



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SINGA DAYA
PASIFIK MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh

MUHAMMAD RIZAL PAILEPTI NASUTION
NPM : 1515310825

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD RIZAL PAHLEPI NASUTION
NPM : 1515310883
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (SAstra Satu)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINGA DAYA PASIFIK MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(Dr. RAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

DEKAN



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

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANTJ, SE., MM)



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

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANTIA UJIAN
SAHJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MUHAMMAD RIZAL PAULEPI NASUTION
NPM : 1515310883
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (SARJANA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINGA DAYA PARIK MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2019



(DR. WAERDA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

(RIZAL AHMAD, S.P., M.Si)

ANGGOTA II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(Dr. M TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA IV

(ENI WAKHYUNI, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :


NAMA : MUHAMMAD RIZAL PARLEPI NASUTION
NPM : 1515310883
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SINGA DAYA PASIFIK MEDAN.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada TINPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, Oktober 2019



(Mhd. Rizal Parlepi Nasution)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Rizal Pahlipi Nasution
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 24 Mei 1994
NPM : 1515310383
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Pendidikan No. 88 B Kel. Indra Kasih Kec. Medan
Tembung Kota Medan Sumatera Utara

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pematangran Pataca Budi.
Selanjutnya dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbalkan nilai dimasa yang akan datang.
Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Oktober 2019
Yang membuat pernyataan



(Mhd. Rizal Pahlipi Nasution)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-648077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap :

: MUHAMMAD RIZAL FAHLERI HASLITON

Tempat/Tgl. Lahir :

: MEDAN / 24 April 1994

Tempat/No. Mahasiswa :

: 1515310683

Program Studi :

: Manajemen

Instansi :

: Manajemen SDM

Nilai Kredit yang telah dicapai :

: 125 SKS, IPK 3,54

Tempat :

: 629177001000

Yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Analisa Koneptual, Kepraktisan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. SINDA DANA PAKSIK Swarta

Demi Atas Denga Kita Adn Perintah field

Yang Tidak Dapat



Medan, 23 April 2019

Penerjemah

(Muhammad Rizal Fahleri Hasliton)

Tanggal :

Dibuatkan oleh :

Devisi

(Dr. Surya Huda, M.T., Ph.D.)

Tanggal :

Dibuatkan oleh :

Ko. Prodi Manajemen

(HURAPRIMA SINDO, SE., M.B.)

Tanggal :

Dibuatkan oleh :

Osman Permana (Lang. I)

(Rizal Alimad, SE., ACC)

Tanggal :

Dibuatkan oleh :

Osman Permana (Lang. II)

(DEWI HENDASARI PERM., SE., AMM)

No. Dokumen: FAK/PSM-18-02

Revisi: 0

Tgl. C/H: 22 Oktober 2018

Telah di terima
 - buku pengantar
 dapat di terima
 Medan, 22/11/2019
 No. 1334
 AM.
Amal


PERMA 1010-049

Hal: Penyerahan Aspek Pjpr

Medan, 20 November 2019
 Revisi 1th - Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL-SAINS
 UNPAD Medan
 Di
 Tempat

Dengan hormat, buku yang bertanda lampir di bawah ini:

Nama	: MUHAMMAD RIZAL RAHMAN RAHUTON
Tempat/Tgl. Lahir	: Medan / 24 Mei 1994
Nama Orang Tua	: AMAN RAHUTON
N. I. K.	: 901010000
Alamat	: SOSIAL, SAINS
Tempat Masi	: Indonesia
No. HP	: 08117087000
Alamat	: Jl. Pendidikan No. 58 B Kel. Indira Sarih Kec. Medan Tambora

Telah Diperiksa oleh LPMU
 dengan Plagiarisme 91...%
 Medan 20 November 2019

 HUSEIN PLAMBOK, S.S., M.S.
 Ketua LPMU

Dengan kerendahan kepala Bapak/Ibu untuk dapat diberikan pengantar Ujian Akhir Akhir, dengan LAM Pengantar Aspek Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Daya Pacific Medan, Sumatera Utara, Indonesia.

1. Melampirkan RM yang telah diisikan oleh Ka, Prati dan Datin
2. Telah akan diserahkan upon perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan buku prestasi (BP), dan mohon diteliti/tes kualitasnya sebelum buku ujian terpasang
3. Telah terpasang katalog/buku daftar pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorum
5. Terlampir pas photo untuk (ukuran ukuran 4x6 = 3 lembar dan 3x4 = 3 lembar) foto Pasca
6. Terlampir foto copy STTB S/TA (kegiatan 1 mata) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjut Di ke ST lampirkan (jajah dan transkrip) sebanyak 1 lembar
7. Terlampir perbantuan Kori Kori pembayaran yang sudah terpasang dan sudah sebanyak 1 lembar
8. Karya sudah digital dan 2 esai/paragraf (1 untuk perbandingan, 1 untuk analisis) dan foto kertas jajah 3 esai/paragraf untuk pengantar (sangat dan warna perbantuan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku dan lembar perbandingan nilai di terdapatnya dalam perbandingan, prati dan datin
9. Soft Copy digital diupload di CD sebanyak 3 file (Desain dengan judul Irigasi)
10. Disiapkan surat keterangan ke BIA (pada saat pengantar) (jajah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point point diatas berikut di misalkan ke dalam Aspek
12. Bertanda dan tanggal buku (buku yang diserahkan untuk) merupakan pelaksanaan upon (buku) dengan perincian di:

1. [100] Ujian Akhir Akhir	Rp 500.000
2. [110] Administrasi Wouda	Rp 1.000.000
3. [120] Buku Pustaka	Rp 100.000
4. [130] Buku LAM	Rp 5
Total Biaya	Rp 2.600.000
5. dt. 2019 <i>Amal</i>	Rp 2.700.000

20/11/2019


Paralel Wouda Ke: **64**
 Ukuran Toga: **M**




Medan 20

 MUHAMMAD RIZAL RAHMAN RAHUTON
 (1211708000)

- a. Untuk penyelesaian ini ada dua cara yaitu:
 - i. a. Untuk dapat dapat diserahkan dari LPMU menggunakan RM (RM) Medan
 - i. b. Melampirkan buku pembayaran yang sudah diuji sementara dijamin
- c. Untuk dapat (1) (jajah), untuk (1) (jajah) - untuk (1) (jajah) - untuk (1) (jajah)



YANG BUKAN PUSTAKA
 No. 1234 / 11/11 / 2019
 Dikembalikan tidak ada sangkut
 P. Perpusdatan
20 NOV 2019
 P. Perpusdatan

 P. Perpusdatan

"MUHAMMAD RIZAL PAHLEPI NASUTION_1515310883_MANAJEMEN.docx"

Submitted to: Universitas Pahlamgantung Pahlam Batak, Ligonan



Plagiarism



Document Similarity




Copyright (c) Turnitin. All rights reserved.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

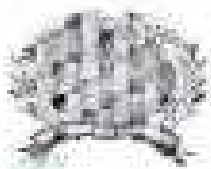
Instansi : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : ROJAL AHMAD SE M.Si
 Pembimbing II : DEWI NURMASARI PARE SE Msi
 Mahasiswa : MUHAMMAD RIZAL PAHLEPI NASUTION
 Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310883
 Tingkat Pendidikan : SI (OSTRA SATU)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGALAMAN MOTIVASI KERJA DALAM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINGA PAYA PASIRK MEDAN.

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10-19	Definisi & Fungsi pengantar	[Signature]	
11-19	Teori & Pembahasan	[Signature]	
12-19	Spasi	[Signature]	
	Act Sibung 14/10/19 		

Medan, 23 Oktober 2019
Diketahui/Ditetujui oleh:
Dekan



Dr. Sunardi, S.Pd., M.Hum



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp. (061) 8455571
 website : www.panca Budi.ac.id email : unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Departemen :
 Fakultas :
 Jurusan / Program Studi :
 Mata Kuliah :
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa :
 Nomor Pokok Mahasiswa :
 Nomor Pendaftaran :
 Alamat Email :
 No. Telp. Aktif / Rangsang :

Universitas Pembangunan Panca Budi
 SOSIAL SAINS
 RIZAL AHMAD, SE., M.Si
 DEWI HURMASARI PANE, SE., MM
 MUHAMMAD RIZAL PALEPI NASUTION
 Manajemen
 510010823
 (1) (ASTRA CATU)
 PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINGA DAYA
 PASTEK MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/10-19	Bab 1, 4, dan 6		
10/10-19	Bab 11 Bab 1 Pengaruh Pustaka		
10-19	Acc Surya M 19/10/19		

Medan, 22 October 2019
 Ditandatangani oleh :
 Dekan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8450571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpa@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : RIYAL AHMAD, ST., M.Si
Dosen Pembimbing II : DEWI NURMASARI PANE, SE., MM
Nama Mahasiswa : MUHAMMAD RIZAL PAHLEPI NASUTION
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310083
Jalur Pendidikan : SACRA JUKU (SI)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINGA BAYA PASIFIC MEDAN

TANGGAL	PENBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Agustus 2019	- Pembahasan materi Bab 1, - Identifikasi masalah - Pembahasan materi Bab 2.		
Agustus 2019	- Rangkai Bab 1 - Rangkai Bab 2		
Agustus 2019			

Medan, 03 September 2019
Diketahui/Ditetujui oleh
Dean,








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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : RIZAL AHMAD, SE., MSI
Dosen Pembimbing II : DEWI NURMADEWI PANE, SE., NH
Nama Mahasiswa : MUHAMMAD RIZAL FAHLEPTI NASUTION
Kelas/Program Studi : Manajemen
Materi Pokok Mahasiswa : 1515310503
Mata Pelajaran : SAstra SAKTI (1)
Jenis Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINGA ORYA RASHTA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Agustus 2019	- Sistematisa penulisan - Penulisan kata pengantar		
Agustus 2019	- Revisi penulisan		
Agustus 2019	- Sistematisa penulisan abstrak pendahuluan		
Agustus 2019	- kea seminar proposal		
			

Medan, 03 September 2019

Diketahui/Ditandatangani oleh :
Dekan



Dr. Suryani N.S., S.H., M.Hum.



Acc
Jid. Luk
12/12/19
✓

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SINGA DAYA
PASIFIK MEDAN**

Acc Jid. Luk
18/12/19

SKRIPSI

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

Oleh :

MUHAMMAD RIZAL PAHLEPI NASUTION
NPM : 1515310883

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan, dan sampel sebanyak 70 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,728 dengan sig. 0,00. Besarnya pengaruh dari motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,426 satuan. (2) Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,226 dengan sig. 0,029. Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,308 satuan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,106 dengan sig. 0,00. Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,663 satuan.

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

ABSTRACT

This research aims to determine whether the motivation, discipline and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Singa Daya Pasifik Medan. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 22.0 program. This study used multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of PT. Singa Daya Pasifik Medan, and a sample of 70 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that : (1) Motivation had a positive and significant effect on the Performance of Employees at the PT. Singa Daya Pasifik Medan. This can be seen from multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 7,728 with sig. 0.00. The magnitude of the effect of motivation (X_1) on employee performance (Y) is 0,426 units. (2) Discipline has a negative and significant effect on the performance of employees of the PT. Singa Daya Pasifik Medan. This can be seen from multiple linear regression analysis through the t test which is negative with a tcount of -2,226 with sig. 0,029. The magnitude of the influence of discipline (X_2) on employee performance (Y) is -0,308 units. (3) The work environment has a significant positive effect on the performance of employees of the PT. Singa Daya Pasifik Medan. This can be seen from multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 6,106 with sig. 0.000. The magnitude of the influence of work environment (X_3) on employee performance (Y) is 0,663 units.

Keywords : Motivation, Discipline, Work Environment and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah	6
2. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan teori	11
1. Kinerja Karyawan	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
c. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan	16
d. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	17
e. Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2. Motivasi Kerja.....	21
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
c. Jenis-Jenis Motivasi	27
d. Indikator Motivasi Kerja.....	27
3. Disiplin Kerja	29
a. Pengertian Disiplin Kerja	29
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	31
c. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	33
d. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	34
e. Indikator Disiplin Kerja	35

4. Lingkungan Kerja.....	37
a. Pengertian Lingkungan Kerja	37
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	39
c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	41
d. Manfaat Lingkungan Kerja	42
e. Indikator Lingkungan Kerja.....	43
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka konseptual.....	49
D. Hipotesis.....	53

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian.....	54
B. Tempat dan waktu penelitian	54
C. Definisi Operasional Variabel.....	55
1. Variabel Penelitian	55
2. Definisi Operasional.....	55
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	58
1. Populasi.....	58
2. Sampel.....	58
3. Jenis dan Sumber Data	59
E. Teknik Pengumpulan Data.....	60
1. Angket/ <i>Quisioner</i>	60
2. Observasi.....	60
3. Studi Wawancara (<i>Interview</i>).....	60
F. Teknik Analisis Data.....	60
1. Uji Validasi	60
2. Uji Reliabilitas	61
3. Uji Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Normalitas.....	62
b. Uji Multikolinieritas.....	63
c. Uji Heteroskedastisitas.....	63
4. Analisis Regresi Linear Berganda	64
5. Uji Hipotesis.....	65
a. Uji F (Simultan)	65
b. Uji t (Parsial)	65
6. Koefisien Determinasi.....	66

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	67
1. Deskripsi Objektif Penelitian	67
a. Sejarah Singkat PT. Singa Daya Pasifik Medan	67
b. Visi dan Misi PT. Singa Daya Pasifik Medan	69
2. Struktur Organisasi PT. Singa Daya Pasifik Medan	69
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	74
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	75

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76
4. Deskrip Variabel Penelitian	76
a. Variabel X_1 (Motivasi Kerja)	77
b. Variabel X_2 (Disiplin Kerja)	83
c. Variabel X_3 (Lingkungan Kerja)	89
d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)	95
5. Pengujian Validitas dan Reabilitas.....	101
a. Pengujian Validitas	101
b. Pengujian Reabilitas.....	104
6. Pengujian Asumsi Klasik	106
a. Uji Normalitas Data	106
b. Uji Multikolinearitas	108
c. Uji Heteroskedastisitas.....	109
7. Regresi Linear Berganda.....	110
8. Uji Hipotesis.....	111
a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	111
b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	112
9. Koefisien Determinasi.....	113
B. Pembahasan.....	115
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	115
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	116
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	117
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	118

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	120
B. Saran.....	121

DAFTAR PUSTAKA 123

BIODATA 127

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Daftar Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2016-2018.....	3
Tabel 1.2	Absensi Karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan Januari- Desember 2018.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	50
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	51
Tabel 3.3	Populasi dan Sampel	54
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
Tabel 4.5	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	72
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ragam Fisiologis (X _{1.1}).....	72
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan (X _{1.2})	74
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sosial (X _{1.3}).....	75
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penghargaan (X _{1.4})....	76
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Aktualisasi Diri (X _{1.5}).....	77
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Frekuensi Kehadiran (X _{2.1}).....	78
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Tingkat Kewaspadaan (X _{2.2})	80
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Tingkat Ketaatan Pada Standar Kerja (X _{2.3})	81
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Tingkat Ketaatan Pada Peraturan Kerja (X _{2.4})	82
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Tingkat Etika Kerja (X _{2.5})	83
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X _{3.1})	84
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X _{3.2}) ...	85
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X _{3.3})	86
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruang (X _{3.4}) ..	87
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Antara Karyawan (X _{3.5})	89
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y ₁) ...	90
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y ₂) .	91
Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y ₃)	92
Tabel 4.24	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y ₄)	93
Tabel 4.25	Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y ₅).....	94
Tabel 4.26	Uji Validitas (X ₁) Motivasi Kerja	95
Tabel 4.27	Uji Validitas (X ₂) Disiplin Kerja	96
Tabel 4.28	Uji Validitas (X ₃) Lingkungan Kerja	97
Tabel 4.29	Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan	97
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas (X ₁) Motivasi Kerja	98
Tabel 4.31	Uji Reliabilitas (X ₂) Disiplin Kerja.....	99
Tabel 4.32	Uji Reliabilitas (X ₃) Lingkungan Kerja	99

Tabel 4.33	Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan	99
Tabel 4.34	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	101
Tabel 4.35	Uji Multikolinieritas.....	102
Tabel 4.36	Regresi Linier Berganda	104
Tabel 4.37	Uji Simultan	105
Tabel 4.38	Uji Parsial.....	105
Tabel 4.39	Koefisien Determinasi.....	107
Tabel 4.40	Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi	107

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	50
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Singa Daya Pasifik Medan	66
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas	100
Gambar 4.3	PP Plot Uji Normalitas	100
Gambar 4.4	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	103

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas nikmat yang diberikan oleh Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan kepada penulis karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan tugas akhir untuk dapat mencapai gelar sarjana pada Fakultas Sosial & Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Shalawat dan salam tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sebagai sang motivator dan ispirator terhebat sepanjang zaman. Adapun judul yang penulis sajikan adalah sebagai berikut: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan”**.

Penulis menyadari banyak kesalahan yang terjadi pada skripsi ini dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, maka dari segala kerendahan hati mengharapkan bantuan dan bimbingan dari semua pihak guna kesempurnaannya. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak Rizal Ahmad, SE., M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran serta dorongan yang sangat berarti kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, SE., MM selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan pengarah penulis untuk model analisi yang memberikan banyak saran, masukan, motivasi serta kemudahan di dalam pembuatan skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kepada Orang Tua saya Ayahanda Amrin Nasution dan Ibunda Latifah Hanum AS, yang sudah sangat sabar mendidik penulis tiada henti dalam memberikan doa, motivasi serta bantuan baik materi maupun non – materi kepada penulis disetiap waktu.
8. Teman-teman seperjuangan penulis Andri Pratama, Ayu Lestari, Fitri Hidayanti, Mutia Agusrian, Anggun Morizar, dan kawan-kawan yang tidak disebutkan namanya yang selalu memberikan motivasi dan semangat disetiap waktu.

Akhir kata, semoga penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Dengan selesainya skripsi ini agar kiranya dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh penulis maupun oleh pembaca yang kiranya nanti akan membaca isi dari skripsi ini.

Medan, Agustus 2019

Penulis

MHD RIZAL PAHLEPI NST
NPM : 1515310883

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif dalam menjalankan organisasi tersebut. Suatu organisasi yang dibentuk, tentu telah menetapkan suatu tujuan tertentu yang merupakan petunjuk arah bagi pimpinan dan segenap karyawan perusahaan. Hal ini mengingat organisasi merupakan suatu wadah untuk mencapai tujuan tertentu. Berhasil tidaknya pencapaian suatu tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja (Mariam, 2016:5). Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai

baik, maka kinerja organisasi akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja organisasi.

Menurut Nitisemito (2014:73) mendefinisikan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi juga sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2009:13-14), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja lingkungan organisasinya. Pegawai akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Rivai (2009:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Wexley dan Yukl (2000:97) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai

melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

PT. Singa Daya Pasifik Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan, pemborongan, pembangunan, pengangkutan, pertanian, perbengkelan dan jasa percetakan guna untuk keperluan industri. Instansi ini lebih terfokuskan kepada penyedia jasa guna untuk keperluan berbagai sektor industri.

Berdasarkan hasil survei di lapangan diperoleh beberapa fenomena terkait dengan kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan daftar penilaian kinerja karyawan pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Daftar Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2016-2018

No.	Unit	2016	2017	2018	Jumlah
1.	Sangat Baik (A)	8	13	10	31
2.	Baik (B)	7	11	8	26
3.	Sedang (C)	2	5	1	8
4.	Rendah (D)	1	3	1	5
	Total	18	32	20	70

Sumber : PT. Singa Daya Pasifik 2019

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal, dan masih ada karyawan yang tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya hal ini dapat dilihat dengan masih ada karyawan yang memiliki kinerja sedang dan kinerja rendah. Hal ini tentu saja menimbulkan pertanyaan bagi peneliti pengukuran kinerja di PT. Singa Daya Pasifik perlu dikaji kembali agar kinerja karyawan bisa lebih optimal. Arah penelitian adalah untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Singa Daya Pasifik, sehingga dapat memberikan masukan bagi manajemen maupun pimpinan

dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan sebagai basis meningkatkan pelayanan. Kinerja karyawan masih ada yang rendah tersebut berdampak pada kualitas pelayanan dan akhirnya menurunkan kepuasan pelanggan.

Disamping itu masalah di PT. Singa Daya Pasifik Medan yaitu diindikasikan karena kurangnya motivasi kerja karyawan. Menurut pimpinan PT. Singa Daya Pasifik Medan motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Karyawan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif dan target yang diinginkan perusahaan belum tercapai. Menurut wawancara terhadap karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan, dari pihak perusahaan sendiri dirasa kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya. Kurangnya upaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Disamping motivasi kerja, terdapat fenomena lain di PT. Singa Daya Pasifik Medan yaitu disiplin kerja, sebagian karyawan memiliki rendah di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yang ditandai dengan masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu saat masuk kantor dan cepat pulang sebelum jam kantor selesai tanpa merasa risih, masih adanya sebagian pegawai yang menunda tugas kantor yang dibebankan kepadanya, masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi absensi ketidakhadiran karyawan tahun 2018 PT. Singa Daya Pasifik Medan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan
Januari – Desember 2018**

Bulan	Absensi				
	Sakit	Izin	Absen	Cuti	Diklat
Januari	7	10	3	5	-
Februari	5	4	1	4	-
Maret	2	9	2	3	-
April	7	9	2	7	-
Mei	3	15	-	2	-
Juni	3	13	5	9	-
Juli	7	11	1	6	-
Agustus	8	9	2	2	-
September	1	3	1	1	-
Oktober	7	3	2	2	-
November	2	1	5	-	-
Desember	3	13	5	2	-

Sumber : Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 diatas dapat dilihat tingkat absensi seluruh karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan pada Periode Januari-Desember 2018 mengalami peningkatan dan penurunan dalam segala aspek. Dan dapat dilihat pada bulan Februari, September, dan November tingkat ketidakhadiran berkurang. Sedangkan di bulan-bulan lainnya, tingkat kehadiran seperti izin, sakit maupun cuti terlihat mengalami kenaikan dan penurunan. Hal tersebut memberikan suatu gambaran bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum optimal. Indikasi tersebut terletak pada kurangnya disiplin kerja yang dimiliki pegawai dan kesadaran diri dari pegawai disaat bekerja.

Berdasarkan ketiga masalah diatas, lingkungan kerja juga sangat menentukan kinerja karyawan pada PT. Singa Daya Pasifik Medan, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan menyimpulkan bahwa keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih

menyatunya ruangan pimpinan dengan para karyawan. Disamping itu ada beberapa tata ruangan yang dinilai kurang rapi, perabotan yang tersusun kurang rapi dan cat tembok yang kurang mencerminkan kenyamanan, ruangan masih ada yang kurang lengkap dengan fasilitas yang cukup memadai sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. Pada permasalahan tersebut tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja menjalankan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja para karyawan serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di tarik sebagai judul dalam peneliatian ini adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan.”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan di bahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.
- b. Karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Karyawan masih ada yang telat saat masuk kantor.
- d. Karyawan sering menunda-nunda pekerjaannya.
- e. Karyawan masih ada yang sering tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang sah.
- f. Karyawan kurang nyaman dalam ruangan kerjanya.
- g. Karyawan merasa ada ruangan yang kurang ideal untuk melaksanakan pekerjaannya.
- h. Karyawan merasa masih ada ruangan yang belum lengkap fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya.
- i. Karyawan kurang berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya
- j. Karyawan kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya.
- k. Karyawan kurang teliti dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahansanya lebih terfokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulisan membatasi masalah hanya pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas penulisa adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Daya Pasifik Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Daya Pasifik Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Daya Pasifik Medan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dan penelitian ini adalah:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Medi Prakoso dari Universitas Negeri Yogyakarta (2016), dengan judul Kajian Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda. Sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi berganda.
2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 120 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 70 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu dilakukan di lingkungan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Singa Daya Pasifik di Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang yang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Torang (2013) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Senada dengan itu menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Bangun (2012:231), adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*Job Requitmen*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam

mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standart*). Standar kerja adalah tingakt yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang di maksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya harus berpedoman pada norma, standar operasional prosedur yang berlaku dalam organisasi

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, yaitu dalam suatu bidang dipengaruhi oleh bakat, *intelegenesi* (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir 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 sesuatu yang diterima oleh pegawai 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 pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:65), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaannya. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

- 3) Rencana kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.

- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan

kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

c. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari defenisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Menurut Yuwono (Abdi, 2018:17) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah:

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pada pelanggan.
- 2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
- 4) Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- 5) Membangun konsesus untuk melakukan suatu perubahan dengan member "*reward*" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:115) menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan:

- 1) Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.
- 2) Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
- 3) Kemungkinan penempatan pegawai agar sesuai dengan minat dan disiplinnya.
- 4) Kemungkinan dalam peninjauan kembali atas gaji serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan.

d. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Memilih penilai yang tepat pada umumnya unsur-unsur yang perlu di adakan dalam proses penilaian kinerja menurut Raisa (2011:17) adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab, merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layaknya apa yang telah diwajibkan padanya. Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari:
 - a) Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja
 - b) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan besar.
 - c) Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

- 2) Kerjasama, merupakan tindakan konkrit seseorang dengan orang lain. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi baik dengan teman sejawat, atasan atau bawahannya dalam organisasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai.
- 3) Kejujuran, adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- 4) Ketaatan, merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan organisasi baik secara tertulis maupun tertulis.
- 5) Disiplin kerja, merupakan salah satu sarana dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai baik secara manajerial maupun organisasi.
- 6) Prakarsa atau inisiatif, adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dan manajemen lainnya.

- 7) Kesetiaan, merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan penuh tanggung jawab.
- 8) Prestasi kerja, adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 9) Kepemimpinan, seorang pemimpin yang mempunyai tugas antara lain menggerakkan, mempengaruhi dan mengarahkan karyawan dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan, selain itu pemimpin bertugas untuk mempertahankan keutuhan perusahaan dengan melakukan koordinasi dan kontrol terhadap karyawan. Pemimpin juga harus mampu mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam perusahaan agar keharmonisan antar karyawan tetap terjaga.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Pasolong (2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Menurut Mangkunegara (2013:75), indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

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

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Menurut Fadel (2011:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1) Pemahaman atas tupoksi, dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing

serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

- 2) Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- 3) Kecepatan kerja, dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- 4) Keakuratan kerja tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
- 5) Kerjasama, kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep pembelajaran yang penting tentang kinerja individual. Demikian motivasi berarti pemberian dorongan menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Senada dengan itu pengertian motivasi kerja menurut Handoko (2011:252) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito (2014:73) mengidentifikasi bahwa motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi juga sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut Nawawi (2011:351) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.

Menurut Mangkunegara (2013:68), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Senada dengan itu menurut Mulyadi (2015:89), motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target-target tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi juga sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1) Faktor internal

a) Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat pendidikan

Seseorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah

tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah didalam bekerja.

c) Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *committed* terhadap pekerjaannya.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk berkerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c) Supervisi yang baik

Seseorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karir untuk para karyawan.

d) Ada jaminan karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar

karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f) Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat memengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan didalam organisasi diarahkan oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:150), jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu:

- 1) Motivasi positif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Hasibuan (2013:162), dimensi dan indikator motivasinya adalah:

- 1) Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - a) Mengembangkan kreativitas
 - b) Antusias untuk berprestasi tinggi.

- 2) Dimensi kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu:
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- 3) Dimensi kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - a) Memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b) Mengembangkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2014:75) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Fisiologis.
Rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- 2) Keamanan.
Keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial.
Sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan.

Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

5) Aktualisasi diri.

Kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran karyawan untuk menjalankan kewajibann dengan mengoptimalkan kemampuan komptensinya terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Dalam kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan perusahaan maupun dalam lingkungan masyarakat dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang dapat mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku manusia. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi yang melanggarnya. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan-peraturan perusahaan, pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

Menurut Hasibuan (2013:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang sudah ditentukan. Demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Karena disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Senada dengan itu menurut Siswanto (2010:291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2014:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang tinggi jika yang bersangkutan

konsukuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya, karena perilaku manusia itu sendiri dibentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Menurut Hasibuan (2012:124) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam mennetukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya.

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. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

c. Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Menurut Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin preventatif

Disiplin preventatif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

d. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012:243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya. Kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku karyawan hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali karyawan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah

pendisiplinan dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

e. Indikator Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Soerjono (2010:67) adapun indikator disiplin kerja yaitu:

1) Ketepatan waktu

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

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

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

3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja.

4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

Dengan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

5) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.

Adapun menurut Siswanto (2010:291), indikator disiplin kerja itu ada

5 (lima) yaitu:

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis & saling menghargai antar sesama pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2010:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungna kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, bukan berasal dari internal

karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan disekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Senada dengan itu menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2013:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya.

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Didalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.

- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan didalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa didalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Prawirosentono (2002:109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemoti (2014:111), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas
Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.
- 2) Pencahayaan
Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.
- 3) Suhu udara

Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

4) Tata ruangan

Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

5) Hubungan antara karyawan

Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.

Sedangkan menurut Sedermayanti (2004:46) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antar karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Sakri Bagus Solaiman (2018)	Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Katering Happy Tuti	X1= Disiplin Kerja X2= Motivasi Kerja X3= Stres Kerja Y= Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa, (1) Disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,283, dengan thitung sebesar 2,356 dan nilai signifikansi 0,021. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,385, dengan thitung sebesar 5,218 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Stres kerja memiliki koefisien regresi - 0,249, dengan thitung sebesar - 3,368 dan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Wahyuningrum (2008)	Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggung Harjo Kabupaten Grobogan	X1= Kemampuan X2= Kepuasan Kerja X3= Disiplin Kerja Y= Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian, hasil pengujian hipotesis minor dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sesuai perhitungan nilai korelasi sebesar 0,682 yang berarti bahwa hubungan yang ada positif dan kuat sedangkan dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,011 yang berarti nilainya jauh dibawah 0,05 (5

					%) yang berarti signifikan. Artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sesuai perhitungan nilai korelasi sebesar 0,241 yang berarti bahwa hubungan yang ada positif tetapi lemah sedangkan dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,025 yang berarti nilainya jauh dibawah 0,05 (5 %) yang berarti signifikan. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.
3	Abdul Kadir, Marnis dan Machasin (2014)	Pengaruh <i>Ability</i> , Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru	X1= Ability X2= Motivasi X3= Pengembangan Karir Y= Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan variabel of, motivasi dan pengembangan karir secara bersamaan memiliki kinerja yang signifikan di mana F dihitung lebih besar dari tabel F. Sementara dua variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan sebagian adalah variabel kemampuan di mana t lebih besar dari t Meja; $8.210 > t\text{-Table } 1,98$ dan variabel motivasi; $3,023 > 1,98$. Sementara variabel pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerjanya adalah $-1,544 t < t\text{-table } 1,98$ dan dengan signifikansi $0,126 > \alpha 5\%$.
4	Medi Prakoso (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat	X1= Motivasi Kerja X2= Kompensasi Y= Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi β sebesar 0,220 dan nilai signifikansi 0,001; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p=0,001 < 0,05$), dan (ΔR^2) sebesar 0,033; (2) kompensasi

					berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi β sebesar 0,241, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p=0,000 < 0,05$), dan (ΔR^2) 0,043; (3) motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi bahwa motivasi kerja ($\beta=0,187$; $p=0,002$) dan kompensasi ($\beta=0,214$; $p=0,000$). Kontribusi motivasi kerja dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan Percetakan Art Studio sebesar (ΔR^2) 0,066.
5	A. Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta	X = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Pegawai	Korelasi Sederhana	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh 43,56% Terhadap kinerja pegawai 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.
6	Fansyuri Ilham (2016)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Sai Apparel Industri Semarang	X ₁ = Kompetensi, X ₂ = Kompensasi , X ₃ = Lingkungan Kerja, Y ₁ = Motivasi Kerja, Y ₂ = Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan variabel kompetensi, variabel kompensasi, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F-hitung > F-tabel (52,087 > 2,703).

7	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)	X1= Gaya Kepemimpinan X2= Motivasi Y= Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti
8	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta	X1= Disiplin Kerja X2= Motivasi Kerja Y= Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Tingkat disiplin kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%), motivasi kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (78,8%), dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%); (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) 0,340$ (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta sebesar $(\Delta R^2) 0,081$; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) 0,363$ (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,097$; dan (4) Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan

					signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Disiplin Kerja (β) 0,269 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan motivasi kerja (β) 0,303 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,144.
--	--	--	--	--	--

Sumber: diolah penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang terinci menunjukkan dan menjelaskan secara teoritis hubungan antara setiap variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, untuk menyusun hipotesis atas penelitian yang menentukan pengaruh atau hubungan perlu dikemukakan kerangka pemikiran. Untuk memudahkan pembaca dalam memahami tentang masalah judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Pamela & Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan motivasi kerja yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih

giat serta antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Adanya Motivasi yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:13), dimana disebutkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teori tersebut diperkuat oleh Handoko (2013:193) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Berdasarkan teori tersebut maka motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk kinerja karyawan.

2. Hubungan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Siswanto (2010:291), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Rivai (2011:221) menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

3. Hubungan Lingkungan Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Nitisemito (2010:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Tetapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan disekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Lezita (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian Rayka (2014) juga menguji bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya adalah bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dan benar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

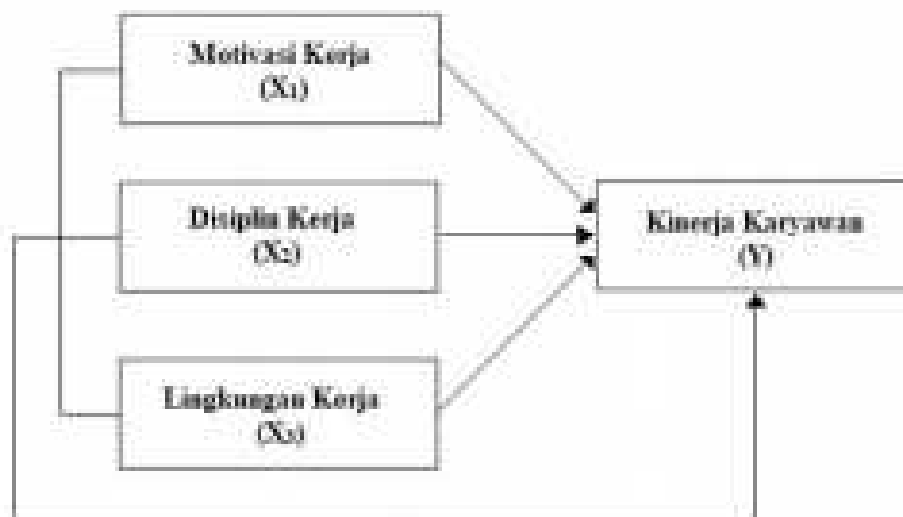
4. Hubungan Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2016:65-67), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Dimana motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika

karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Dan lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: diolah penulis 2019

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2013:79), mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, dan dapat diterima apabila hipotesis tersebut dapat dibuktikan dengan pembuktian yang nyata dan empiris. Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan.
4. Diduga motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah deskriptif komparatif. Rusiadi (2017:12), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Villa Setia Budi Abadi II Blok G No. 9 Kelurahan Tanjung Rejo Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Juli 2019 sampai dengan dengan Desember 2019, format sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal Pengajuan Judul	■	■														
2	Penyusunan Proposal			■	■												
3	Seminar Proposal					■	■	■	■								
4	Perbaikan Acc Proposal									■	■	■	■				
5	Pengolahan Data											■	■	■	■	■	■
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
8	Meja Hijau																■

Sumber: diolah penulis 2019

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Kompetensi (X_1), variabel bebas kedua Kepribadian (X_2), dan variabel bebas ketiga Kompensasi (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi 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 di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi (X_1)	Kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi juga sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (Nitisemito, 2014:73)	a) Fisiologis b) Keamanan c) Sosial d) Penghargaan e) Aktualisasi diri (Nitisemito, 2014:75)	a) Kebutuhan yang dapat terpenuhi untuk dapat hidup yang paling utama seperti rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lainnya. b) Keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan, jaminan akan berlangsung pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi. c) Kebutuhan akan rasa kasih sayang, rasa ingin memiliki dimiliki, dan persahabatan. d) Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status,	Likert

			<p>pengakuan dan perhatian.</p> <p>e) Kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya. Naluriiah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa.</p>	
Disiplin Kerja (X ₂)	<p>Suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Siswanto, 2010:291)</p>	<p>a) Frekuensi kehadiran</p> <p>b) Tingkat kewaspadaan</p> <p>c) Ketaatan pada standar kerja</p> <p>d) Ketaatan pada peraturan kerja</p> <p>e) Etika kerja</p> <p>(Siswanto, 2010:291)</p>	<p>a) Tingkat kehadiran karyawan dan tingkat ketepatan waktu dalam masuk kerja.</p> <p>b) Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya</p> <p>c) Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja, serta bertanggung jawab dengan apa yang telah dilakukan.</p> <p>d) Melaksanakan tata tertib instansi dengan patuh, dan melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai dengan peraturan</p> <p>e) Keserasian dengan karyawan lain dalam menjalankan pekerjaan bersama dan juga saling menghormati antara karyawan.</p>	Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	<p>Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.</p> <p>(Nitisemito, 2010:183)</p>	<p>a) Fasilitas</p> <p>b) Pencahayaan</p> <p>c) Suhu udara</p> <p>d) Tata ruangan</p> <p>e) Hubungan antara karyawan</p> <p>(Nitisemito, 2014:111)</p>	<p>a) Fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.</p> <p>b) Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.</p> <p>c) Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu</p>	Likert

			<p>mengontrol situasi suasana dalam bekerja.</p> <p>d) Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja</p> <p>e) Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>(Mangkunegara, 2013:67)</p>	<p>a) Kualitas kerja</p> <p>b) Kuantitas Kerja</p> <p>c) Tanggung Jawab</p> <p>d) Kerjasama</p> <p>e) Inisiatif</p> <p>(Mangkunegara, 2013:75).</p>	<p>a) Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.</p> <p>b) Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.</p> <p>c) Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari</p> <p>d) Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.</p> <p>e) Inisiatif dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari</p>	Likert

			atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.	
--	--	--	---	--

Sumber: diolah penulis 2019

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan yang berjumlah 70 orang.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan yang berjumlah 70 orang.

Tabel 3.2. Populasi dan Sampel

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Bagian Finance dan Accounting	13
2	Bagian Operasional	37
3	Bagian Marketing	20
Total		70

Sumber: PT. Singa Daya Pasifik Medan 2019

3. Jenis dan Sumber Data

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

a. Jenis Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain: data subyek, data fisik, dan data dokumenter Indriantoro dan Supomo (2010:29).

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku dan lain-lain.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket/*Quisioner*

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

3. Studi Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014:90). Validitas adalah tingkat keandalan alat ukur yang digunakan instrument 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:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$, maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk (Manullang dan Pakpahan, 2014:92). Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha Cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha Cronbach* diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan dibawah 0,6. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, naka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ Alpha positif}$ atau $>$ dari $r \text{ table}$ maka pertanyaan reliabel
- b. Jika $r \text{ alpha negative}$ atau $<$ dari $r \text{ table}$ maka pertanyaan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik, (Manullang dan Pakpahan, 2014:182). Modal dalam penelitian ini harus bebas

dari asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinieritas, heterokedastitas, dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali dalam Rusiadi *et.al*, (2015:149).

1) Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel *dependent* sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual tersrandarisasi dari sumbu horizontal. Data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

2) Uji *Probability Plot (P-Plot)*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-P Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
 - b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.
- 3) Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S adalah *Asymp.Sig* (2 Tailed) > 0.05 .

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas Rusiadi *et al*, (2015:154). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF) ≤ 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Rusiadi (2015:157). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya *heterokedastisitas* dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi *heterokedastisitas*.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda gunanya untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis. Persamaanya regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

- a = Konstanta
- β = Koefisien Regresi Berganda
- X_1 = Variabel bebas (Motivas Kerja)
- X_2 = Variabel bebas (Disiplin Kerja)
- X_3 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)
- e = Error term

5. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. 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 $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

b. Uji t (Parsial)

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

$H_0: b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

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

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

6. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir 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 menjalankan variabel terikat. Berikut rumusnya:

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

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. Sebaliknya jika determinansi (R^2) semakin kecil (mendekatin nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objektif Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Singa Daya Pasifik Medan

PT. Singa Daya Pasifik Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, pemborongan, pembangunan, pengangkutan, pertanian, perbengkelan dan jasa percetakan guna untuk keperluan industri yang didirikan pada tanggal 7 Juni 2017 berdasarkan akte pendirian No. 11 yang dibuat dihadapan notaris Eddy Simin, SH dan telah mendapatkan pengesahan pendiriannya melalui keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor AHU-0026842.AH.01.01.TAHUN 2017 tanggal 13 Juni 2017.

PT. Singa Daya Pasifik Medan dapat melaksanakan kegiatan usaha perdagangan umum, perdagangan ekspor dan impor, lokal dan anatar pulau/daerah, bertindak sebagai agen, grosir, distributor, , *supplier*, *leverensier* dan *commission house*, antara lain Bahan Bakar Minyak (BBM). Selain itu memborong atau bertindak sebagai general kontraktor, antara lain pembangunan kawasan perumahan (*Real Estate*), kawasan industri (*Industrial Estate*), gedung – gedung, apartemen, kondominium, perkantoran. Menjalankan usaha-usaha dibidang pembangunan termasuk tetapi tidak terbatas pada pembangunan gedung konstruksi, lapangan, jembatan, jalan, lahan, bendungan dermaga, dan landasan udara.

Menjalankan usaha-usaha dalam bidang perindustrian, transportasi, angkutan darat, ekspedisi dan pergudangan.

PT. Singa Daya Pasifik Medan mempunyai produk yaitu S-petro. S-petro adalah salah satu brand BBM Solar Industri yang berasal dari impor dan lokal yang berjenis *Hight Diesel* atau sekarang disebut dengan Solar + *Fame* (B20) atau juga disebut Biodisel B20. Perluasan Biodisel 20% atau Biodisel B20 sudah diresmikan oleh pemerintah pada akhir Agustus 2018. Jadi mulai per 1 September 2018 B20 mulai disebarakan diseluruh perusahaan distribusi dan agen penyalur BBM industri. Selain itu PT. Singa Daya Pasifik Medan juga memiliki jasa dibidang pembangunan dan replanting (peremajaan) pada kebun sawit.

Dengan staf yang profesional dan berpengalaman PT. Singa Daya Pasifik Medan, semakin percaya diri untuk berkomitmen pada kepentingan setiap pelanggannya agar dapat berperan dalam memberikan nilai tambah bagi kemajuan dan kesejahteraan bangsa Indonesia. Untuk terus meningkatkan integritas dan layanan dalam industri, serta dalam rangka mencapai visi dan misi, PT. Singa Daya Pasifik Medan terus merekrut dan mempertahankan individual yang berkualitas dan berdedikasi tinggi. Sebagai perusahaan dagang PT. Singa Daya Pasifik Medan senantiasa menyediakan pelayanan dan produk yang terbaik dalam menjawab tantangan krisis energi global serta perubahan kondisi pasar selalu menjadi yang terdepan.

b. Visi dan Misi PT. Singa Daya Pasifik Medan

1) Visi

“Menjadikan perusahaan energi multinasional yang terdepan dan terpercaya”.

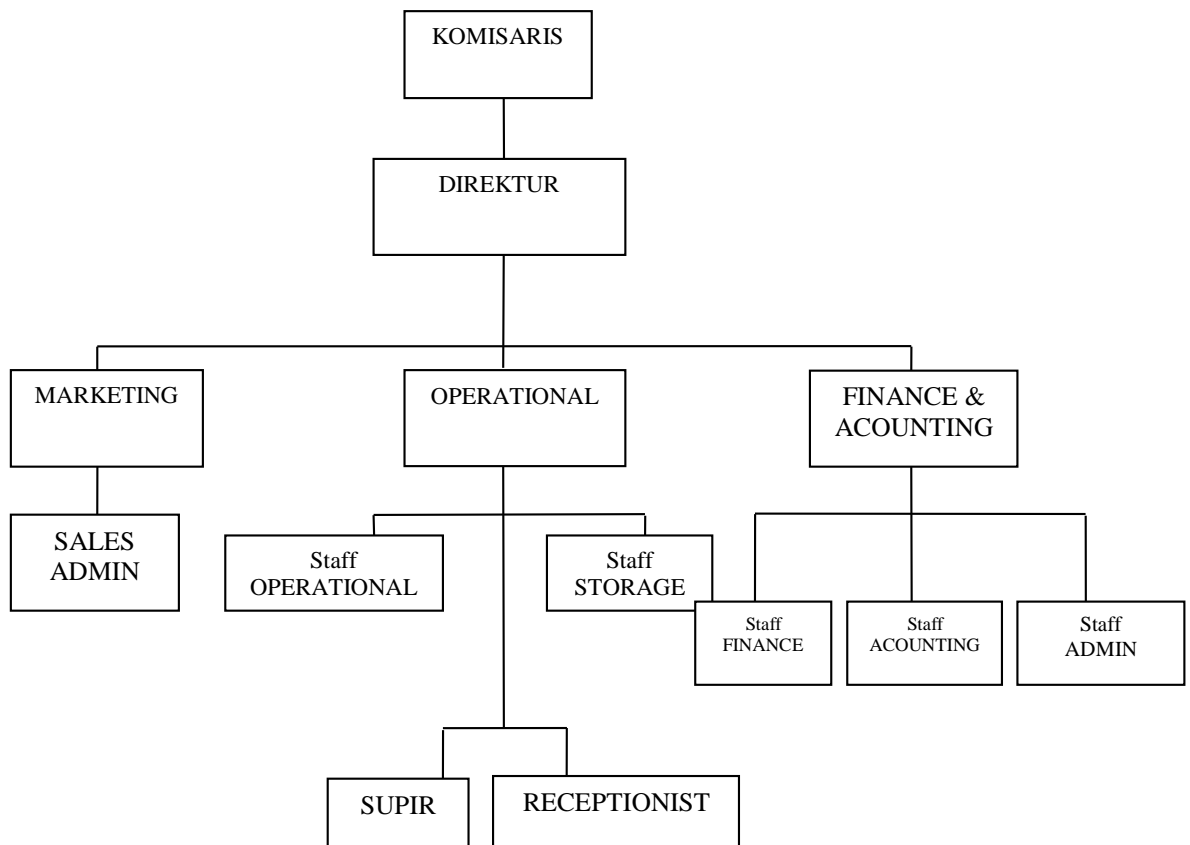
2) Misi

“Memperkuat ketahanan energi nasional dan global baik melalui energi fosil maupun energi terbarukan dengan menciptakan jaringan usaha yang berdasarkan nilai dan etika usaha pembangunan”.

2. Struktur Organisasi PT. Singa Daya Pasifik Medan

Setiap organisasi harus mempunyai struktur, dimana struktur organisasi adalah gambaran secara sistematis tentang hubungan kerja sama dari orang-orang yang ada didalam organisasi. Struktur organisasi juga menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan, diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur mengandung unsur-unsur spesialis kerja, standarisasi kordinasi, sentralisasi, atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan ukuran status kerja.

Dalam hal ini PT. Singa Daya Pasifik Medan memakai Struktur Organisasi garis dan fungsional yang menggambarkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Berikut struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Singa Daya Pasifik Medan:



Gambar. 4.1 Struktur Organisasi PT. Singa Daya Pasifik Medan

Sumber: PT. Singa Daya Pasifik Medan

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Singa Daya Pasifik Medan, yaitu:

a. Komisaris

Komisaris mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Mengawasi jalannya perusahaan secara berkala, serta mempunyai kewajiban untuk mengevaluasi tentang hasil yang diperoleh perusahaan.
- 2) Menentukan siapa yang menjadi direktur.
- 3) Menyetujui planning yang akan diajukan oleh direktur.
- 4) Memberikan masukan-masukan yang berguna bagi perusahaan.

b. Direktur

Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Menyusun strategi yang merupakan garis-garis besar cara yang harus digunakan untuk menyalurkan pikiran.
- 2) Menyusun kebijakan dan program kerja yang merupakan pedoman umum yang harus digunakan untuk menyalurkan pikiran dan tindakan dalam pengambilan keputusan.
- 3) Memberikan motivasi kepada para bawahannya.
- 4) Manandatangani dokumen dan menyelesaikan masalah kritis.

c. Marketing

Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan pasar solar
- 2) Memasarkan produk solar
- 3) Memelihara dan mengelola pelanggan

d. Sales Admin

Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengejar harga jual
- 2) Menanganin permintaan pelanggan
- 3) Menekan target penjualan harian.

e. Operasional

Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan.
- 2) Memangkas habis biaya-biaya operasional yang sama sekali tidak menguntungkan perusahaan.

- 3) Meningkatkan sistem operasional proses dan kebijakan dalam mendukung visi dan misi perusahaan.
- 4) Mengatur anggaran dan mengelola biaya.

f. Staff Operasional

Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Membantu operasional dan menyiapkan dokumen-dokumen untuk keperluan kelengkapan barang.
- 2) Mengawasi persediaan, distribusi solar dan tata letak fasilitas operasional.

g. Staff Storage

Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Memantau keluar masuk barang yang ada ditangki solar perusahaan.
- 2) Membuat DO (*delivery order*) untuk supir yang akan mengangkut solar tersebut.

h. Supir

Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Memeriksa kelengkapan kendaraan.
- 2) Mengantarkan pimpinan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perintah.
- 3) Memperbaiki kerusakan kecil kendaraan agar dapat berfungsi dengan baik.
- 4) Membersihkan mobil.

i. Receptionist

Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Menerima dan menjawab telepon serta mencatat pesan-pesan lewat telepon.
- 2) Menerima tamu yang akan bertemu dengan pimpinan.
- 3) Mencatat untuk janji-janji pertemuan pada pimpinan perusahaan.
- 4) Menyusun acara kerja sehari-hari pimpinan.

j. Finance dan Accounting

Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengatur keuangan perusahaan seperti CashFlow
- 2) Memproses dan mengelola laporan keuangan
- 3) Bertanggung jawab untuk mengatur kebutuhan uang kas perusahaan.

k. Staff Finance

Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Melakukan penyusunan keuangan perusahaan.
- 2) Melakukan transaksi keuangan perusahaan
- 3) Melakukan penagihan terhadap customer
- 4) Menyiapkan dokumen penagihan invoice/kuitansi tagihan bersama kelengkapannya.

l. Staff Accounting

Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Membuat laporan neraca, laporan laba rugi, dan laporan arus kas.
- 2) Membuat catatan atas laporan keuangan.
- 3) Memberikan laporan ke Head Accounting dan Finance.

m. Staff Admin

Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Membantu menyusun dokumen-dokumen yang diberikan staff accounting dan finance
- 2) Membantu department lain yang sibuk atau sedang cuti.
- 3) Memberikan tanda terima dan penagihan ke customer

3. Deskripsi Karakteristik Responden

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 Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	36	51.4	51.4	51.4
	Perempuan	34	48.6	48.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 51,4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	50	71.4	71.4	71.4
	31 - 40 Tahun	18	25.7	25.7	97.1
	41 - 50 Tahun	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan yang menjadi responden berusia 21 – 30 Tahun, yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 71,4% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	15	21.4	21.4	21.4
	S1	27	38.6	38.6	60.0
	SLTA	26	37.1	37.1	97.1
	SMP	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 38,6% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 10 Tahun	55	78.6	78.6	78.6
11 - 20 Tahun	14	20.0	20.0	98.6
21 - 30 Tahun	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 – 10 Tahun yaitu sebanyak 55 orang atau sebesar 78,6 % dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi responden yang berjumlah 70 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini:

a. Variabel X₁ (Motivasi Kerja)

Variabel motivasi kerja (X₁) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari ragam fisiologis (X_{1.1}), keamanan (X_{1.2}), Sosial (X_{1.3}), penghargaan (X_{1.4}), aktualisasi diri (X_{1.5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6 sampai dengan Tabel 4.10.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator Fisiologis (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Gaji sebagai karyawan perusahaan ini tidak mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga		Tunjangan yang diperoleh dari kerja perusahaan ini tidak layak dan tidak memuaskan		Kebutuhan yang diterima setiap bulan tidak dapat memenuhi kebutuhan primer keluarga	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	1	1.4
Tidak Setuju	5	7.1	3	4.3	21	30.0
Netral	11	15.7	21	30.0	16	22.9
Setuju	44	62.9	36	51.4	19	27.1
Sangat Setuju	10	14.3	10	14.3	13	18.6
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.8429		3.7571		3.3143	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator fisiologis direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item gaji sebagai karyawan perusahaan ini tidak mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga, sebanyak 44 responden (62,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,84. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Singa Daya Pasifik Medan dalam memberikan gaji kepada karyawan sudah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga sudah cukup baik.

2. Untuk item tunjangan yang diperoleh dari kerja diperusahaan ini tidak layak dan tidak memuaskan, sebanyak 36 responden (51,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Singa Daya Pasifik Medan dalam memberikan tunjangan kepada karyawan secara layak sudah cukup baik.
3. Untuk item kebutuhan yang diterima setiap bulan tidak dapat memenuhi kebutuhan primer keluarga, sebanyak 21 responden (30%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Singa Daya Pasifik Medan dalam memberikan gaji untuk memenuhi kebutuhan setiap bulan sudah dapat memenuhi kebutuhan primer keluarga sudah cukup baik.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada setiap karyawannya		Peralatan yang digunakan karyawan sudah memenuhi standar keamanan yang berlaku		Jaminan hari tua untuk mengikat sebagai karyawan sudah sesuai dengan standar	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	-	-	1	1.4
Tidak Setuju	10	14.3	3	4.3	10	14.3
Netral	10	14.3	20	28.6	10	14.3
Setuju	31	44.3	36	51.4	31	44.3
Sangat Setuju	18	25.7	11	15.7	18	25.7
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.7857		3.7857		3.7857	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator keamanan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada setiap karyawannya, sebanyak 31 responden (44,3%) menyatakan setuju,

dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Singa Daya Pasifik Medan memberikan asuransi kesehatan kepada setiap karyawannya sudah cukup baik.

2. Untuk item tunjangan yang diperoleh dari kerja diperusahaan ini tidak layak dan tidak memuaskan, sebanyak 36 responden (51,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Singa Daya Pasifik Medan memberikan tunjangan secara layak dan memuaskan sudah cukup baik.
3. Untuk item jaminan hari tua untuk mengikat sebagai karyawan sudah sesuai dengan standar, sebanyak 31 responden (44,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Singa Daya Pasifik Medan memberikan jaminan hari tua untuk mengikat karyawan yang sudah sesuai dengan standar sudah cukup baik.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Sosial (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu bersemangat dalam meningkatkan hubungan sosial dengan rekan kerja		Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk saling berinteraksi dengan karyawan lainnya		Hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan tidak kaku	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	-	-	1	1.4
Tidak Setuju	10	14.3	4	5.7	21	30.0
Netral	10	14.3	16	22.9	16	22.9
Setuju	31	44.3	37	52.9	19	27.1
Sangat Setuju	18	25.7	13	18.6	13	18.6
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.7857		3.8429		3.3143	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator sosial direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu bersemangat dalam meningkatkan hubungan sosial dengan rekan kerja, sebanyak 31 responden (44,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik selalu bersemangat dalam meningkatkan hubungan sosial dengan rekan kerja sudah cukup baik.
2. Untuk item perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk saling berinteraksi dengan karyawan lainnya, sebanyak 37 responden (52,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,84. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Singa Daya Pasifik Medan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk saling berinteraksi dengan karyawan lainnya sudah cukup baik.
3. Untuk item hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan tidak kaku, sebanyak 21 responden (30%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan di PT. Singa Daya Pasifik Medan tidak kaku sudah cukup baik.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Penghargaan (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya adalah seorang yang siap menerima pekerjaan agar mendapatkan penghargaan		Saya merasa bangga apabila hasil kerja saya digunakan untuk karyawan lainnya		Pimpinan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas dengan memuaskan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	1	1.4
Tidak Setuju	10	14.3	1	1.4	10	14.3
Netral	13	18.6	11	15.7	10	14.3
Setuju	36	51.4	32	45.7	31	44.3
Sangat Setuju	11	15.7	26	37.1	18	25.7
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
<i>Mean</i>	3.6857		4.1857		3.7857	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator penghargaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya adalah seorang yang siap menerima pekerjaan agar mendapatkan penghargaan, sebanyak 36 responden (51,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan di PT. Singa Daya Pasifik Medan adalah seorang yang siap menerima pekerjaan agar mendapatkan penghargaan sudah cukup baik.
2. Untuk item saya merasa bangga apabila hasil kerja saya digunakan untuk karyawan lainnya, sebanyak 32 responden (45,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,19. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan merasa bangga apabila hasil kerja saya digunakan untuk karyawan lainnya sudah baik.
3. Untuk item pimpinan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas dengan memuaskan, sebanyak 31 responden

(44,3%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan di PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas dengan memuaskan sudah cukup baik.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Aktualisasi Diri (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan		Saya adalah seorang yang mampu berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan		Saya merasa senang apabila mendapatkan masukan dari pimpinan serta karyawan lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	14.3	-	-	2	2.9
Netral	10	14.3	16	22.9	13	18.6
Setuju	31	44.3	35	50.0	33	47.1
Sangat Setuju	18	25.7	19	27.1	22	31.4
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.7857		4.0429		4.0714	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator aktualisasi diri direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, sebanyak 31 responden (44,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan di PT. Singa Daya Pasifik Medan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sudah cukup baik.
2. Untuk item saya adalah seorang yang mampu berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 35 responden (50%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,04. Jawaban ini menggambarkan bahwa

karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan adalah seorang yang mampu berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik.

3. Untuk item saya merasa senang apabila mendapatkan masukan dari pimpinan serta karyawan lainnya, sebanyak 33 responden (47,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan merasa senang apabila mendapatkan masukan dari pimpinan serta karyawan lainnya sudah baik.

b. Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Variabel disiplin kerja (X₂) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari frekuensi kehadiran (X_{2.1}), tingkat kewaspadaan (X_{2.2}), ketaatan pada standar kerja (X_{2.3}), ketaatan pada peraturan kerja (X_{2.4}), dan etika kerja (X_{2.5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 sampai dengan Tabel 4.15.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Frekuensi Kehadiran (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja		Saya berusaha untuk tidak bolos kerja		Saya selalu menginformasikan jika saya tidak dapat hadir ditempat kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	27	38.6	17	24.3	21	30.0
Setuju	43	61.4	53	75.7	49	70.0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.6143		3.7571		3.7000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator frekuensi kehadiran direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja, sebanyak 43 responden (61,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu datang tepat waktu dalam bekerja sudah cukup baik.
2. Untuk item saya berusaha untuk tidak bolos kerja, sebanyak 53 responden (75,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan berusaha untuk tidak bolos kerja sudah cukup baik.
3. Untuk item saya selalu menginformasikan jika saya tidak dapat hadir ditempat kerja, sebanyak 49 responden (70%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu menginformasikan jika saya tidak dapat hadir ditempat kerja sudah cukup baik.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Tingkat Kewaspadaan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara teliti		Saya selalu teratur dalam menyelesaikan pekerjaan		Saya selalu memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	21	30.0	21	30.0	19	27.1
Setuju	49	70.0	49	70.0	51	72.9
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.7000		3.7000		3.7286	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator tingkat kewaspadaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara teliti, sebanyak 49 responden (70%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara teliti sudah cukup baik.
2. Untuk item saya selalu teratur dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 49 responden (70%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu teratur dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup baik.
3. Untuk item saya selalu memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaan, sebanyak 51 responden (72,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,84. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu menginformasikan jika saya tidak dapat hadir ditempat kerja sudah cukup baik.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Tingkat Ketaatan Pada Standar Kerja (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan		Saya selalu mentaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	21	30.0	21	30.0	11	15.7
Setuju	49	70.0	49	70.0	59	84.3
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.7000		3.7000		3.8429	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator ketaatan pada standar kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 49 responden (70%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan sudah cukup baik.
2. Untuk item saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan, sebanyak 49 responden (70%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan sudah cukup baik.
3. Untuk item saya selalu mentaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja, sebanyak 59 responden (84,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,84. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu mentaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja sudah cukup baik.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Tingkat Ketaatan Pada Peraturan Kerja
(X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku		Saya patuh terhadap tata tertib yang berlaku diperusahaan		Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan sesuai peraturan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	7	10.0	16	22.9	22	31.4
Setuju	63	90.0	54	77.1	48	68.6
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.9000		3.7714		3.6857	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator ketaatan pada peraturan kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku, sebanyak 63 responden (90%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku sudah cukup baik.
2. Untuk item saya patuh terhadap tata tertib yang berlaku diperusahaan, sebanyak 54 responden (77,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,77. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan patuh terhadap tata tertib yang berlaku diperusahaan sudah cukup baik.
3. Untuk item semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan sesuai peraturan, sebanyak 48 responden (68,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.

Singa Daya Pasifik Medan mengerjakan pekerjaannya selalu sesuai dengan peraturan yang berlaku sudah cukup baik.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Tingkat Etika Kerja (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu menghormati dan menghargai pendapat karyawan lain		Saya selalu memiliki keserasian dengan karyawan lain dalam menjalankan pekerjaan bersama		Saya mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	22	31.4	26	37.1	18	25.7
Setuju	48	68.6	44	62.9	52	74.3
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.6857		3.6286		3.7429	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator etika kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu menghormati dan menghargai pendapat karyawan lain, sebanyak 48 responden (68,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu menghormati dan menghargain pendapat karyawan lain sudah cukup baik.
2. Untuk item saya selalu memiliki keserasian dengan karyawan lain dalam menjalankan pekerjaan bersama, sebanyak 44 responden (62,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu memiliki keserasian dengan karyawan lain dalam menjalankan pekerjaan bersama sudah cukup baik.

3. Untuk item saya mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dengan baik, sebanyak 52 responden (74,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dengan baik sudah cukup baik.

c. Variabel X₃ (Lingkungan Kerja)

Variabel lingkungan kerja (X₃) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari fasilitas (X_{3.1}), pencahayaan (X_{3.2}), suhu udara (X_{3.3}), tata ruangan (X_{3.4}), dan hubungan antara karyawan (X_{3.5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.16 sampai dengan 4.20.

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja		Adanya fasilitas petugas keamanan dilingkungan kerja membuat yang bekerja lebih baik		Adanya tempat ibadah karyawan yang memadai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	12.9	1	1.4	1	1.4
Netral	12	17.1	18	25.7	18	25.7
Setuju	37	52.9	45	64.3	42	60.0
Sangat Setuju	12	17.1	6	8.6	9	12.9
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.7429		3.8000		3.8429	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator fasilitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, sebanyak 37 responden (52,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas kerja di PT. Singa Daya Pasifik Medan yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja sudah cukup baik.
2. Untuk item adanya fasilitas petugas keamanan dilingkungan kerja membuat yang bekerja lebih baik, sebanyak 45 responden (64,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,80. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas keamanan PT. Singa Daya Pasifik Medan sudah cukup baik.
3. Untuk item adanya tempat ibadah karyawan yang memadai, sebanyak 42 responden (60%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,84. Jawaban ini menggambarkan bahwa tempat ibadah PT. Singa Daya Pasifik Medan sudah cukup baik.

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Kurangnya pencahayaan dalam ruangan kerja membuat karyawan tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya		Kondisi penerangan ruang kerja yang baik membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik		Pencahayaan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	5.7	6	8.6	1	1.4
Netral	23	32.9	14	20.0	14	20.0
Setuju	39	55.7	44	62.9	48	68.6
Sangat Setuju	4	5.7	6	8.6	7	10.0
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.6143		3.7143		3.8714	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator pencahayaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item kurangnya pencahayaan dalam ruangan kerja membuat karyawan tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sebanyak 39 responden (55,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa pencahayaan dalam ruangan kerja PT. Singa Daya Pasifik Medan sudah cukup baik.
2. Untuk item kondisi penerangan ruang kerja yang baik membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sebanyak 44 responden (62,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa kondisi penerangan ruang kerja PT. Singa Daya Pasifik Medan sudah cukup baik.
3. Untuk item pencahayaan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktifitas yang tinggi dalam

bekerja, sebanyak 48 responden (68,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,87. Jawaban ini menggambarkan bahwa pencahayaan dengan menggunakan sinar matahari PT. Singa Daya Pasifik Medan sudah cukup baik.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pendingin ruangan (AC) yang baik memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja		Suhu udara yang stabil disekitar ruangan kerja saya mendukung kenyamanan dalam bekerja		Ventilasi atau sirkulasi udara disekitar ruang kerja membuat saya bekerja lebih nyaman	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	22.9	16	22.9	7	10.0
Netral	20	28.6	11	15.7	12	17.1
Setuju	30	42.9	34	48.6	48	68.6
Sangat Setuju	4	5.7	9	12.9	3	4.3
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.3143		3.5143		3.6714	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.18 indikator suhu udara direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pendingin ruangan (AC) yang baik memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sebanyak 30 responden (42,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa pendingin ruangan (AC) PT. Singa Daya Pasifik Medan sudah cukup baik.
2. Untuk item suhu udara yang stabil disekitar ruangan kerja saya mendukung kenyamanan dalam bekerja, sebanyak 34 responden (48,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini

menggambarkan bahwa suhu udara PT. Singa Daya Pasifik Medan sudah cukup baik.

- Untuk item ventilasi atau sirkulasi udara disekitar ruang kerja membuat saya bekerja lebih nyaman, sebanyak 48 responden (68,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa ventilasi atau sirkulasi udara disekitar ruang kerja PT. Singa Daya Pasifik Medan sudah cukup baik.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruangan (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Ruangan yang terpisah dengan pimpinan membuat karyawan lebih leluasa dan nyaman dalam menjalankan tugasnya		Warna dinding dilingkungan kerja sangat mendukung pikiran dan semangat bekerja		Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.4				
Netral	4	5.7	9	12.9	18	25.7
Setuju	59	84.3	53	75.7	47	67.1
Sangat Setuju	6	8.6	8	11.4	5	7.1
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	4.0000		3.9857		3.8143	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.19 indikator tata ruangan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item ruangan yang terpisah dengan pimpinan membuat karyawan lebih leluasa dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, sebanyak 59 responden (84,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa tata ruangan di PT. Singa Daya Pasifik Medan sudah baik.

2. Untuk item warna dinding dilingkungan kerja sangat mendukung pikiran dan semangat bekerja, sebanyak 53 responden (75,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,99. Jawaban ini menggambarkan bahwa warna dinding dilingkungan kerja sangat mendukung pikiran dan semangat bekerja di PT. Singa Daya Pasifik Medan sudah cukup baik.
3. Untuk item ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi, sebanyak 47 responden (67,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa ruangan kerja karyawan sudah tertata rapi di PT. Singa Daya Pasifik Medan sudah cukup baik.

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Antara Karyawan
(X_{3.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Hubungan yang baik membuat karyawan mudah untuk berinteraksi kepada sesama rekan kerja		Saya merasa suasana kekeluargaan di tempat kerja		Hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja saya terjalin dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	2.9	5	7.1
Netral	18	25.7	18	25.7	20	28.6
Setuju	40	57.1	38	54.3	41	58.6
Sangat Setuju	12	17.1	12	17.1	4	5.7
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.9143		3.8571		3.6286	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.20 indikator hubungan antara karyawan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item hubungan yang baik membuat karyawan mudah untuk berinteraksi kepada sesama rekan kerja, sebanyak 40 responden (57,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini

menggambarkan bahwa hubungan antar karyawan di PT. Singa Daya Pasifik Medan sudah cukup baik.

2. Untuk item saya merasa suasana kekeluargaan di tempat kerja, sebanyak 38 responden (54,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan di PT. Singa Daya Pasifik Medan merasa suasana kekeluargaan di tempat kerja sudah cukup baik.
3. Untuk item hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja saya terjalin dengan baik, sebanyak 41 responden (58,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja PT. Singa Daya Pasifik Medan sudah cukup baik.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel kinerja dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kualitas kerja (Y.1), kuantitas kerja (Y.2), tanggung jawab (Y.3), kerjasama (Y.4), dan inisiatif (Y.5). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.21 sampai dengan 4.25.

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan		Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan		Saya mampu bekerja dengan rapih sesuai dengan standar kerja perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	3	4.3
Tidak Setuju	1	1.4	7	10.0	5	7.1
Netral	13	18.6	13	18.6	11	15.7
Setuju	43	61.4	38	54.3	45	64.3
Sangat Setuju	13	18.6	12	17.1	6	8.6
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.9714		3.7857		3.6571	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.21 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 43 responden (61,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan sudah cukup baik.
2. Untuk item saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 38 responden (54,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sudah cukup baik.
3. Untuk item saya mampu bekerja dengan rapih sesuai dengan standar kerja perusahaan, sebanyak 45 responden (64,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa

karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan mampu bekerja dengan rapih sesuai dengan standar kerja perusahaan sudah cukup baik.

Tabel 4.22
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu bekerja secara optimal		Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas		Saya selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2.9	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	8.6	6	8.6	16	22.9
Netral	10	14.3	20	28.6	21	30.0
Setuju	44	62.9	41	58.6	28	40.0
Sangat Setuju	8	11.4	3	4.3	5	7.1
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.7143		3.5857		3.3143	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.22 indikator kuantitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya mampu bekerja secara optimal, sebanyak 44 responden (62,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan mampu bekerja secara optimal sudah cukup baik.
2. Untuk item saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas, sebanyak 41 responden (58,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,59. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas sudah cukup baik.
3. Untuk item saya selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 28 responden (40%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.

Singa Daya Pasifik Medan selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup baik.

Tabel 4.23
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja yang saya lakukan		Saya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab		Saya bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	2.9	13	18.6	15	21.4
Netral	25	35.7	17	24.3	19	27.1
Setuju	30	42.9	22	31.4	35	50.0
Sangat Setuju	13	18.6	18	25.7	1	1.4
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.7714		3.6429		3.3143	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.23 indikator tanggung jawab direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja yang saya lakukan, sebanyak 30 responden (42,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja yang saya lakukan sudah cukup baik.
2. Untuk item saya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sebanyak 22 responden (31,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,64. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sudah cukup baik.
3. Untuk item saya bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan, sebanyak 35 responden (50%) menyatakan setuju, dengan

nilai rata-rata 3,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan sudah cukup baik.

Tabel 4.24
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu kompak dalam bekerjasama dengan karyawan lainnya		Saya tidak membeda-bedakan antara satu individu dengan individu lainnya		Saya selalu menjalin kerjasama dengan karyawan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	13	18.6	10	14.3	2	2.9
Netral	12	17.1	12	17.1	14	20.0
Setuju	42	60.0	45	64.3	30	42.9
Sangat Setuju	3	4.3	3	4.3	24	34.3
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.5000		3.5857		4.0857	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.24 indikator kerjasama direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu kompak dalam bekerjasama dengan karyawan lainnya, sebanyak 42 responden (60%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu kompak dalam bekerjasama dengan karyawan lainnya sudah cukup baik.
2. Untuk item saya tidak membeda-bedakan antara satu individu dengan individu lainnya, sebanyak 45 responden (64,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,59. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan tidak membeda-bedakan antara satu individu dengan individu lainnya sudah cukup baik.

3. Untuk item saya selalu menjalin kerjasama dengan karyawan dengan baik, sebanyak 30 responden (42,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu menjalin kerjasama dengan karyawan dengan baik sudah baik.

Tabel 4.25
Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan		Saya mampu menyelesaikan permasalahan tanpa diperintahkan oleh pimpinan		Saya berinisiatif membantu karyawan lainnya apabila sedang memerlukan bantuan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	4.3	2	2.9	1	1.4
Netral	14	20.0	14	20.0	9	12.9
Setuju	33	47.1	32	45.7	34	48.6
Sangat Setuju	20	28.6	22	31.4	26	37.1
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	4.0000		4.0571		4.2143	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.25 indikator inisiatif direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan, sebanyak 33 responden (47,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan sudah baik.
2. Untuk item saya mampu menyelesaikan permasalahan tanpa diperintahkan oleh pimpinan, sebanyak 32 responden (45,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,06. Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan mampu menyelesaikan permasalahan tanpa diperintahkan oleh pimpinan sudah baik.

3. Untuk item saya berinisiatif membantu karyawan lainnya apabila sedang memerlukan bantuan, sebanyak 34 responden (48,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan berinisiatif membantu karyawan lainnya apabila sedang memerlukan bantuan sudah baik.

5. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Pengujian Validitas

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

Tabel 4.26
Uji Validitas (X₁) Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	52.9286	94.125	.448	.937
Pernyataan X1.2	53.0143	94.043	.456	.937
Pernyataan X1.3	53.4571	84.397	.745	.930
Pernyataan X1.4	52.9857	83.000	.912	.925
Pernyataan X1.5	52.9857	93.956	.456	.937
Pernyataan X1.6	52.9857	83.000	.912	.925
Pernyataan X1.7	52.9857	83.000	.912	.925
Pernyataan X1.8	52.9286	91.517	.601	.934
Pernyataan X1.9	53.4571	84.397	.745	.930
Pernyataan X1.10	53.0857	92.369	.461	.938
Pernyataan X1.11	52.5857	94.217	.446	.937
Pernyataan X1.12	52.9857	83.000	.912	.925
Pernyataan X1.13	52.9857	83.000	.912	.925
Pernyataan X1.14	52.7286	92.404	.610	.934
Pernyataan X1.15	52.7000	92.619	.530	.936

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari Tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS versi 22 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 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas (X₂) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	52.2429	16.998	.578	.904
Pernyataan X2.2	52.1000	17.309	.578	.904
Pernyataan X2.3	52.1571	17.091	.595	.904
Pernyataan X2.4	52.1571	16.424	.785	.896
Pernyataan X2.5	52.1571	16.424	.785	.896
Pernyataan X2.6	52.1286	17.998	.362	.911
Pernyataan X2.7	52.1571	16.424	.785	.896
Pernyataan X2.8	52.1571	16.424	.785	.896
Pernyataan X2.9	52.0143	17.927	.487	.907
Pernyataan X2.10	51.9571	18.245	.479	.907
Pernyataan X2.11	52.0857	17.297	.596	.903
Pernyataan X2.12	52.1714	17.419	.496	.907
Pernyataan X2.13	52.1714	16.492	.754	.898
Pernyataan X2.14	52.2286	17.773	.381	.912
Pernyataan X2.15	52.1143	17.175	.604	.903

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari Tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS versi 22 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 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28
Uji Validitas (X₃) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	52.5429	31.933	.532	.852
Pernyataan X3.2	52.4857	33.819	.560	.851
Pernyataan X3.3	52.4429	33.091	.615	.848
Pernyataan X3.4	52.6714	34.833	.347	.861
Pernyataan X3.5	52.5714	32.799	.559	.850
Pernyataan X3.6	52.4143	33.956	.557	.851
Pernyataan X3.7	52.9714	33.072	.414	.860
Pernyataan X3.8	52.7714	31.947	.465	.859
Pernyataan X3.9	52.6143	34.182	.409	.858
Pernyataan X3.10	52.2857	34.903	.566	.853
Pernyataan X3.11	52.3000	34.213	.631	.850
Pernyataan X3.12	52.4714	34.282	.553	.852
Pernyataan X3.13	52.3714	33.164	.601	.849
Pernyataan X3.14	52.4286	33.350	.504	.853
Pernyataan X3.15	52.6571	33.475	.508	.853

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari Tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS versi 22 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 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.29
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	52.2286	47.657	.362	.853
Pernyataan Y.2	52.4143	45.580	.443	.850
Pernyataan Y.3	52.5429	44.020	.549	.844
Pernyataan Y.4	52.4857	45.877	.393	.853
Pernyataan Y.5	52.6143	46.559	.444	.850
Pernyataan Y.6	52.8857	43.523	.586	.842
Pernyataan Y.7	52.4286	46.046	.444	.850
Pernyataan Y.8	52.5571	41.960	.601	.841
Pernyataan Y.9	52.8857	43.871	.624	.840
Pernyataan Y.10	52.7000	44.532	.542	.844
Pernyataan Y.11	52.6143	46.965	.350	.854
Pernyataan Y.12	52.1143	44.711	.553	.844
Pernyataan Y.13	52.2000	44.626	.558	.844
Pernyataan Y.14	52.1429	45.429	.495	.847
Pernyataan Y.15	51.9857	46.913	.400	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari Tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS versi 22 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 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reabilitas

Reabilitas adalah derajat ketetapan, 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* lebih besar ($>$) 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 4.30
Uji Reliabilitas (X₁) Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari Tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,936 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas (X₂) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari Tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,909 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas (X₃) Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari Tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,862 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.33
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

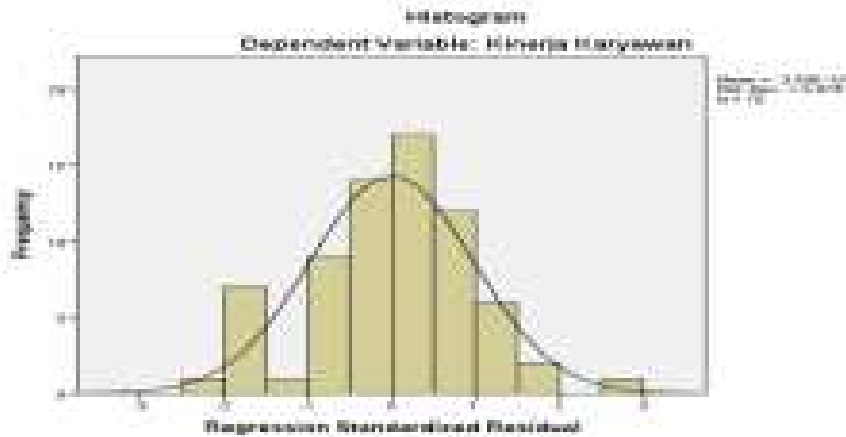
Dari Tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,856 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

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

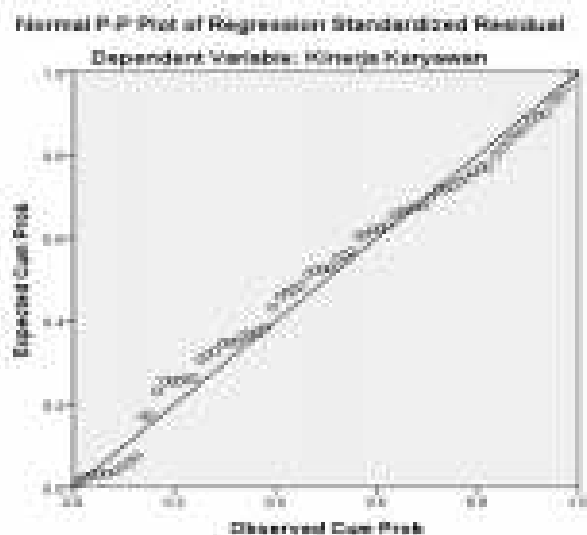
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

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 Versi 22.0 (2019)

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 karyawan berdistribusi secara normal.

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

Tabel 4.34
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.50279137
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.060
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas 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* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Sd Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	11.793	7.231		1.631	.108					
Motivasi Kerja	.426	.055	.598	7.728	.000	.608	.689	.598	.999	1.001
Disiplin Kerja	-.308	.138	-.208	-2.226	.029	.131	-.264	-.172	.683	1.464
Lingkungan Kerja	.663	.109	.571	6.106	.000	.471	.601	.472	.683	1.464

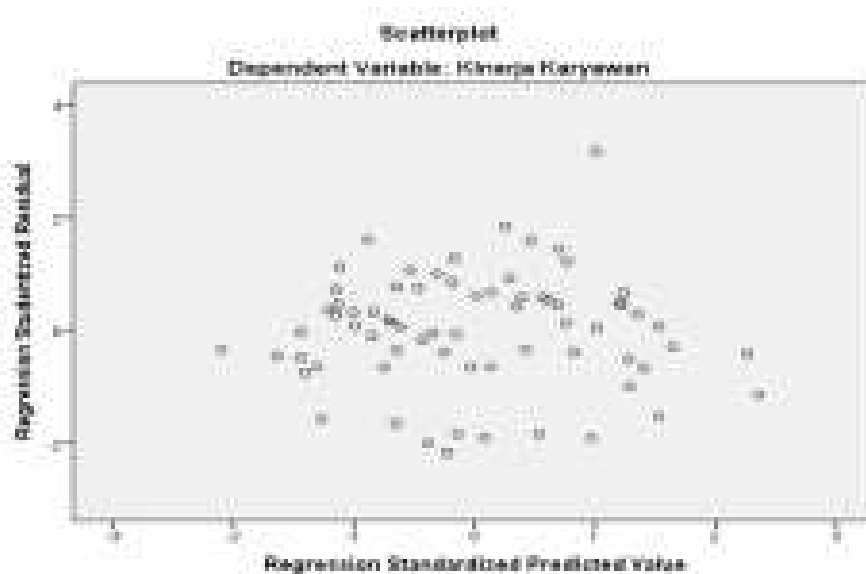
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.35 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi kerja $1,001 < 10$, disiplin kerja $1,464 < 10$ dan lingkungan kerja $1,464 < 10$, serta nilai *Tolerance* motivasi kerja $0,999 > 0,10$, disiplin kerja $0,683 > 0,10$ dan lingkungan kerja $0,683 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisita



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

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 di atas 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.

7. 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 atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda yaitu sebagai berikut:

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

Tabel 4.36
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Sd Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1(Constant)	11.793	7.231				1.631	.108		
Motivasi Kerja	.426	.055	.598	7.728	.000	.608	.689	.598	.999	1.001
Disiplin Kerja	-.308	.138	-.208	-2.226	.029	.131	-.264	-.172	.683	1.464
Lingkungan Kerja	.663	.109	.571	6.106	.000	.471	.601	.472	.683	1.464

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.36 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 11,793 + 0,426 X_1 - 0,308 X_2 + 0,663 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 11,793.
- Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,426.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar -0,308 .

- d. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,663.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun cara mencari F_{tabel} yaitu dengan mencari angka *degree of freedom* (df_{N1} dan df_{N2}) dengan menggunakan rumus ($df_{N1} = \text{Jumlah sampel} - \text{jumlah semua variabel}$) dan lalu rumus ($df_{N2} = \text{Jumlah semua variabel} - 1$), maka hasil F_{tabel} bisa dilihat dari tabel tersebut.

Tabel 4.37
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2146.216	3	715.405	33.751	.000^b
	Residual	1398.984	66	21.197		
	Total	3545.200	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 33,751 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 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 motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Adapun cara mencari t_{tabel} yaitu dengan mencari angka *degree of freedom* (df) dengan menggunakan rumus ($df = n - k$) dan lalu menentukan taraf signifikansinya, maka hasil t_{tabel} bisa dilihat dari table tersebut.

Tabel 4.38
Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Sd Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	11.793	7.231		1.631	.108					
Motivasi Kerja	.426	.055	.598	7.728	.000	.608	.689	.598	.999	1.001
Disiplin Kerja	-.308	.138	-.208	-2.226	.029	.131	-.264	-.172	.683	1.464
Lingkungan Kerja	.663	.109	.571	6.106	.000	.471	.601	.472	.683	1.464

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

- 1) Berdasarkan motivasi kerja terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 7,728 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,996 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{\text{hitung}} 7,728 > t_{\text{tabel}} 1,996$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar -2,226 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,996 dan signifikan sebesar 0,029, sehingga $t_{hitung} -2,226 > t_{tabel} 1,996$ dan signifikan $0,029 < 0,05$, maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 6,106 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,996 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,106 > t_{tabel} 1,996$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

9. 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 4.39
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.778 ^a	.605	.587	4.60399	.605	33.751	3	66	.000	1.786

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil uji determinasi dengan menggunakan *R Square* 0,587 atau 58,7% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 58,7%. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien $D = R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasinya sebesar 58,7%. Artinya variasi dari kinerja mampu dijelaskan sebesar 58,7% oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi.
- b. Nilai R sebesar 0,587 menunjukkan terdapat hubungan yang cukup erat antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Tabel 4.40 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi

No	Rata-Rata Keterangan	
1	0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
2	0,2 – 0,39	Tidak Erat
3	0,4 – 0,59	Cukup Erat
4	0,6 – 0,79	Erat
5	0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: (Sugiono, 2016:287)

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di PT. Singa Daya Pasifik Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,728 dengan sig. 0,00. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja yang dilakukan oleh PT. Singa Daya Pasifik Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja PT. Singa Daya Pasifik Medan secara bersamaan sebesar 0,426 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di PT. Singa Daya Pasifik Medan yang terdiri dari ragam fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri maka kinerja PT. Singa Daya Pasifik Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Solaiman (2018), menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Daya Pasifik Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 yaitu karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan poin 2 yaitu karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya telah terjawab.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Singa Daya Pasifik Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar -2.226 dengan sig. 0,029. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja di PT. Singa Daya Pasifik Medan, hal ini bisa dilihat dari kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan secara bersamaan sebesar -0,308 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja di PT. Singa Daya Pasifik Medan yang terdiri dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja maka kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan menurun. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Hasil penelitian ini tidak ada yang sesuai dengan penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Singa Daya Pasifik Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 3 yaitu karyawan masih ada yang telat masuk kantor dan pada poin 4 yaitu karyawan sering menunda-nunda pekerjaannya dan pada poin 5 yaitu karyawan masih ada yang sering tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang sah telah terjawab.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Singa Daya Pasifik Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,106 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kemampuan kerja yang dilakukan oleh PT. Singa Daya Pasifik Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan secara bersamaan sebesar 0,663 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja di PT. Singa Daya Pasifik Medan yang terdiri dari fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan dan hubungan antara karyawan maka kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Budianto *et al* (2015), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 6 yaitu karyawan kurang nyaman dalam ruangan kerjanya dan pada poin 7 yaitu karyawan merasa ada ruangan yang kurang ideal untuk melaksanakan pekerjaannya dan pada poin 8 yaitu karyawan merasa masih ada ruangan yang belum lengkap fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya telah terjawab.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja di PT. Singa Daya Pasifik Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 33,751 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT. Singa Daya Pasifik Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja PT. Singa Daya Pasifik Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri dari ragam fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan dan hubungan antara karyawan bertambah maka kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Daya Pasifik Medan telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 – 11 yaitu karyawan kurang bergairah dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, karyawan masih ada yang telat saat masuk kantor, karyawan sering menunda-nunda pekerjaannya, karyawan masih ada yang sering tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang sah, karyawan kurang

nyaman dalam ruangan kerjanya, karyawan merasa ada ruangan yang kurang ideal untuk melaksanakan pekerjaannya, karyawan merasa masih ada ruangan yang belum lengkap fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya, karyawan kurang berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya, dan karyawan kurang teliti dalam menjalankan tugas pekerjaannya telah terjawab.

Hasil determinasi (R^2) dari angka *Adjusted R Square* 0,587 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 58,7% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 58,7\% = 41,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi, dan lain-lain.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) adalah 7,728 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,996 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,728 > 1,996$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,426 satuan.
2. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan. Teruji dan diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) adalah -2,226 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,996 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,226 < 1,996$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,029 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,308 satuan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan. Teruji dan diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) adalah 6,106 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,996 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,106 > 1,996$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,663 satuan.

4. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 33,751 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,74 = (33,751 > 2,74).
5. Nilai R sebesar 0,587 menunjukkan terdapat hubungan yang cukup erat antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan pegawai yang bangga apabila hasil kerjanya digunakan untuk karyawan lainnya, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan yang diterima oleh pegawai setiap bulan yang dapat memenuhi kebutuhan primer keluarga, dengan solusi pimpinan harus lebih memotivasi karyawannya sehingga pegawai merasa diperhatikan sehingga lebih professional dalam melakukan pekerjaannya.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan pegawai yang selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang selalu datang tidak tepat waktu dalam bekerja dengan solusi Perusahaan harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, maka dapat

meningkatkan disiplin kerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan insentif berbentuk uang atau jabatan terhadap karyawan yang berprestasi sesuai dengan prestasi karyawan yang bersangkutan.

3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan ruangan yang terpisah dengan pimpinan membuat karyawan lebih leluasa dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan pendingin ruangan (AC) yang baik memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. dengan solusi perusahaan meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.
4. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang selalu berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan dalam memberikani target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan kepada karyawan, dan instansi harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang M, Pakpahan M. 2014. *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung: Penerbit Cita Pustaka Media.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Rusiadi., N. Subianto dan R. Hidayat. 2014. *Metode Penelitian: Manajemen, Akutansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Perss.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.

Jurnal :

Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.

Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.

Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.

Bryan Johannes Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Jurnal "Acta Diurna"* Vol. 3, No.4

Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Kartini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 3, No.1

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*.

- Ginanjari, Rodi Ahmad. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi. Prodi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Ilham, Fansyuri. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Sai Apparel Industri Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro* Vol 5, No. 1.
- Kamir, Abdul dkk. 2014. *Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru*. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Riau Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nurhidayah, Siti. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus CV. Fajar Nusantara Jaya Serengan Surakarta*. Skripsi. Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Prakoso, Medi. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Sulaiman, Sakri Bagus. 2018. *Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Katering Happy Tuti*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Wahyuningrum. 2008. *Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggung Harjo Kabupaten Grobogan*. Universitas Diponegoro Semarang.

Wibesite :

<https://artikelkuliahkita.blogspot.com/2017/04/motivasi-berpengaruh-pada-kinerja.html> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<http://repository.uin-suska.ac.id/4286/3/10.%20BAB%20II%281%29.pdf> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/46175/Chapter%20II.pdf;jsessionid=66121D6F01F918121F0BD74F2A5D1D0B?sequence=4> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/12136/f.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<http://repository.unpas.ac.id/13799/4/9.%20BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

http://repository.ump.ac.id/7547/3/BAB%20II_DENI%20ARISKA_MANAJEMEN%2718.pdf diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<http://repository.unpas.ac.id/30010/5/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<https://eprints.uny.ac.id/9035/3/BAB%202%20-08404241017.pdf> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<http://repository.unpas.ac.id/11789/4/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<http://digilib.unila.ac.id/11160/16/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<http://repository.uin-suska.ac.id/4062/4/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<http://digilib.unila.ac.id/7280/16/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<http://repository.unpas.ac.id/27930/4/BAB%20III.pdf> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<http://digilib.uinsby.ac.id/2918/6/Bab%203.pdf> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<http://repository.unpas.ac.id/30287/6/BAB%203%20SEPT.pdf> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.

<http://repository.unpas.ac.id/30187/5/Bab%20III.pdf> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09:00 Wib.