	81
Tabel 4.32 Pertanyaan X <sub>3.10</sub> .....	81
Tabel 4.33 Pertanyaan Y.1 .....	82
Tabel 4.34 Pertanyaan Y.2 .....	82
Tabel 4.35 Pertanyaan Y.3 .....	83
Tabel 4.36 Pertanyaan Y.4 .....	83
Tabel 4.37 Pertanyaan Y.5 .....	84

Tabel 4.38 Pertanyaan Y.6 .....	84
Tabel 4.39 Pertanyaan Y.7 .....	85
Tabel 4.40 Pertanyaan Y.8 .....	85
Tabel 4.41 Pertanyaan Y.9 .....	86
Tabel 4.42 Uji Validitas $X_1$ .....	86
Tabel 4.43 Uji Validitas $X_2$ .....	87
Tabel 4.44 Uji Validitas $X_3$ .....	88
Tabel 4.45 Uji Validitas Y .....	88
Tabel 4.46 Uji Reliabilitas $X_1$ .....	89
Tabel 4.47 Uji Reliabilitas $X_2$ .....	89
Tabel 4.48 Uji Reliabilitas $X_3$ .....	90
Tabel 4.49 Uji Reliabilitas Y .....	90
Tabel 4.50 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	92
Tabel 4.51 Uji Multikolinieritas .....	93
Tabel 4.52 Uji Regresi Linier Berganda .....	95
Tabel 4.53 Uji Parsial (Uji t) .....	96
Tabel 4.54 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	97
Tabel 4.55 Koefisien Determinasi .....	97

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.....	62
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	91
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	91
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	94

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini, untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul yang telah diajukan adalah” **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini tidak akan dapat selesai tanpa ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Kepada Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Kepada Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Kepada Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal skripsi penulis ini.
5. Kepada Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M, selaku Pembimbing II penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal skripsi ini.
6. Kepada Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama di bangku kuliah



Sampai dengan selesai.

7. Kepada Kedua Orang Tua saya, Ayahanda Pariadi dan Ibunda Samsidah tercinta, terimakasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan dan ketulusan dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.
8. Kepada seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberikan bantuannya dan data yang diperlukan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini belumlah sempurna, namun harapan penulis semoga proposal ini bermanfaat bagi pembaca serta menambah pengetahuan bagi penulis sendiri.

Medan, September 2020  
Penulis

**KIKI PERMATA SARI**  
**NPM. 1615310068**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu dalam organisasi atau bagian yang memiliki potensi, keterampilan dan kemampuan setiap individu sebagai tenaga kerja, memiliki peluang dan kemampuan untuk mengembangkannya. Menurut Mangkunegara (2012:16) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian balas jasa, pengorganisasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai suatu pengeluaran dan pemberdayaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan penyalahgunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu atau pegawai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Pengertian kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja tidak hanya penting bagi perusahaan, tetapi juga penting bagi seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan Kinerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012:67)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi. yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan dan pembimbingan. Serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan. Kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2012:12) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

**Tabel 1.1 Pra Survey Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Karyawan diberi fasilitas kerja yang baik sehingga memudahkan pekerjaan	23	34
2	Penerangan cahaya di perusahaan seperti lampu sudah kondusif sehingga memudahkan dalam bekerja	19	38
3	Suhu udara seperti ventilasi udara di perusahaan sudah baik, sehingga karyawan tidak merasakan gerah	26	31

*Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, 2020*

Berdasarkan pra survey di atas penelitian menemukan beberapa fenomena yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan, lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, dan tata ruangan yang menjadi tempat bekerja juga tidak memberikan kenyamanan seperti banyak nya berkas-berkas yang menumpuk di setiap sudut lorong meja, sehingga mengganggu konsentrasi dan membuat karyawan tidak nyaman. Tersedianya fasilitas kerja masih seringnya gangguan koneksi jaringan wifi yang bermasalah sehingga membuat karyawan tidak bekerja secara efisien. Kemudian penerangan cahaya pada perusahaan belum kondusif dikarenakan lampu di ruangan tersebut sudah redup sehingga karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Suhu udara di ruangan bekerja juga belum baik dimana kurangnya ventilasi udara di perusahaan tersebut membuat gerah ketika bekerja.

Dengan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi. Menurut Mutiara (2017:21) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan. Jadi peran pimpinan dalam memberikan motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2 Pra Survey Motivasi**

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Karyawan kurang diberi motivasi pada pimpinan sehingga menimbulkan rasa malas dalam bekerja dan tidak memiliki cita-cita yang tinggi untuk memajukan perusahaan.	25	32
2	Karyawan selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan namun jarang diberikan <i>reward</i> kepada perusahaan.	28	29

<b>3</b>	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan mengendalikan prestasi dengan tidak melakukan suatu yang dapat merugikan perusahaan.	<b>30</b>	<b>27</b>
----------	--	-----------	-----------

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, 2020

Sedangkan fenomena motivasi yang terjadi yaitu kurangnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan tidak bekerja keras dalam perusahaan. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan masih kurangnya perhatian atasan terhadap bawahan sehingga membuat sebagian karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja.

Disiplin kerja seorang karyawan bisa mempengaruhi esensi nya dalam bekerja. Disiplin tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dilihat dari bagaimana sikap seorang karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Menurut Purwanto (2013:18) menyatakan bahwa disiplin adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih.

**Tabel 1.3 Pra Survey Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Karyawan kurang menaati peraturan yang ada dalam perusahaan.	<b>20</b>	<b>37</b>
2	Karyawan selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan namun jarang diberikan <i>reward</i> kepada perusahaan.	<b>34</b>	<b>23</b>
3	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan mengendalikan prestasi dengan tidak melakukan suatu yang dapat merugikan perusahaan.	<b>32</b>	<b>25</b>

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, 2020

Fenomena yang sering terjadi pada disiplin kerja terdapat tindakan tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari cara karyawan bekerja banyak yang meninggalkan ruangnya pada saat jam kerja sebelum

pekerjaanya selesai, kurangnya pengawasan serta sanksi yang tegas dari pimpinan sehingga mengakibatkan karyawan malas serta menganggap rendah peraturan perusahaan. Adanya karyawan yang setelah absen lalu meninggalkan ruangan, adanya masalah keterlambatan setelah jam makan siang mereka juga tidak tepat waktu, mereka tidak masuk keruangan kerja dengan tepat pada waktunya. dan mereka suka memakan waktu ketika sholat berlangsung masih suka datang terlambat dan tidak tepat waktu untuk kembali bekerja, tetapi mereka tidak diberi teguran ataupun sanksi sehingga kinerja yang di capai menurun di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara, merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit Crude Palm Oil (CPO) atau yang dikenal dengan minyak mentah kelapa sawit dan inti sawit (karnel) dan produk hilir karet. Adapun visi nya yaitu menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata-kelola bisnis terbaik pada tahun 2008. Dan memiliki beberapa misi, salah satunya yaitu Mengembangkan Industri Hilir berbasis Perkebunan secara berkesinambungan dan menghasilkan produk yang berkualitas untuk pelanggan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih jauh untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kiinerja karyawan di

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah :

**“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada yaitu :

1. Tata ruangan di perusahaan belum tersusun rapi dikarenakan banyak berkas-berkas yang menumpuk sehingga mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja, kemudian penerangan cahaya diruangan masih belum kondusif dimana ada ruangan yang redup menjadi sulit dalam bekerja dan yang terakhir adalah suhu udara di perusahaan belum baik dikarenakan ventilasi udara yang kurang pada setiap ruangan sehingga lingkungan kerja tidak nyaman.
2. Karyawan belum memiliki antusias yang tinggi seperti kerja keras dalam melakukan pekerjaan, usaha untuk maju dan tingkat cita-cita yang tinggi sehingga menurunkan motivasi kerja.
3. Sanksi yang diberikan perusahaan kurang tegas sehingga mengakibatkan karyawan malas serta menganggap rendah peraturan perusahaan, menimbulkan disiplin kerja yang menurun.
4. Tanggung jawab karyawan masih kurang terhadap pekerjaan yang menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan karyawan.

## **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak terlalu luas, lebih terarah dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian, maka perlu adanya batasan masalah penelitian. Dengan demikian penullis membatasi masalah pada Pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ) lingkungan kerja fisik seperti tata ruangan yang belum rapi banyaknya berkas-berkas yang menumpuk pada ruangan, penerangan juga belum kondusif dimana ada ruangan yang masih redup sehingga menyulitkan saat bekerja dan suhu udara yang belum baik dikarenakan ventilasi udara yang masih kurang, variabel bebas ( $X_2$ ) motivasi meliputi kerja keras yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan, variabel bebas ( $X_3$ ) disiplin kerja meliputi sanksi yang diberikan perusahaan belum tegas sehingga membuat karyawan merasa bermalas-malasan saat bekerja dan variabel terikat (Y) kinerja karyawan yang meliputi kurangnya rasa tanggung jawab karyawan sehingga menurunkan kualitas dan kuantitas saat bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. Hanya bagian unit Sumber Daya Manusia saja.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Untuk Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut, serta dapat di jadikan dasar untuk berfikir secara ilmiah dengan dasar ilmu yang diperoleh dari ilmu bangku perkuliahan dan menerapkan pada objek yang diteliti.

### **b. Untuk Perusahaan**

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Untuk itu hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi suatu referensi tambahan bagi pihak manajemen untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

### **c. Untuk Penulis**

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Doni Bachtiar (2011) Universitas Negeri Semarang, yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten”. Sedangkan pada penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Pada penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

### **1. Variabel Penelitian:**

Pada penelitian terdahulu memiliki 2 variabel bebas yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja, dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja karyawan, dan pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja karyawan.

### **2. Jumlah Observasi:**

Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 53 karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 57 karyawan.

### **3. Waktu Penelitian:**

Pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2011 sedangkan penelitian ini dilakukan di tahun 2020.

### **4. Lokasi Penelitian:**

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Usaha-usaha ini merupakan bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan. Kinerja adalah prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang.

Menurut Robbins (2010:54) Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Wibowo (2014:7) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang mempunyai hubungan tujuan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi”.

Sedangkan Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang mempunyai hubungan tujuan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi.

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

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:34) yaitu:

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atas skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah dicapai.

##### 2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

##### 3) Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

#### 4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

#### 5) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

#### 8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi.

#### 9) Etos Kerja

Merupakan konsep yang dimiliki oleh individu atau kelompok untuk menilai tindakan yang telah dikerjakan.

#### 10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Kemampuan yaitu suatu bidang yang di pengaruhi oleh bakat intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi yaitu sumber kekuatan dan dalam diri seseorang. Dengan adanya energy seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berfikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- 4) Teknologi yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

- 5) Kompensasi yaitu suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai  
Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh kepada kinerjanya.

**c. Karakteristik Kinerja**

Yang dimaksud dengan karakteristik kinerja menurut Mangkunegara (2010:68) yaitu sebagai berikut :

1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi

Seseorang yang memiliki tanggung jawab yang tinggi akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan berani dalam mengambil risiko yang harus dihadapi. Dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab pribadi yang tinggi tidak akan takut atau lari dari tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga mempengaruhi hasil kerja yang baik.

2) Berani mengambil resiko

Merupakan keberanian dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga seseorang yang berani mengambil resiko adalah orang yang mampu mengambil keputusan dengan baik tanpa harus berpikir panjang.

3) Memiliki tujuan yang realistis



Merupakan tujuan yang nyata dan pasti dalam memajukan perusahaan sehingga mempengaruhi hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

- 4) Memiliki rencana kerja yang dapat menyeluruh atas kelangsungan suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

Memanfaatkan umpan balik atas kemajuan kualitas dan kuantitas dalam seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan.

- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Memberikan suatu strategi atas kesempatan yang telah diberikan atas mewujudkan rencana yang sudah di programkan.

#### **d. Arti Pentingnya Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dari setiap karyawan sangat penting dalam suatu organisasi, karena kinerja karyawan yang menentukan kelangsungan suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2013:87) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi.”. Sedangkan menurut Ahmad dalam Mangkunegara (2014:19) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah

suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan”.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan maka semakin baik pula prestasi yang di dapat dan menjadi keuntungan bagi perusahaan.

#### **e. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir (2016:99), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1. Kualias Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### 2. Kuantitas

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

##### 3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

##### 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain.

#### 6. Tanggung Jawab

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2010:40) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah :

##### 1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh individu atau organisasi untuk dicapai, dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kerjanya dilakukan untuk mencapai tujuan.

##### 2) Standart

Standart mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan data diselesaikan standart merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

##### 3) Umpan balik

Umpan balik melaporkan kemajuan baik kuantitas maupun kualitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standart umpan balik terutama penting ketika ia mempertimbangkan *real* goal atau tujuan sebenarnya. Antara tujuan, standart, umpan balik bersifat saling terkait.

#### 4) Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses tanpa alat dan sarana tugas pekerja spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat di selesaikan seharusnya tanpa alat tidak mungkin dapat mealukan suatu pekerjaan.

#### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam bekerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

#### 6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu.

#### 7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada

adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yang tersedia waktu dan kemampuan untuk menemui syarat.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Luthans (2015:49) “Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Luthans (2015:50) “Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Daft (2011:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Netisemito (dalam setiawan 2016:24) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pada penelitian ini jenis lingkungan yang diambil dari variable lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dilakukan dengan kinerja karyawan yaitu:

##### 1) Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung

maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

## 2) Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan antar bawahan.

### **c. Aspek Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat di bagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa di uraikan Menurut Arep (2010:21) sebagai berikut :

#### 1) Pelayanan kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kinerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan

pekerjaannya, serta dapat menjaga nama baik perusahaan melalui produktifitas kerja dan tingkah lakunya.

## 2) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya di usahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangannya yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang di perlukan dan keamanan kerja karyawan.

## 3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat kerja dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menutunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Luthans (2015:49) Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Kebisingan



Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat.

## 2) Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, computer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

## 3) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan

akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

#### 4) Suhu udara di ruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 5) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, computer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

#### 6) Dekorasi di Tempat Kerja

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

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Mangkunegara (2015:61), menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Hasibuan (2014:92), motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap

individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kerja yang tinggi.

Menurut Winardi (2016:312), mengatakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut Kadarisman (2014:275), motivasi adalah yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (201:120) menyatakan “faktor-faktor motivasi dibedakan 2 yaitu: Faktor intern dan Faktor ekstern yang berasal dari karyawannya”.

##### 1) Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### a) Keinginan untuk hidup

Merupakan kebutuhan hidup manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi untuk, memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat membuat seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari contohnya, keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut, Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2) Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, maka besar kecilnya suatu kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengarahkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

**c. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi**

Mangkunegara (2015:100) memaparkan satu persatu prinsip-prinsip dalam motivasi karyawan yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan akan termotivasi untuk berdedikasi lebih tinggi dalam pekerjaannya.

#### 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi dalam bekerja.

#### 5) Prinsip Meemberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan bawahan dalam bekerja dengan memberikan apa yang diinginkan karyawan tersebut untuk menunjang pekerjaannya. Hal tersebut akan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja.

### **d. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2015:111) Indikator-indikator Motivasi adalah sebagai berikut:

#### 1) Kerja keras

Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

#### 2) Orientasi masa depan

Menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.



3) Usaha untuk maju

Melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4) Tingkat cita-cita yang tinggi

Apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

Sedangkan menurut Siswanto (2010:124-126) Bahwa indikator motivasi kerja karyawan yaitu:

1) Kompensasi

Merupakan nilai atau hasil yang berupa uang tunai yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang dibayarkan sesuai dengan undang-undang perusahaan tersebut.

2) Pengarahan dan pengendalian

Merupakan membimbing karyawan supaya lebih giat lagi dalam bekerja.

3) Penetapan pola kerja yang efektif

Merupakan bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh.

4) Kebajikan

Merupakan mematuhi semua peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan

diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Simamora (2014:610) Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Menurut Rivai (2014:444) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. (Handoko, 2010:215), Sedangkan Disiplin Kerja adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu” (Sinungan,2010:45)

Disiplin mempunyai makna sebagai upaya kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi maupun peraturan perundangan yang berlaku, yang tercermin dari sikap dan perilakunya sehingga dapat dirasakan manfaatnya oleh dirinya dan masyarakat.

Kedisiplinan merupakan modal utama dalam organisasi suatu keberhasilan dan kesuksesan, hal ini merupakan tonggak utama yang harus di pegang teguh sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah Kedisiplinan dewasa ini kurang diperhatikan seorang manajemen modern dalam pengembangan kinerja perusahaan.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2015:193).

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

##### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

##### 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

##### 3) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

**c. Arti Pentingnya Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemasalahan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan

mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Sutrisno (2014:92), “Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki”.

Menurut Mangkunegara (2013:60), “Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu:

- 1) Terlalu banyak ngobrol dalam bekerja.
- 2) Sikap terlalu santai atau masalah bodoh.
- 3) Malas dan sepadat mungkin menghindari tugas
- 4) Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres.
- 5) Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
- 6) Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit.
- 7) Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelimuti hal ini karena malu. (terjadi antara karyawan baru dan yang lama).

- 8) Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri.
- 9) Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit.
- 10) Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan sesama mereka rasa benci dan juga takut”.

**d. Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Hasibuan (2015:198) di antaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.

3) Balas jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

#### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### 6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

#### 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara sesama karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Riska Meilinda (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri	Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Abib Asriyanto (2013)	Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang	Motivasi dan lingkungan kerja	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Ragil Permansari (2013)	Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang	Motivasi dan lingkungan kerja	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Ardika Triwibowo & Ramon Zamora (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi Terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Medan	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Erni Maria Simatupang (2015)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Pelatihan dan Motivasi kerja	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Cynthia Novita Hidayat (2015)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries	Lingkungan kerja dan motivasi kerja	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Diolah penulis, 2020



### **C. Kerangka Konseptual**

Penelitian ini di lihat dari Sugiyono, (2014:20) mengatakan bahwa kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel.

#### **1. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat juga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi maupun sebuah perusahaan sehingga mempermudah tujuan yang ingin tercapai. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Luthans (2015:50) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

## **2. Hubungan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan karena pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan dalam diri seseorang. Meningkatkan kegairahan dan kemauan dalam bekerja dengan sukarela akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi yang rendah, mereka akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Mangkunegara (2015:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja

## **3. Hubungan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena didalam nya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. karena seorang karyawan jika memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan tidak melanggar aturan perusahaan seperti absensi yang baik dan tanggung jawab pekerjaan mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi pula hasil kinerja yang di dapat.

Menurut Hasibuan (2015:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin

pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal.

#### **4. Hubungan Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Usaha-usaha ini merupakan bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan. Kinerja adalah prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang. Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dilakukan dengan kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan antar bawahan.

Menurut Sutrisno (2011,116-120) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu dibedakan menjadi 2 yaitu faktor intern dan faktor ekstern, faktor intern yaitu seperti keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan. Sedangkan faktor ekstern yaitu seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai,

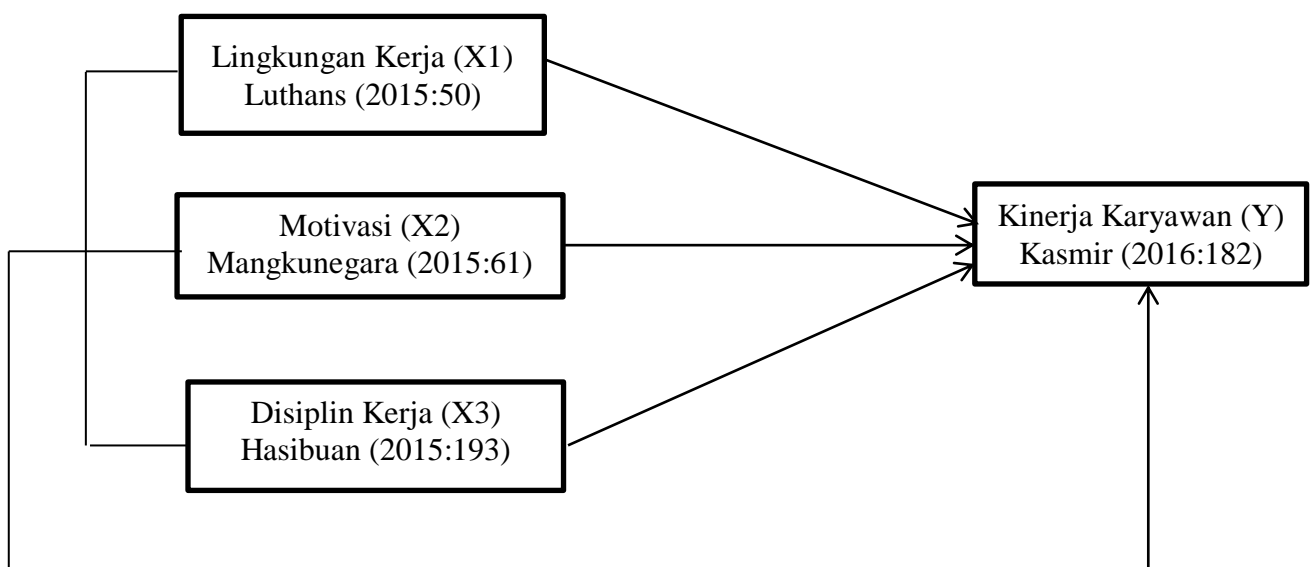
supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Menurut Sutrisno (2011:89) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam peraturan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:34) yang menjelaskan bahwa terdapat 12 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, etos kerja, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di gambarkan dalam bentuk sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



*Sumber: Diolah Peneliti, 2020*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data atau informasi yang dikumpulkan melalui sampel (Rusiadi dkk 2014:74).

Berdasarkan definisi di atas, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi (2013:14) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antara dua variable atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Pada penelitian ini bersifat asosiatif. Menurut Manullang (2014:108), analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau menarik tertentu.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Jl. Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj.Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara\_20122.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2020 sampai dengan Agustus 2020. Untuk lebih jelasnya dapat dibuat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																							
2	Pengajuan Judul		■	■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal												■												
5	Persiapan instrumen penelitian													■											
6	Pengumpulan data														■										
7	Pengolahan data															■									
8	Analisis dan evaluasi																■								
9	Penulisan laporan																	■	■						
10	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

Sumber: diolah penulis, 2020

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan Manullang (2014:68).

Populasi penelitian ini adalah pegawai yang ada di bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sebanyak 57 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya, Manullang (2014:68). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ini adalah *non probability* yaitu *sampling jenuh*. Hal ini dikarenakan adalah *non probability sampling* yaitu

*sampling jenuh*. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang berjumlah di bawah 100. Sampling jenuh adalah tehnik pengambilan sampel sama dengan jumlah populasinya Sugiyono (2016:218). Berdasarkan teori tersebut, maka penulis menggunakan seluruh populasi yaitu 57 orang pegawai untuk selanjutnya diambil menjadi sampel.

**Tabel 3.2 Populasi dan Sampel**

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Personalia & Hubungan Industrial	9 Pegawai
2.	Kesejahteraan karyawan	12 Pegawai
3.	Assesment & Pengembangan SDM	36 Pegawai
	TOTAL	57 Pegawai

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian SDM, 2020

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan adalah:

##### **1. Data Primer**

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

##### **2. Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan penelitian dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### **E. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Variabel Peneliti**



Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Variabel Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

**Tabel 3.3 Operasional Variabel**

Variabel	Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.  Luthans (2015:50)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebisingan</li> <li>2. Keamanan</li> <li>3. Penerangan</li> <li>4. Suhu udara di ruangan</li> <li>5. Fasilitas</li> <li>6. Dekorasi di Tempat Kerja</li> </ol> Luthans (2015:49)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebisingan, yaitu bunyi yang dikehendaki oleh telinga, tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.</li> <li>2. Keamanan, dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, keamanan kerja meliputi keamanan fisik informasi, finansial, computer, oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.</li> <li>3. Penerangan, cahaya atau penerangan sangat besar manfaat nya bagi</li> </ol>	Likert

			<p>pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan, cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.</p> <p>4. Suhu udara di ruangan, adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan, penciuman, pemakaian "air condition" yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.</p> <p>5. Fasilitas, Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan, fasilitas perusahaan yang terbentuk benda diantaranya</p>
--	--	--	--

			<p>alat kerja seperti meja, kursi, computer, printer, dan lain sebagainya.</p> <p>6. Dekorasi di Tempat Kerja, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena ini dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.</p> <p>Luthans (2015:49)</p>	
Motivasi (X2)	<p>Motivasi terbentuk dari sikap (<i>attitude</i>) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation), Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.</p> <p>Mangkunegara( 2015:61)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja keras</li> <li>2. Orientasi masa depan</li> <li>3. Usaha untuk maju</li> <li>4. Tingkat cita-cita yang tinggi</li> </ol> <p>Mangkunegara (2015:111)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.</li> <li>2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.</li> <li>3. Usaha untuk maju, Melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.</li> <li>4. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.</li> </ol> <p>Mangkunegara (2015:111)</p>	Likert
Disiplin Kerja (X3)	<p>Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan pimpinan</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan, ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.</li> <li>2. Teladan pimpinan, sangat berperan</li> </ol>	Likert

	<p>dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal,</p> <p>Hasibuan (2013:193).</p>	<p>(pengawasan melekat)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Sanksi Hukuman</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan Kemanusiaan</li> </ol> <p>Hasibuan (2015:198)</p>	<p>dalam menentukan kedisiplinan karyawan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Balas jasa, atau gaji kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan.</li> <li>4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya.</li> <li>5. Waskat. Adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.</li> <li>6. Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.</li> <li>7. Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan, yang harmonis diantara</li> </ol>	
--	---	---	---	--

			<p>sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara sesama karyawan.</p> <p>Hasibuan (2015:198)</p>	
Kinerja (Y)	<p>Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.</p> <p>Kasmir (2016:182)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. Tanggung Jawab</li> </ol> <p>Kasmir (2016:99)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.</li> <li>2. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus dan aktivitas yang diselesaikan.</li> <li>3. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.</li> <li>4. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.</li> <li>5. Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari</li> </ol>	Likert

			<p>orang lain.</p> <p>6. Menunjukkan seberapa besar tanggung jawab pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Mempertanggung jawabkan hasil kerja serta saranan dan prasarana yang digunakan.</p> <p>(Kasmir 2016:99)</p>	
--	--	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis, 2020

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket (Kuisisioner)

Angket kuosisioner adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk yang ditunjukkan pada pegawai di objek penelitian yaitu di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dengan menggunakan cheelist dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi.

**Tabel 3.4 Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Manullang (2014:89)

### 2. Metode wawancara

Teknik pengumpulan data ini apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit. Sugiyono (2014).

### 3. Metode Observasi

Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke objek peneliti untuk melihat kegiatan sehari-hari yang dilakukan pegawai yaitu berupa perilaku pegawai, kedisiplinan, ataupun tingkat penyelesaian pekerjaan yang diteliti.

## **G. Teknik Analisis Data**

Untuk melakukan pengujian dalam tehnik analisis data peneliti menggunakan bantuan dari pengelolaan software statistic 16.0. teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian.

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah tingkat keandalan dan keasihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuesioner sebagai berikut:

- 1) Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid
- 2) Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reabilitas ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{\alpha}$  positif atau  $>$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan *reliable*
- 2) Jika  $r_{\alpha}$  negatif atau  $<$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tidak *reliable*

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variable terkait dan bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Gujarati, Santoso, Arif (dalam Azuar 2013:174). Adapun ketentuan dalam uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Manullang (2014), menguji normalitas data dapat diketahui dengan melalui:

- 1) Histogram Normal Curve

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang. Baik pada sisi kiri



maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hamper sempurna.

## 2) Uji P-plot

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-plot of Regresion Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 3) Uji *Kolmogorof Sminov* (K-S)

Dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai Profitabilitasnya. Data adalah, jika nilai K-S adalah Asymp. Sig (2 Tailed) > 0,050.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, Rusiadi (2014). Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dari variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan spss. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi dari pada 0,10 atau VIF lebih kecil dari pada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2015:93), uji heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

### 3. Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis maka peneliti menggunakan teknik analisis data regresi berganda guna mengetahui apakah ada pengaruh diantara kedua variable simultan. Regresi berganda motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik terhadap kinerja nelalui kepuasan kinerja. Adapun rumusnya:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (*dependent variable*)

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja (*Independent variable*)

X<sub>2</sub> = Motivasi (*Independent variable*)

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja (*Independent variable*)

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi berganda

ε = Kesalahan penduga yang tidak terungkap

#### 4. Uji Hipotesis

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

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (*individual*) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: b<sub>1</sub> = 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas terhadap variabel terikat.

H<sub>a</sub>: b<sub>1</sub> ≠ 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada Sig t > α 5% (0,05)

H<sub>a</sub> ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada Sig t < α 5% (0,05)

##### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menggunakan rumusan statistic sebagai berikut:

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

Dimana:

$R^2$  : Koefisien Korelasi Ganda

K : Jumlah Variabel Independent

N : Jumlah Anggota Sampel

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0$ :  $b_1, b_2, b_3 = 0$ , artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.  $H_a$ :  $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusannya antara lain:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$

$H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berfikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Berikut rumusnya:

$$D = (R \times Y)^2 \times 100\%$$

Dengan demikian, hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka

dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Sebaliknya jika determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Krenel) dan produk hilir karet. Sejarah perseroan diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1958 yang dikenal dengan proses Nasionalisasi Perusahaan Perkebunan Asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Pada tahun 1968 PPN direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) yang selanjutnya pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Persero). Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN, Pemerintah merestrukturisasi BUMN sub sektor, perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi.

Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1994, 3 (tiga) BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV (Persero), PT. Perkebunan V (Persero), disatukan pengelolaanya kedalam manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Selanjutnya melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. Ketiga perseroan tersebut digabung dan diberinama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH, No.36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.C2-8331.HT.01.01.th.96 tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat didalam berita Negara Republik Indonesia No. 81 Tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 Tahun 1996.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang terletak di Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj.Kec Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

#### **b. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

##### **1) Visi**

Adapun yang menjadi visi perusahaan adalah menjadi agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan taa kelola bisnis terbaik pada tahun 2008.

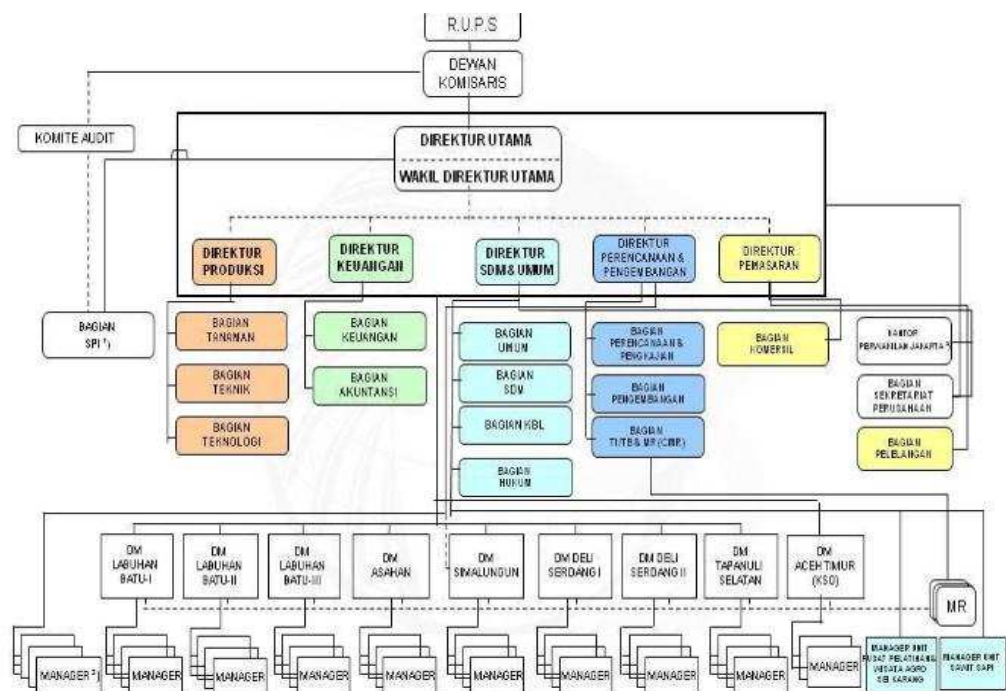
##### **2) Misi**

Adapun yang menjadi misi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah:

- a) mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan.
- b) Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan.
- c) Memperlakukan karyawan sebagai asset strategis dan mengembangkannya secara optimal.
- d) Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas.
- e) Melakukan seluruh aktifitas karyawan perusahaan yang berwawasan lingkungan.
- f) Menjadi perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.

### c. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

#### Medan



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

*Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, 2020*



**d. Uraian Tugas PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh PT.

Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai berikut:

- 1) Kepala Bagian Tanaman
  - a) Menyusun rencana jangka pendek (anggaran belanja) dalam bidang tanaman.
  - b) Menyelesaikan pengadaan bahan-bahan tanaman.
- 2) Kepala Bagian Keuangan
  - a) Membuat laporan direksi mengenai relisasi keuangan serta menyelenggarakan administrasi keuangan dan barang-barang kebutuhan masyarakat.
  - b) Mengurus hal-hal yang berhubungan dengan asuransi keuangan perusahaan.
- 3) Kepala Bagian Umum
  - a) Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan staf dan non-staf.
  - b) Menyelesaikan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja, mengelola administrasi pendokumentasian.
  - c) Melaksanakan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja.
- 4) Kepala Bagian Komersil
  - a) Mengevaluasi rencana kerja anggaran perusahaan bagian komersil dan sasaran mutu dan monitoring planning dan RJP bagian komersil.

- b) Mengevaluasi dan menjamin program dan strategi penjualan, kebijakan pemasaran yang berdasarkan informasi dan analisa pasar.
  - c) Mengevaluasi dan mengajukan penjualan aktiva non produktif melalui kantor jelang Negara.
- 5) Kepala Bagian Sekretaris Perusahaan
- a) Mengatur tata tertib perusahaan sebagai bagian dari budaya kerja dan budaya perusahaan dan juga mengatur perusahaan dan juga mengatur perusahaan, pemakaian fasilitas, mess, kantor direksi, transformasi kantor direksi.
  - b) Menjamin dokumentasi data-data dan dokumen yang terkait dengan aktivitas perusahaan yang merupakan hasil evaluasi bagian teknis terkait dan melakukan updating setiap bulannya sehingga diperoleh data yang akurat.
  - c) Melakukan koordinasi, komunikasi, dan konsultasi (3K).
- 6) Kepala Bagian Teknik
- a) Membantu direksi melaksanakan fungsi fungsi manajemen dalam merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan mesin-mesin.
  - b) Membuat rencana perawatan/pemeliharaan mesin mesin, traksi dan bangunan sipil.
- 7) Kepala Bagian Kemitraan dan Bina Lingkungan

- a) Melaksanakan pembinaan untuk meningkatkan kemampuan manajerial pengusaha kecil dan koperasi yang berada di sekitar lingkungan PTPN III Medan.
  - b) Mengidentifikasi usaha-usaha kecil dan koperasi yang mempunyai potensi yang dibina dan memperhatikan ketentuan yang berlaku.
- 8) Kepala Bagian Sumber Daya Manusia
- a) Menyusun rencana jangka panjang dan jangka pendek pendidikan keselamatan dan kesejahteraan kerja dan pelayanan keselamatan.
  - b) Merumuskan kebijakan program pengembangan Sumber Daya Manusia (pendidikan dan pelatihan).
- 9) Kepala Bagian Pengadaan
- a) Rumusan barang dan jasa yang diperlukan perusahaan yang pengadaannya melalui kantor direksi serta merumuskan kebijakan prosedur pengadaan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
  - b) Mengadakan konsultasi dan bimbingan kepada unit-unit produksi mengenai pelaksanaan kebijakan-kebijakan dibidang pengadaan barang dan jasa.
- 10) Kepala Bagian Sistem Pengawasan Intern
- a) Mengelola bagian pengawasan intern dan membantu direktur utama dalam pengawasan intern serta memberikan saran dan

tindak lanjut mencapai sasaran perusahaan secara efisien, efektif, dan ekonomis.

- b) Mengelola dan bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan pemeriksaan.

#### 11) Kepala Bagian Teknologi Informasi

- a) Menyusun laporan manajemen bersama bagian-bagian terkait dalam terbentuk basis internet sesuai tugas pokok manajemen produk, operasi, keuangan, pemasaran dan sumberdaya manusia.
- b) Memberi masukan kepada direksi dalam bentuk kerangka system informasi eksekutif dan system pendukung keputusan.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 57 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent
Valid	1	35	61.4
	2	22	38.6
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 61.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Usia**

		Frequency	Percent
Valid	17-25 Tahun	8	14.0
	26-31 Tahun	33	57.9
	32-45 Tahun	8	14.0
	46-55 Tahun	8	14.0
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden berusia 26-31 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 57.9% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.3 Masa Kerja**

		Frequency	Percent
Valid	< 1 Tahun	3	5.3
	1-5 Tahun	10	17.5
	6-11 Tahun	29	50.9
	12-20 Tahun	10	17.5
	> 20 Tahun	5	8.8
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden masa kerjanya sebesar 6-11 tahun 29 orang atau 50.9% dari total responden.

## d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.4 Pendidikan**

		Frequency	Percent
Valid	D3	3	5.3
	S1	48	84.2
	S2	6	10.5
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 84.2% dari total responden.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 57 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat

dilapangan. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut:

**a. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

**Tabel 4.5 Karyawan Membutuhkan Penerangan Cahaya Untuk Menyelesaikan Pekerjaan ( $X_{1.1}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	1	8	14.0
	2	13	22.8
	3	9	15.8
	4	12	21.1
	5	15	26.3
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (14.0%), tidak setuju 13 orang (22.8%), ragu-ragu 9 orang (15.8%), setuju 12 orang (21.1%), sangat setuju 15 orang (26.3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa karyawan membutuhkan penerangan cahaya untuk menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.6 Karyawan Yang Memiliki Pencahayaan Yang Baik Bermanfaat Atas Keselamatan Dalam Bekerja ( $X_{1.2}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	1	7	12.3
	2	11	19.3
	3	13	22.8
	4	14	24.6
	5	12	21.1
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (12.3%), tidak setuju 11 orang (19.3%), ragu-ragu 13 orang (22.8%), setuju 14 orang (24.6%), sangat setuju 12 orang (21.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju jika pencahayaan yang baik maka bermanfaat atas keselamatan dalam bekerja.

**Tabel 4.7 Karyawan Merasa Kurang Nyaman Karena Ruangan Kerja Perusahaan Memiliki Ventilasi Udara Yang Buruk (X<sub>1.3</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	6	10.5
	2	14	24.6
	3	10	17.5
	4	11	19.3
	5	16	28.1
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (10.5%), tidak setuju 14 orang (24.6%), ragu-ragu 10 orang (17.5%), setuju 11 orang (19.3%), sangat setuju 16 orang (28.1%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa kurang nyaman karena ruangan kerja perusahaan memiliki ventilasi udara yang buruk.

**Tabel 4.8 Karyawan Membutuhkan Ruangan Kerja Yang Memiliki Pertukaran Udara Yang Baik (X<sub>1.4</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	7	12.3
	2	9	15.8
	3	10	17.5
	4	16	28.1
	5	15	26.3
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (12.3%), tidak setuju 9 orang (15.8%), ragu-ragu 10 orang (17.5%), setuju 16 orang (28.1%), sangat setuju 15 orang (26.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju membutuhkan ruangan kerja yang memiliki pertukaran udara yang baik.



**Tabel 4.9 Karyawan Tidak Konsentrasi Dalam Bekerja Karena Adanya Suara Bising (X<sub>1.5</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	7	12.3
	2	10	17.5
	3	11	19.3
	4	11	19.3
	5	18	31.6
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (12.3%), tidak setuju 10 orang (17.5%), ragu-ragu 11 orang (19.3%), setuju 11 orang (19.3%), sangat setuju 18 orang (31.6%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju tidak konsentrasi dalam bekerja karena adanya suara bising.

**Tabel 4.10 Karyawan Membutuhkan Suasana Kerja Yang Kondusif Dalam Bekerja (X<sub>1.6</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	8	14.0
	2	12	21.1
	3	9	15.8
	4	11	19.3
	5	17	29.8
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (14.0%), tidak setuju 12 orang (21.1%), ragu-ragu 9 orang (15.8%), setuju 11 orang (19.3%), sangat setuju 17 orang (29.8%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju membutuhkan suasana kerja yang kondusif dalam bekerja.

**Tabel 4.11 Karyawan Tidak Nyaman Dalam Bekerja Karena Banyak Berkas Yang Menumpuk Di Ruangan (X<sub>1.7</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	9	15.8
	2	10	17.5
	3	13	22.8
	4	10	17.5
	5	15	26.3
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (15.8%), tidak setuju 10 orang (17.5%), ragu-ragu 13 orang (22.8%), setuju 10 orang (17.5%), sangat setuju 15 orang (26.3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju tidak nyaman dalam bekerja karena banyak berkas yang menumpuk di ruangan.

**Tabel 4.12 Karyawan Nyaman Dalam Bekerja Dengan Pewarnaan Ruang Yang Baik (X<sub>1.8</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	8	14.0
	2	11	19.3
	3	9	15.8
	4	15	26.3
	5	14	24.6
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (14.0%), tidak setuju 11 orang (19.3%), ragu-ragu 9 orang (15.8%), setuju 15 orang (26.3%), sangat setuju 14 orang (24.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju nyaman dalam bekerja dengan pewarnaan ruangan yang baik.

**Tabel 4.13 Karyawan Merasa Nyaman Dengan Lingkungan Kerjanya (X<sub>1.9</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	7	12.3
	2	14	24.6
	3	9	15.8
	4	12	21.1
	5	15	26.3
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (12.3%), tidak setuju 14 orang (24.6%), ragu-ragu 9 orang (15.8%), setuju 12 orang (21.1%), sangat setuju 15 orang (26.3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.

**Tabel 4.14 Karyawan Selalu Termotivasi Dari Rekan Kerja Lainnya (X<sub>1.10</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	7	12.3
	2	12	21.1
	3	8	14.0
	4	14	24.6
	5	16	28.1
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (12.3%), tidak setuju 12 orang (21.1%), ragu-ragu 8 orang (14.0%), setuju 14 orang (24.6%), sangat setuju 16 orang (28.1%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju selalu termotivasi dari rekan kerja lainnya.

**b. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.15 Karyawan Selalu Bekerja Keras Dalam Menyelesaikan Pekerjaan (X<sub>2,1</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	1.8
	2	5	8.8
	3	8	14.0
	4	25	43.9
	5	18	31.6
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju sebanyak 5 orang (8.8%), ragu-ragu 8 orang (14.0%), setuju 25 orang (43.9%), sangat setuju 18 orang (31.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.16 Karyawan Selalu Bekerja Keras Untuk Menghasilkan Pekerjaan Yang Baik (X<sub>2,2</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	4	7.0
	3	11	19.3
	4	26	45.6
	5	16	28.1
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (7.0%), ragu-ragu 11 orang (19.3%), setuju 26 orang (45.6%), sangat setuju 16 orang (28.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu bekerja keras untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.

**Tabel 4.17 Karyawan Selalu Memberikan Ide-Ide Ynng Kreatif (X<sub>2.3</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	1.8
	2	4	7.0
	3	9	15.8
	4	29	50.9
	5	14	24.6
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7.0%), ragu-ragu 9 orang (15.8%), setuju 29 orang (50.9%), sangat setuju 14 orang (24.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu memberikan ide-ide yang kreatif.

**Tabel 4.18 Karawan Selalu Berusaha Bekerja Untuk Hasil Yang Baik Kedepannya (X<sub>2.4</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	2	3.5
	2	4	7.0
	3	9	15.8
	4	22	38.6
	5	20	35.1
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3.5%), tidak setuju 4 orang (7.0%), ragu-ragu 9 orang (15.8%), setuju 22 orang (38.6%), sangat setuju 20 orang (35.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu berusaha bekerja untuk hasil baik kedepannya.

**Tabel 4.19 Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Dan Mengendalikan Prestasi Dengan Tidak Melakukan Suatu Yang Dapat Merugikan Perusahaan (X<sub>2,5</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	1.8
	2	5	8.8
	3	7	12.3
	4	18	31.6
	5	26	45.6
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju sebanyak 5 orang (8.8%), ragu-ragu 7 orang (12.3%), setuju 18 orang (31.6%), sangat setuju 26 orang (45.6%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mampu melaksanakan tugas dan mengendalikan prestasi dengan tidak melakukan suatu yang dapat merugikan perusahaan.

**Tabel 4.20 Karyawan Mampu Bekerja Secara Optimal (X<sub>2,6</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	1.8
	2	3	5.3
	3	6	10.5
	4	28	49.1
	5	19	33.3
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju 3 orang (5.3%), ragu-ragu 6 orang (10.5%), setuju 28 orang (49.1%), sangat setuju 19 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju mampu bekerja secara optimal.

**Tabel 4.21 Karyawan Selalu Berusaha Memberikan Yang Terbaik Untuk Perusahaan (X<sub>2.7</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	5	8.8
	3	5	8.8
	4	25	43.9
	5	22	38.6
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 5 orang (8.8%), ragu-ragu 5 orang (8.8%), setuju 25 orang (43.9%), sangat setuju 22 orang (38.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

**Tabel 4.22 Karyawan Mempunyai Cara Tersendiri Untuk Meraih Cita-Cita Yang Tinggi (X<sub>2.8</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	2	3.5
	2	1	1.8
	3	4	7.0
	4	20	35.1
	5	30	52.6
Total	57	100.0	

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3.5%), tidak setuju 1 orang (1.8%), ragu-ragu 4 orang (7.0%), setuju 20 orang (35.1%), sangat setuju 30 orang (52.6%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mempunyai cara tersendiri untuk meraih cita-cita yang tinggi.

c. Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

**Tabel 4.23 Karyawan Harus Memiliki Disiplin Yang Tinggi Supaya Dapat Meningkatkan Kinerjanya Dalam Pekerjaan ( $X_{3.1}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	1.8
	2	1	1.8
	3	4	7.0
	4	33	57.9
	5	18	31.6
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju 1 orang (1.8%), ragu-ragu 4 orang (7.0%), setuju 33 orang (57.9%), sangat setuju 18 orang (31.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju harus memiliki disiplin yang tinggi supaya dapat meningkatkan kinerjanya dalam pekerjaan.

**Tabel 4.24 Karyawan Menciptakan Kreatifitas Dalam Menyelesaikan Pekerjaan ( $X_{3.2}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	2	2	3.5
	3	4	7.0
	4	29	50.9
	5	22	38.6
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (3.5%), ragu-ragu 4 orang (7.0%), setuju 29 orang (50.9%), sangat setuju 22 orang (38.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju menciptakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan.



**Tabel 4.25 Karyawan Mampu Bekerja Sama Dengan Pimpinan Perusahaan ( $X_{3,3}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	2	4	7.0
	3	13	22.8
	4	28	49.1
	5	12	21.1
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 orang (7.0%), ragu-ragu 13 orang (22.8%), setuju 28 orang (49.1%), sangat setuju 12 orang (21.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju karyawan mampu bekerja sama dengan pimpinan perusahaan.

**Tabel 4.26 Pimpinan Menempatkan Karyawan Dalam Bidang Kerja Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikannya ( $X_{3,4}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	2	2	3.5
	3	3	5.3
	4	28	49.1
	5	24	42.1
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (3.5%), ragu-ragu 3 orang (5.3%), setuju 28 orang (49.1%), sangat setuju 24 orang (42.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju pimpinan menempatkan karyawan dalam tidak kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

**Tabel 4.27 Karyawan Yang Mampu Melaksanakan Tugas Dengan Baik namun belum Dipromosikan Perusahaan ( $X_{3,5}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	2	2	3.5
	3	7	12.3
	4	24	42.1
	5	24	42.1
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (3.5%), ragu-ragu 7 orang (12.3%), setuju 24 orang (42.1%), sangat setuju 24 orang (42.1%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mampu melaksanakan tugas dengan baik namun belum dipromosikan oleh perusahaan.

**Tabel 4.28 Karyawan Yang Bekerja Secara Optimal Akan Mendapatkan Itikad Baik Dari Pimpinan (X<sub>3,6</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	3	5.3
	3	5	8.8
	4	36	63.2
	5	13	22.8
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 3 orang (5.3%), ragu-ragu 5 orang (8.8%), setuju 36 orang (63.2%), sangat setuju 13 orang (22.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju bekerja secara optimal akan mendapatkan itikad baik dari pimpinan.

**Tabel 4.29 Karyawan Mampu Bekerja Sama Secara Team Work (X<sub>3,7</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	2	3.5
	2	3	5.3
	3	7	12.3
	4	18	31.6
	5	27	47.4
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (3.5%), tidak setuju 3 orang (5.3%), ragu-ragu 7 orang (12.3%), setuju 18 orang (31.6%), sangat setuju 27 orang (47.4%).

27 orang (47.4%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mampu bekerja sama secara team work.

**Tabel 4.30 Pimpinan Mau Membantu Memecahkan Permasalahan Pekerjaan Setiap Karyawan ( $X_{3,8}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	2	2	3.5
	3	5	8.8
	4	30	52.6
	5	20	35.1
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (3.5%), ragu-ragu 5 orang (8.8%), setuju 30 orang (52.6%), sangat setuju 20 orang (35.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju pimpinan mau membantu memecahkan permasalahan pekerjaan setiap karyawan.

**Tabel 4.31 Hasil Kerja Pegawai Di Evaluasi Pimpinan ( $X_{3,9}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	2	2	3.5
	3	4	7.0
	4	27	47.4
	5	24	42.1
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (3.5%), ragu-ragu 4 orang (7.0%), setuju 27 orang (47.4%), sangat setuju 24 orang (42.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju hasil kerja karyawan di evaluasi pimpinan.

**Tabel 4.32 Peraturan Kedisiplinan Karyawan Diterapkan Pimpinan**

		Frequency	Percent
Valid	2	2	3.5
	3	11	19.3
	4	21	36.8
	5	23	40.4
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (3.5%), ragu-ragu 11 orang (19.3%), setuju 21 orang (36.8%), sangat setuju 23 orang (40.4%). Disimpulkan bahwa responden setuju peraturan kedisiplinan karyawan diterapkan pimpinan.

**d. Variabel Kinerja (Y)**

**Tabel 4.33 Karyawan Berusaha Mencapai Kualitas Kerja Sesuai Dengan Peraturan Di Perusahaan (Y<sub>1</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	1.8
	2	2	3.5
	3	5	8.8
	4	17	29.8
	5	32	56.1
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju 2 orang (3.5%), ragu-ragu 5 orang (8.8%), setuju 17 orang (29.8%), sangat setuju 32 orang (56.1%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju berusaha mencapai kualitas kerja sesuai dengan peraturan di perusahaan.

**Tabel 4.34 Karyawan Berusaha Mencapai Kualitas Yang Baik Dengan Tanggung Jawab Yang Tinggi (Y<sub>2</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	3	5.3
	3	5	8.8
	4	25	43.9
	5	24	42.1
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5.3%), ragu-ragu 5 orang (8.8%), setuju 25 orang (43.9%), sangat setuju 24 orang (42.1%).

Disimpulkan bahwa responden setuju berusaha mencapai kualitas yang baik dengan tanggung jawab kerja yang tinggi.

**Tabel 4.35 Karyawan Selalu Mendapatkan Hasil Kinerja Setiap Tahunnya (Y<sub>3</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	3	5.3
	3	10	17.5
	4	21	36.8
	5	23	40.4
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 3 orang (5.3%), ragu-ragu 10 orang (17.5%), setuju 21 orang (36.8%), sangat setuju 23 orang (40.4%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju selalu mendapatkan hasil kinerja setiap tahunnya.

**Tabel 4.36 Karyawan Memiliki Hasil Pekerjaan Yang Baik (Y<sub>4</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	1.8
	2	12	21.1
	3	11	19.3
	4	15	26.3
	5	18	31.6
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1.8%), tidak setuju 12 orang (21.1%), ragu-ragu 11 orang (19.3%), setuju 15 orang (26.3%), sangat setuju 18 orang (31.6%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju memiliki hasil pekerjaan yang baik.

**Tabel 4.37 Karyawan Memiliki Ketepatan Waktu Atas Aktivitas Yang Dapat Diselesaikan (Y<sub>5</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	1.8
	2	3	5.3
	3	4	7.0
	4	31	54.4
	5	18	31.6
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1.8%), tidak setuju 3 orang (5.3), ragu-ragu 4 orang (7.0%), setuju 31 orang (54.4%), sangat setuju 18 orang (31.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju memiliki ketepatan waktu atas aktivitas yang dapat diselesaikan.

**Tabel 4.38 Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Ketepatan Waktu Yang Telah Di Tetapkan (Y<sub>6</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	5	8.8
	3	3	5.3
	4	28	49.1
	5	21	36.8
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 5 orang (8.8%), ragu-ragu 3 orang (5.3%), setuju 28 orang (49.1%), sangat setuju 21 orang (36.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju melakukan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang telah di tetapkan.

**Tabel 4.39 Karyawan Memperoleh Teknologi Dalam Bekerja Untuk Hasil Yang Optimal (Y.7)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	1.8
	2	1	1.8
	3	6	10.5
	4	32	56.1
	5	17	29.8
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1.8%), tidak setuju 1 orang (1.8%), ragu-ragu 6 orang (10.5%), setuju 32 orang (56.1%), sangat setuju 17 orang (29.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju memperoleh teknologi dalam bekerja untuk hasil yang optimal.

**Tabel 4.40 Karyawan Mampu Dalam Melaksanakan Pekerjaan Sendiri Tanpa Bergantung Dengan Karyawan Lain (Y.8)**

		Frequency	Percent
Valid	1	4	7.0
	2	9	15.8
	3	12	21.1
	4	12	21.1
	5	20	35.1
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (4.0%), tidak setuju 9 orang (15.8%), ragu-ragu 12 orang (21.1%), setuju 12 orang (21.1%), sangat setuju 20 orang (35.1%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mampu dalam melaksanakan pekerjaan sendiri tanpa bergantung dengan karyawan lain.

**Tabel 4.41 Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dan Bertanggung Jawab Terhadap Perusahaan (Y<sub>9</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	1.8
	2	11	19.3
	3	9	15.8
	4	17	29.8
	5	19	33.3
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1.8%), tidak setuju 11 orang (19.3%), ragu-ragu 9 orang (15.8%), setuju 17 orang (29.8%), sangat setuju 19 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju dapat menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.42 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	.793	.950
X1.2	.839	.948
X1.3	.673	.955
X1.4	.884	.946
X1.5	.832	.948
X1.6	.734	.953
X1.7	.903	.945
X1.8	.731	.953
X1.9	.802	.950
X1.10	.836	.948

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*



Berdasarkan Tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.43 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	.400	.824
X2.2	.561	.803
X2.3	.628	.793
X2.4	.629	.792
X2.5	.511	.810
X2.6	.624	.794
X2.7	.354	.828
X2.8	.690	.784

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.44 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	.475	.844
X3.2	.618	.832
X3.3	.324	.858
X3.4	.766	.820
X3.5	.500	.842
X3.6	.769	.820
X3.7	.409	.857
X3.8	.667	.828
X3.9	.647	.830
X3.10	.517	.841

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.45 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Kinerja (Y)**

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	.417	.736
Y.2	.588	.715
Y.3	.342	.747
Y.4	.430	.736
Y.5	.536	.720
Y.6	.580	.714
Y.7	.346	.746
Y.8	.467	.731
Y.9	.320	.756

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir

pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.46 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,954 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.47 Uji Reliabilitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,824 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.48 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,851 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.49 Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	9

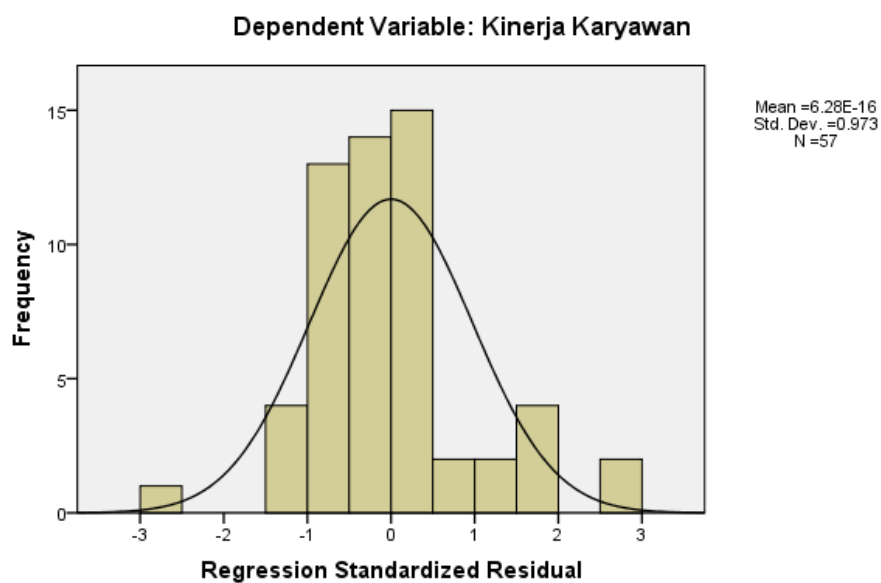
*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,756 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

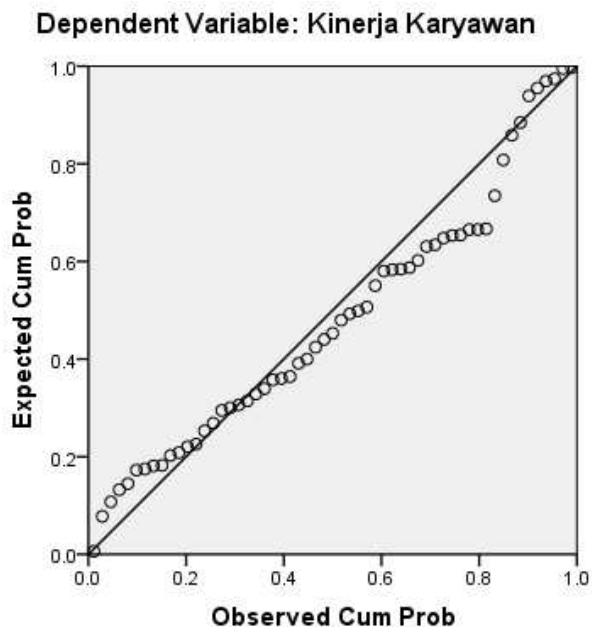
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sih (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.50 Uji Normalitas One Sample Kolmogorof Smirnof Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60741416
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.153
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.159
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.136</b>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,136 maka dapat disimpulkan data terdistribusin secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,1$  atau VIF  $< 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.51 Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.888	1.126
Motivasi	.575	1.739
Disiplin Kerja	.543	1.842

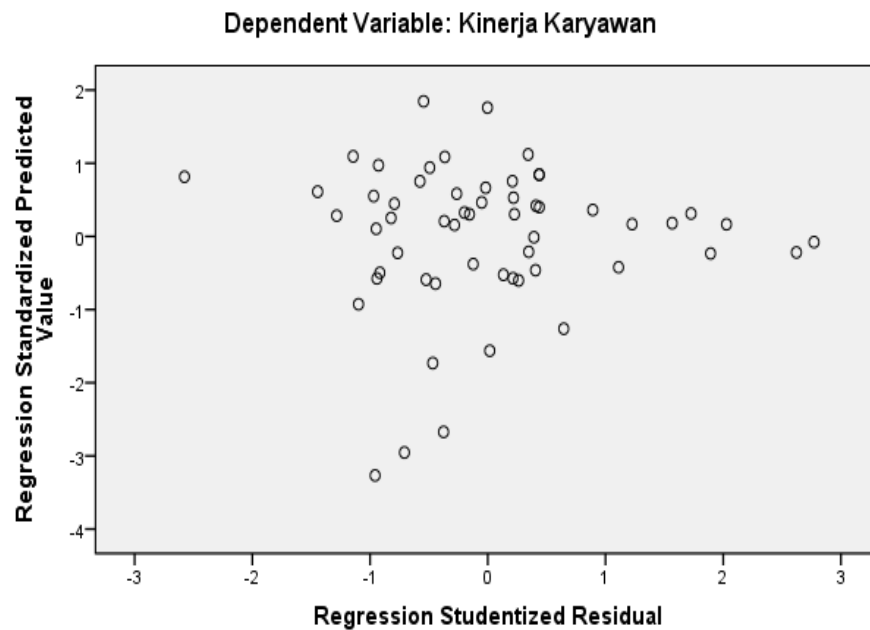
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja  $1,126 < 10$ , motivasi  $1,739 < 10$  dan disiplin kerja  $1,842 < 10$ , serta nilai *Tolerance* lingkungan kerja  $0,888 > 0,1$ , motivasi  $0,575 > 0,1$  dan disiplin kerja  $0,543 > 0,1$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.4 Scatterplot**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua tau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:



**Tabel 4.52 Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.111	2.953	
Lingkungan Kerja	.165	.032	.373
Motivasi	.283	.092	.278
Disiplin Kerja	.513	.092	.519

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan Tabel 4.52 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 0,111 + 0,165 X_1 + 0,283 X_2 + 0,513 X_3 + e$ . Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 0,111.
- b. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkatkan sebesar 0,165.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkatkan sebesar 0,283.
- d. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkatkan sebesar 0,513.

## 7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

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

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05%).

**Tabel 4.53 Uji Parsial (Uji t)**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.038	.970
Lingkungan Kerja	5.128	.000
Motivasi	3.078	.003
Disiplin Kerja	5.577	.000

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.53 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

$t_{hitung}$  sebesar 5,128 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,674 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 5,128 > t_{tabel} 1,674$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dinyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja

$t_{hitung}$  sebesar 3,078 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,674 dan signifikan sebesar 0,003, sehingga  $t_{hitung} 3,078 > t_{tabel} 1,674$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ , maka dinyatakan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

$t_{hitung}$  sebesar 5,577 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,674 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 5,577 > t_{tabel} 1,674$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dinyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

**Tabel 4.54 Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Model	F	Sig.
1 Regression	53.327	.000 <sup>a</sup>
Residual		
Total		

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 53,327 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,78 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.55 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.751	.737	2.68019

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.55 di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,751. Untuk melihat menghitung koefisien determinasi =  $R^2 \times 100\%$  sehingga koefisien determinasi sebesar 75,1%. Artinya variasi dari kinerja mampu dijelaskan sebesar 75,1% oleh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 75,1\% = 24,9\%)$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar  $5,128 > 1,674$  dan signifikan sebesar 0,000 sehingga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu karyawan belum mendapatkan fasilitas yang baik di kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan seperti wifi yang sering bermasalah sehingga menumbulkan lingkungan kerja yang menurun. Ketika lingkungan kerja baik dan kondusif dapat menjadikan karyawan merasa betah di ruangan dan merasa senang serta bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti terdahulu

yang dilakukan oleh Riska Meilinda (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tidar Foods Industries Kediri.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel motivasi dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  motivasi sebesar  $3,078 > 1,674$  dan signifikan sebesar  $0,003$  sehingga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu karyawan belum memiliki antusias yang tinggi seperti kerja keras, usaha untuk maju dan tingkat cita-cita yang tinggi sehingga menurunkan motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu menginspirasi karyawan, mendorong karyawan, serta mendesak karyawan agar lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Abib Asriyanto (2013) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel disiplin kerja dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja sebesar  $5,577 > 1,674$  dan signifikan sebesar 0,000 sehingga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu karyawan belum mendapatkan sanksi yang tegas sehingga mengakibatkan karyawan malas serta menganggap rendah peraturan perusahaan menimbulkan disiplin kerja yang menurun. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka kinerja juga akan meningkat, sebaliknya dengan adanya disiplin kerja yang rendah maka kinerja juga akan menurun. Disiplin kerja sangat penting dalam perusahaan dengan adanya disiplin yang tinggi karyawan bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Medan.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H4 yang berbunyi bahwa: “Diduga lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 53,327 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,78 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,165, nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $t_{hitung}$  sebesar 5,128.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,283, nilai signifikan sebesar 0,003 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,078.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,513, nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $t_{hitung}$  sebesar 5,577.
4. Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $F_{hitung}$  sebesar 53,327. Dimana variabel disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



## B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memperhatikan tata ruangan yang baik agar setiap karyawan merasa nyaman dalam bekerja, penerangan ruangan juga harus lebih diperhatikan karena jika penerangan baik maka karyawan dapat lebih mudah saat bekerja dan yang terakhir sirkulasi udara juga harus diperbaiki dikarenakan dengan adanya ventilasi udara yang baik karyawan merasa nyaman dan tidak gerah saat bekerja sehingga lingkungan kerja dapat meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk memperhatikan karyawan agar lebih bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan harus memberi motivasi dalam bekerja seperti dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kemudian perusahaan harus memberikan *reward* bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja baik sehingga meningkatkan motivasi karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk memperhatikan karyawan yang kurang taat dalam mematuhi aturan-aturan yang ada di perusahaan, seperti memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar manajer perlu menegur kepada karyawan sehingga karyawan bisa mematuhi aturan yang ada di perusahaan tersebut. Dengan disiplin kerja

yang baik seorang karyawan mampu bekerja secara optimal dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

4. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja di perusahaan karena dengan adanya penerangan cahaya, suhu udara yang baik, motivasi juga perlu diperhatikan dengan memperhatikan aspek-aspek yang ada didalam motivasi seperti kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, tingkat cita-cita yang tinggi tersebut ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kemudian disiplin kerja juga perlu diperhatikan seperti tujuan dan kemampuan kerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan sanksi hukuman juga harus sering ditingkatkan jika dari beberapa aspek tersebut meningkat maka kinerja karyawan juga akan terus meningkat. Bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung,Bangun,Wilson,2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga,Bandung.
- A.AAnwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: pt. Refika Aditama.
- Sedarmayanti,(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara,(2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Alex S Nitisemito, (2011), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). "Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence". *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, Volume 13 Issue 6, pp. 761-774.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect of Personality on Organizational Citizenship Behavior: The Case of University Lecturers". *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, Volume 8 No. 2S, pp. 412-416.
- Aspan, H. (2021). "Legal Basis for the Implementation of Work from Home Amid The COVID-19 Pandemic in Indonesia". *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, e-ISSN 2415-6248, Volume 6 Issue 4, pp. 116 – 121.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Notaries in the Registration of the Establishment of Commanditaire Vennootschap (CV) through the Business Entity Administration System". *Scholar International Journal of Law, Crime, and Justice*, e-ISSN 2617-3484, Volume 3 Issue 12, pp. 463-467.

- Bejo Siswanto, (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru. [http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)
- Doni Bachtiar, (2011). "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan". "*Management Analysis Journal*".
- Daft, Richard L. (2011). *Manajemen*. Edisi 1, Alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Salemba Empat, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in "Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. Indexing and Abstracting.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P,S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Juliandi, Azuar. (2013). *Metode Penelitian Deskriptif, untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Praktik)*. Cetakan ke 1. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2015). *Prilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono,dkk, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta*.
- Manullang M, Pakpahan M. (2014). *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung. Penerbit Cita Pustaka Media.
- Muchdarsyah Sinungan, (2010). *Produktifitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.
- Netisemito, Alex. (2016). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utara Grafini.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Purwanto. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Panggabean, S., Mutiara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh..* Jakarta: penerbit Erlangga.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Rusiadi, dkk. (2013). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti,(2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti,(2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi, (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

---

**Lampiran 1 : Biodata Penulis**

---

**IDENTITAS**

Nama Lengkap : Kiki Permata Sari  
Nama Panggilan : Kiki  
NPM : 1615310068  
Tempat, Tgl Lahir : Medan 09 November 1998  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jalan Johar Sei Mencirim  
Hobi : Traveling  
Golongan Darah : O  
Nama Ayah : Pariadi  
Nama Ibu : Samsidah  
Jumlah Saudara : 3

**RIWAYAT PENDIDIKAN**

<b>No</b>	<b>Nama Sekolah</b>	<b>Tahun Lulus</b>
1	SD 105269	2004-2010
2	SMP Negeri 1 Sunggal	2010-2013
3	SMA Brigjend Katamso	2013-2016
4	Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	2016-2020

---

**Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian**

---

## KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Ibu/Bapak/Saudara/i

Ditempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Pembangunan Pancabudi Medan, maka saya;

Nama : Kiki Permata Sari

Npm : 1615310068

Bermaksud ingin melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III .”** Maka dari itu, sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuisisioner ini dengan baik dan benar.

Atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

**KIKI PERMATA SARI  
NPM. 1615310068**



## A. IDENTIFIKASI RESPONDEN

Pada pertanyaan nomor 1-5, silahkan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi identitas diri Bapak/Ibu/Saudara/i dengan benar.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Masa Kerja :

## B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang di anggap paling sesuai.

### KETERANGAN

- |     |                       |     |
|-----|-----------------------|-----|
| SS  | : Sangat Setuju       | (5) |
| S   | : Setuju              | (4) |
| RR  | : Ragu-ragu           | (3) |
| TS  | : Tidak Setuju        | (2) |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | (1) |

## 1. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>Penerangan Cahaya</b>						
1	Karyawan membutuhkan penerangan cahaya untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2	Karyawan yang memiliki pencahayaan yang baik bermanfaat atas keselamatan dalam bekerja.					
<b>Suhu Udara</b>						
3	Karyawan merasa kurang nyaman karena ruangan kerja perusahaan memiliki ventilasi udara yang buruk.					
4	Karyawan membutuhkan ruangan kerja yang memiliki pertukaran udara yang baik.					
<b>Suara Bising</b>						
5	Karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja karena adanya suara bising.					
6	Karyawan membutuhkan suasana kerja yang kondusif dalam bekerja.					
<b>Tata Ruang</b>						
7	Karyawan tidak nyaman dalam bekerja karena banyak berkas yang menumpuk di ruangan.					
8	Karyawan nyaman dalam bekerja dengan pewarnaan ruang yang baik					
<b>Hubungan Karyawan</b>						
9	Karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja nya.					
10	Karyawan selalu termotivasi dari rekan kerja lainnya.					

## 2. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>Kerja Keras</b>						
1	Karyawan selalu berkerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Karyawan selalu bekerja keras untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.					
<b>Orientasi Masa Depan</b>						
3	Karyawan selalu memberikan ide-ide yang kreatif.					
4	Karyawan selalu berusaha bekerja untuk hasil yang baik kedepannya.					
<b>Usaha Untuk Maju</b>						
5	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan mengendalikan prestasi dengan tidak melakukan suatu yang dapat merugikan perusahaan.					
6	Karyawan mampu bekerja secara optimal.					
<b>Tingkat Cita-cita yang Tinggi</b>						
7	Karyawan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan.					
8	Karyawan mempunyai cara tersendiri untuk meraih cita-cita untuk perusahaan.					

### 3. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>Tujuan dan Kemampuan kerja</b>						
1	Karyawan harus memiliki disiplin yang tinggi supaya dapat meningkatkan kinerjanya dalam pekerjaan.					
2	Karyawan menciptakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
<b>Teladan Pimpinan</b>						
3	Karyawan mampu bekerja sama dengan pimpinan perusahaan.					
4	Pimpinan menempatkan karyawan dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya.					
<b>Balas Jasa</b>						
5	Karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik namun belum dipromosikan oleh perusahaan.					
6	Karyawan yang bekerja secara optimal akan mendapatkan itikad baik dari pimpinan.					
<b>Keadilan</b>						
7	Karyawan mampu bekerja sama secara team work.					
8	Pimpinan mau membantu memecahkan permasalahan pekerjaan setiap karyawan.					
<b>Waskat (pengawasan melekat)</b>						
9	Hasil kerja karyawan di evaluasi pimpinan.					
<b>Sanksi Hukuman</b>						
10	Peraturan kedisiplinan karyawan diterapkan pimpinan.					

## 4. Variabel Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Karyawan berusaha mencapai kualitas kerja sesuai dengan peraturan di perusahaan.					
2	Karyawan berusaha mencapai kualitas yang baik dengan tanggung jawab kerja yang tinggi					
<b>Kuantitas</b>						
3	Karyawan selalu mendapatkan hasil kinerja setiap tahunnya.					
4	Karyawan Memiliki Hasil Pekerjaan Yang Baik.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Karyawan memiliki ketepatan waktu atas aktivitas yang dapat diselesaikan.					
6	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang telah di tetapkan.					
<b>Efektifitas</b>						
7	Karyawan memperoleh teknologi dalam bekerja untuk hasil yang lebih optimal.					
<b>Kemandirian</b>						
8	Karyawan mampu dalam melaksanakan pekerjaan sendiri tanpa bergantung dengan karyawan lain.					
<b>Tanggung Jawab</b>						
9	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.					

---

**Lampiran 3 : Tabulasi Data**


---

**Data Responden**

No.Res	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan
1	1	1	1	S1
2	2	1	2	S1
3	2	1	2	S1
4	2	1	5	S1
5	2	2	3	S1
6	2	2	3	S1
7	3	2	3	S1
8	2	2	3	S1
9	2	2	3	S1
10	1	1	3	S1
11	1	1	3	S1
12	1	1	3	S1
13	2	2	2	S1
14	2	2	1	S2
15	2	1	4	S2
16	2	2	3	S1
17	2	1	4	S1
18	1	1	4	S1
19	4	2	4	S1
20	4	2	3	S2
21	4	1	2	S2
22	4	1	3	S1
23	2	1	2	S1
24	2	2	5	S1
25	2	1	4	S1
26	2	1	2	S1
27	2	1	3	S1
28	2	1	3	S2
29	3	1	4	S1
30	3	1	3	S1
31	2	2	3	S1
32	2	2	3	S1
33	2	2	3	S1
34	2	1	3	S1
35	2	1	3	S1
36	3	1	3	S1
37	3	1	4	S1
38	2	1	3	S1

# LAMPIRAN

39	4	1	3	S1
40	4	2	5	S1
41	3	2	4	D3
42	2	2	3	S1
43	4	2	5	S1
44	2	1	3	S1
45	1	1	2	S1
46	2	1	2	S1
47	2	1	3	D3
48	1	1	2	S1
49	4	1	5	D3
50	2	1	1	S1
51	2	1	3	S1
52	1	2	4	S1
53	2	1	4	S1
54	2	2	3	S2
55	3	1	3	S1
56	3	2	3	S1
57	2	2	2	S1

## Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No. Res	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47
6	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	46
7	4	2	5	5	5	5	3	5	2	5	41
8	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	45
9	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	46
10	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
11	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
12	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	38
13	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	39
14	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
15	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	36
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	39
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
18	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	37

# LAMPIRAN

19	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	<b>38</b>
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>41</b>
21	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	<b>28</b>
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>31</b>
23	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	<b>28</b>
24	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	<b>32</b>
25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>31</b>
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	<b>31</b>
27	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	<b>33</b>
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>31</b>
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
30	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	<b>32</b>
31	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	<b>22</b>
32	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	<b>24</b>
33	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	<b>24</b>
34	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	<b>21</b>
35	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	<b>22</b>
36	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	<b>25</b>
37	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	<b>23</b>
38	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	<b>23</b>
39	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	<b>21</b>
40	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	<b>22</b>
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	<b>13</b>
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>10</b>
43	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	<b>13</b>
44	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	<b>16</b>
45	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	<b>19</b>
46	2	1	5	1	1	1	1	1	1	2	<b>16</b>
47	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	<b>13</b>
48	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	<b>13</b>
49	1	1	1	2	1	4	1	1	4	1	<b>17</b>
50	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	<b>45</b>
51	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>48</b>
52	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
53	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	<b>46</b>
54	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	<b>48</b>
55	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	<b>47</b>
56	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	<b>46</b>
57	5	5	2	5	5	5	2	5	5	4	<b>43</b>



# LAMPIRAN

## Variabel Motivasi (X2)

No. Res	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Jumlah
1	5	5	4	5	5	5	5	5	39
2	1	3	1	1	2	1	3	1	13
3	4	4	3	4	3	5	4	4	31
4	5	2	3	2	3	5	5	5	30
5	5	3	3	3	4	3	2	3	26
6	5	3	4	4	3	5	3	5	32
7	4	3	4	4	2	4	4	4	29
8	4	5	4	5	5	5	5	4	37
9	4	5	3	4	2	4	5	4	31
10	4	5	3	4	4	4	5	5	34
11	4	3	4	4	5	5	3	4	32
12	5	5	4	5	2	5	4	5	35
13	5	5	3	5	5	3	5	5	36
14	4	4	4	5	5	4	4	4	34
15	3	4	4	4	5	4	4	4	32
16	4	5	4	5	5	4	5	5	37
17	5	3	5	5	5	4	5	5	37
18	5	4	4	5	5	4	5	5	37
19	2	4	4	2	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	3	5	4	4	32
21	4	4	4	5	5	4	4	4	34
22	4	4	4	4	4	5	2	4	31
23	4	4	4	5	5	4	4	5	35
24	3	5	5	4	5	4	4	5	35
25	5	2	3	3	3	3	5	3	27
26	5	4	5	5	4	4	4	4	35
27	5	5	4	3	4	5	5	4	35
28	2	3	2	3	4	4	4	2	24
29	2	2	2	2	1	2	3	1	15
30	4	4	4	4	4	5	2	5	32
31	4	4	5	5	5	4	4	5	36
32	5	4	4	4	4	4	5	5	35
33	5	3	3	3	3	3	4	5	29
34	5	4	5	4	5	5	5	5	38
35	4	5	5	3	5	5	5	5	37
36	5	3	4	3	4	4	5	4	32
37	4	4	2	4	4	4	4	4	30
38	3	4	5	3	5	4	5	5	34
39	3	5	5	5	4	5	5	5	37

# LAMPIRAN

40	4	4	4	4	5	5	4	5	<b>35</b>
41	2	4	5	4	5	4	5	4	<b>33</b>
42	3	4	4	4	5	4	4	3	<b>31</b>
43	4	4	4	4	5	4	4	5	<b>34</b>
44	3	4	5	4	4	4	4	4	<b>32</b>
45	4	5	3	5	5	5	5	5	<b>37</b>
46	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>39</b>
47	3	4	4	4	5	3	4	5	<b>32</b>
48	2	2	4	2	5	2	2	5	<b>24</b>
49	4	3	2	3	2	2	4	3	<b>23</b>
50	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
51	5	3	5	5	4	4	4	4	<b>34</b>
52	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>33</b>
53	5	4	5	5	5	4	4	4	<b>36</b>
54	4	5	4	4	4	4	2	5	<b>32</b>
55	4	4	4	1	4	3	5	5	<b>30</b>
56	3	4	4	5	3	5	3	5	<b>32</b>
57	4	5	4	4	4	4	4	5	<b>34</b>

## Variabel Disiplin Kerja (X3)

No. Res	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	<b>43</b>
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	<b>42</b>
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	<b>45</b>
5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	<b>42</b>
6	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	<b>45</b>
7	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	<b>44</b>
8	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	<b>45</b>
9	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	<b>38</b>
10	5	4	3	4	2	4	4	4	5	4	<b>39</b>
11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	<b>46</b>
12	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	<b>42</b>
13	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	<b>43</b>
14	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	<b>36</b>
15	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	<b>43</b>
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	<b>41</b>
17	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	<b>46</b>
18	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	<b>46</b>
19	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	<b>45</b>

# LAMPIRAN

20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>41</b>
21	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	<b>45</b>
22	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	<b>41</b>
23	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	<b>41</b>
24	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>42</b>
25	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	<b>34</b>
26	4	4	3	4	5	4	2	4	4	3	<b>37</b>
27	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	<b>41</b>
28	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	<b>33</b>
29	4	2	4	2	2	2	1	4	3	2	<b>26</b>
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	<b>40</b>
31	4	4	4	5	5	4	1	4	5	3	<b>39</b>
32	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>41</b>
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>31</b>
34	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>46</b>
35	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	<b>44</b>
36	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	<b>39</b>
37	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	<b>41</b>
38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	<b>42</b>
39	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	<b>48</b>
40	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	<b>45</b>
41	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>43</b>
42	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	<b>44</b>
43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>42</b>
44	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>42</b>
45	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	<b>46</b>
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
47	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>40</b>
48	2	4	2	3	4	2	5	2	2	3	<b>29</b>
49	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	<b>23</b>
50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
51	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	<b>43</b>
52	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	<b>40</b>
53	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	<b>45</b>
54	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	<b>41</b>
55	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	<b>43</b>
56	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	<b>45</b>
57	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	<b>46</b>

# LAMPIRAN

## Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Res	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Jumlah
1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
2	4	3	4	2	4	5	4	1	5	32
3	5	4	2	5	4	4	5	5	2	36
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42
6	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
7	5	5	4	5	5	4	3	5	4	40
8	5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
9	5	4	2	5	4	4	4	5	4	37
10	2	5	4	5	4	4	3	5	5	37
11	5	4	3	4	5	5	5	4	4	39
12	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
13	5	4	5	2	3	4	4	4	4	35
14	5	4	3	4	4	2	4	4	4	34
15	5	4	4	4	4	5	1	4	4	35
16	4	4	3	4	4	4	4	5	4	36
17	5	5	5	4	5	5	5	2	4	40
18	5	5	4	4	5	5	5	4	2	39
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
20	3	5	4	2	5	4	5	4	4	36
21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42
22	3	5	5	5	5	5	4	5	5	42
23	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
24	5	5	3	5	4	5	4	5	5	41
25	3	3	3	4	3	3	3	5	5	32
26	5	4	3	4	5	4	4	4	4	37
27	5	4	4	2	5	2	4	4	4	34
28	3	4	3	4	3	3	3	2	4	29
29	2	3	2	4	1	2	2	1	4	21
30	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
31	4	5	5	3	4	4	4	3	3	35
32	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
34	5	5	5	3	5	5	5	3	3	39
35	5	5	5	4	5	5	5	3	3	40
36	4	4	5	3	4	4	4	3	3	34
37	5	5	4	3	4	4	4	3	2	34
38	4	4	5	3	5	5	4	3	3	36

# LAMPIRAN

39	5	4	5	3	5	5	5	3	3	<b>38</b>
40	4	5	5	3	5	4	4	3	3	<b>36</b>
41	5	4	5	4	4	4	4	2	2	<b>34</b>
42	4	5	5	2	4	4	4	2	2	<b>32</b>
43	4	4	4	2	4	5	4	2	2	<b>31</b>
44	5	4	4	2	4	4	5	2	2	<b>32</b>
45	5	3	5	2	5	4	5	3	2	<b>34</b>
46	5	5	5	2	5	5	5	1	5	<b>38</b>
47	5	4	4	1	4	4	4	2	1	<b>29</b>
48	4	2	3	2	2	2	4	2	2	<b>23</b>
49	1	2	3	2	2	2	3	2	2	<b>19</b>
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>44</b>
51	4	4	4	2	4	5	4	1	5	<b>33</b>
52	5	4	4	5	4	4	5	5	2	<b>38</b>
53	5	2	4	5	4	4	4	5	5	<b>38</b>
54	5	4	4	5	2	4	4	5	5	<b>38</b>
55	4	5	4	3	4	5	4	5	5	<b>39</b>
56	5	5	4	5	4	4	5	5	4	<b>41</b>
57	5	5	5	3	4	4	4	3	5	<b>38</b>

---

## Lampiran 4 : Hasil Pengolahan SPSS

---

### JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	35	61.4	61.4	61.4
2	22	38.6	38.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	14.0	14.0	14.0
2	33	57.9	57.9	71.9
3	8	14.0	14.0	86.0
4	8	14.0	14.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

### MasaKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5.3	5.3	5.3
2	10	17.5	17.5	22.8
3	29	50.9	50.9	73.7
4	10	17.5	17.5	91.2
5	5	8.8	8.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	5.3	5.3	5.3
S1	48	84.2	84.2	89.5
S2	6	10.5	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	14.0	14.0	14.0
2	13	22.8	22.8	36.8
3	9	15.8	15.8	52.6
4	12	21.1	21.1	73.7
5	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	12.3	12.3	12.3
2	11	19.3	19.3	31.6
3	13	22.8	22.8	54.4
4	14	24.6	24.6	78.9
5	12	21.1	21.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	10.5	10.5	10.5
2	14	24.6	24.6	35.1
3	10	17.5	17.5	52.6
4	11	19.3	19.3	71.9
5	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	12.3	12.3	12.3
2	9	15.8	15.8	28.1
3	10	17.5	17.5	45.6
4	16	28.1	28.1	73.7
5	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	12.3	12.3	12.3
2	10	17.5	17.5	29.8
3	11	19.3	19.3	49.1
4	11	19.3	19.3	68.4
5	18	31.6	31.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	14.0	14.0	14.0
2	12	21.1	21.1	35.1
3	9	15.8	15.8	50.9
4	11	19.3	19.3	70.2
5	17	29.8	29.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	15.8	15.8	15.8
2	10	17.5	17.5	33.3
3	13	22.8	22.8	56.1
4	10	17.5	17.5	73.7
5	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	14.0	14.0	14.0
2	11	19.3	19.3	33.3
3	9	15.8	15.8	49.1
4	15	26.3	26.3	75.4
5	14	24.6	24.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	12.3	12.3	12.3
2	14	24.6	24.6	36.8
3	9	15.8	15.8	52.6
4	12	21.1	21.1	73.7
5	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	12.3	12.3	12.3
2	12	21.1	21.1	33.3
3	8	14.0	14.0	47.4
4	14	24.6	24.6	71.9
5	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.8	1.8	1.8
2	5	8.8	8.8	10.5
3	8	14.0	14.0	24.6
4	25	43.9	43.9	68.4
5	18	31.6	31.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	



**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.0	7.0	7.0
	3	11	19.3	19.3	26.3
	4	26	45.6	45.6	71.9
	5	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	4	7.0	7.0	8.8
	3	9	15.8	15.8	24.6
	4	29	50.9	50.9	75.4
	5	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	4	7.0	7.0	10.5
	3	9	15.8	15.8	26.3
	4	22	38.6	38.6	64.9
	5	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	5	8.8	8.8	10.5
	3	7	12.3	12.3	22.8
	4	18	31.6	31.6	54.4
	5	26	45.6	45.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	3	5.3	5.3	7.0
	3	6	10.5	10.5	17.5
	4	28	49.1	49.1	66.7
	5	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.8	8.8	8.8
	3	5	8.8	8.8	17.5
	4	25	43.9	43.9	61.4
	5	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	1	1.8	1.8	5.3
	3	4	7.0	7.0	12.3
	4	20	35.1	35.1	47.4
	5	30	52.6	52.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	1	1.8	1.8	3.5
	3	4	7.0	7.0	10.5
	4	33	57.9	57.9	68.4
	5	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	4	7.0	7.0	10.5
	4	29	50.9	50.9	61.4
	5	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.0	7.0	7.0
	3	13	22.8	22.8	29.8
	4	28	49.1	49.1	78.9
	5	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	3	5.3	5.3	8.8
	4	28	49.1	49.1	57.9
	5	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	7	12.3	12.3	15.8
	4	24	42.1	42.1	57.9
	5	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.3	5.3	5.3
	3	5	8.8	8.8	14.0
	4	36	63.2	63.2	77.2
	5	13	22.8	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	3	5.3	5.3	8.8
	3	7	12.3	12.3	21.1
	4	18	31.6	31.6	52.6
	5	27	47.4	47.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	5	8.8	8.8	12.3
	4	30	52.6	52.6	64.9
	5	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	4	7.0	7.0	10.5
	4	27	47.4	47.4	57.9
	5	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X3.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	11	19.3	19.3	22.8
	4	21	36.8	36.8	59.6
	5	23	40.4	40.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	2	3.5	3.5	5.3
	3	5	8.8	8.8	14.0
	4	17	29.8	29.8	43.9
	5	32	56.1	56.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.3	5.3	5.3
	3	5	8.8	8.8	14.0
	4	25	43.9	43.9	57.9
	5	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.3	5.3	5.3
	3	10	17.5	17.5	22.8
	4	21	36.8	36.8	59.6
	5	23	40.4	40.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	12	21.1	21.1	22.8
	3	11	19.3	19.3	42.1
	4	15	26.3	26.3	68.4
	5	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	3	5.3	5.3	7.0
	3	4	7.0	7.0	14.0
	4	31	54.4	54.4	68.4
	5	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.8	8.8	8.8
	3	3	5.3	5.3	14.0
	4	28	49.1	49.1	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	1	1.8	1.8	3.5
	3	6	10.5	10.5	14.0
	4	32	56.1	56.1	70.2
	5	17	29.8	29.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7.0	7.0	7.0
	2	9	15.8	15.8	22.8
	3	12	21.1	21.1	43.9
	4	12	21.1	21.1	64.9
	5	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	11	19.3	19.3	21.1
	3	9	15.8	15.8	36.8
	4	17	29.8	29.8	66.7
	5	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.7193	112.920	.793	.950
X1.2	29.7193	113.598	.839	.948
X1.3	29.6491	116.875	.673	.955
X1.4	29.5439	111.717	.884	.946
X1.5	29.5439	112.145	.832	.948
X1.6	29.6491	114.160	.734	.953
X1.7	29.7368	110.019	.903	.945
X1.8	29.6667	115.119	.731	.953
X1.9	29.7018	113.070	.802	.950
X1.10	29.5965	112.102	.836	.948

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28.4035	21.709	.400	.824
X2.2	28.4035	21.102	.561	.803
X2.3	28.4561	20.324	.628	.793
X2.4	28.4035	19.388	.629	.792
X2.5	28.2456	20.439	.511	.810
X2.6	28.2807	20.456	.624	.794
X2.7	28.2281	22.501	.354	.828
X2.8	28.0351	19.677	.690	.784

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37.4035	23.745	.475	.844
X3.2	37.3158	23.006	.618	.832
X3.3	37.7193	24.527	.324	.858
X3.4	37.2632	22.126	.766	.820
X3.5	37.3333	23.405	.500	.842
X3.6	37.5263	22.111	.769	.820
X3.7	37.4211	22.677	.409	.857
X3.8	37.3684	22.665	.667	.828
X3.9	37.2807	22.741	.647	.830
X3.10	37.4211	22.962	.517	.841

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31.6842	22.827	.417	.736
Y.2	31.8070	22.087	.588	.715
Y.3	31.9123	23.581	.342	.747
Y.4	32.3860	21.206	.430	.736
Y.5	31.9474	22.158	.536	.720
Y.6	31.8947	21.810	.580	.714
Y.7	31.9298	23.995	.346	.746
Y.8	32.4211	20.141	.467	.731
Y.9	32.2982	22.392	.320	.756

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.751	.737	2.68019

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

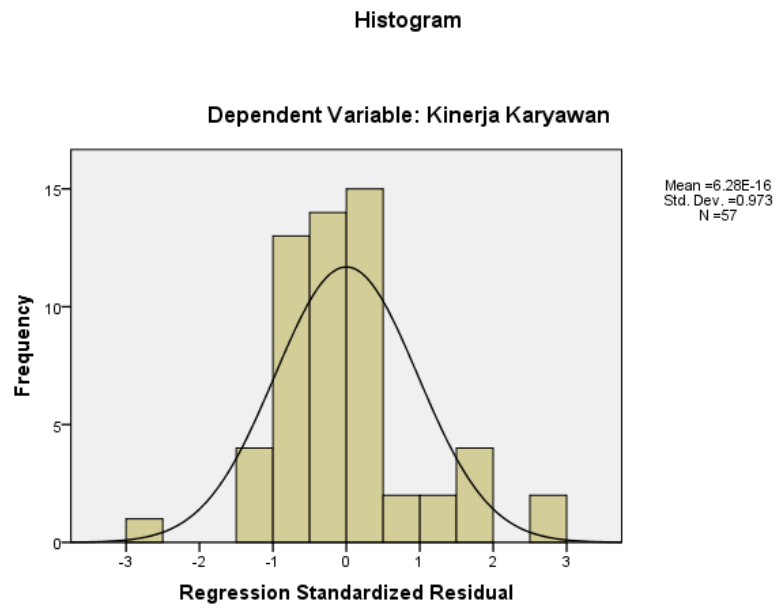
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1149.208	3	383.069	53.327	.000 <sup>a</sup>
	Residual	380.722	53	7.183		
	Total	1529.930	56			

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

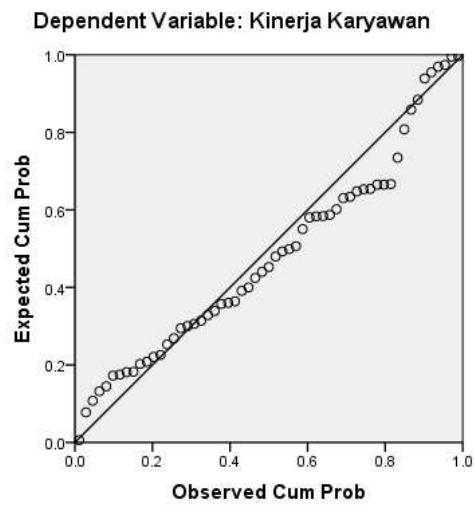
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.111	2.953		.038	.970		
	Lingkungan Kerja	.165	.032	.373	5.128	.000	.888	1.126
	Motivasi	.283	.092	.278	3.078	.003	.575	1.739
	Disiplin Kerja	.513	.092	.519	5.577	.000	.543	1.842



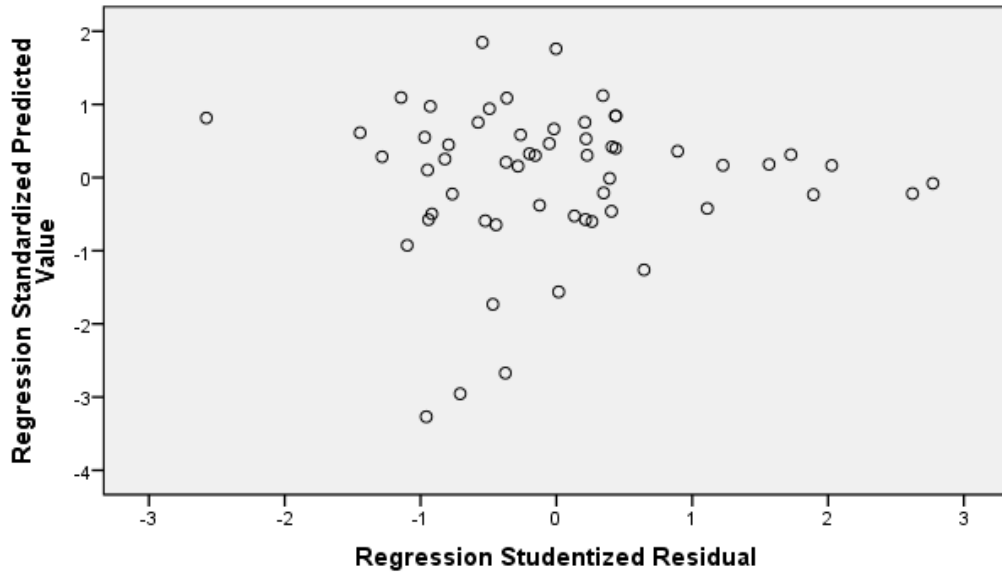
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





## Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	57
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60741416
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.153
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.136

a. Test distribution is Normal.