

**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. ARGANTHA JAYA GLOBALINDO  
(STUDI KASUS BAGIAN *CUTTING*)  
DI KARANGANYAR**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Mengikuti Ujian Akhir Program Sarjana (S1)**

**Oleh :**

**Nama : Bagus Prakoso Wibowo**

**Nim : 2016514483**

**Prodi : S-1 Manajemen**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
ADI UNGGUL BHIRAWA (STIE-AUB)**

**SURAKARTA**

**2020**

## ABSTRAKSI

### **PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARGANTHA JAYA GLOBALINDO (STUDI KASUS BAGIAN *CUTTING*) DI KARANGANYAR**

**Bagus Prakoso Wibowo**

**2016 514 483**

**Bagusprakoso.1997@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karangnyar. Populasi dan sampel berjumlah 40 orang yang menggunakan data primer, teknik pengumpulan data dengan membagikan kuisisioner. Metode analisis di penelitian ini terdiri dari pengujian instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji  $R^2$ . Hasil analisis regresi menunjukkan kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar. Hasil uji T menunjukkan bahwa: Kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat di simpulkan secara bersama-sama kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar. Uji koefisien determinasi dari nilai  $R^2$  didapatkan hasil sebesar 0.715 yang berarti kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar mampu dijelaskan oleh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 71,5% sedangkan (28,5%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian, sebagai contoh stres kerja, beban kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain-lain.

**Kata Kunci : Kedisiplinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja**

## **ABSTRACTION**

### ***EFFECT OF DISCIPLINE, MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. ARGANTHA JAYA GLOBALINDO (CASE STUDY OF CUTTING) IN KARANGANYAR***

**Bagus Prakoso Wibowo**  
**2016 514 483**

**Bagusprakoso.1997@gmail.com**

*This study aims to analyze the influence of discipline, motivation and work environment on the performance of employees of PT. Argantha Jaya Globalindo Karangnyar. The population and sample of 40 people who use primary data, data collection techniques by distributing questionnaires. The analytical method in this study consisted of testing the instrument, the classic assumption test, multiple linear regression analysis, the T test, the F test and the R2 test. The results of the regression analysis showed discipline, motivation, and the work environment had a positive effect on the performance of the employees of PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar. T test results show that: Discipline, motivation and work environment have a significant positive effect on employee performance. F test results can be concluded together with discipline, motivation and work environment significantly influence the performance of the employees of PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar. Test the coefficient of determination of the value of R2 obtained a result of 0.715 which means the performance of employees of PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar can be explained by discipline, motivation and work environment by 71.5% while (28.5%) explained by other factors not examined in the study, for example work stress, workload, compensation, organizational culture and others-other.*

***Keywords: Motivation, Communication, Compensation, Performance.***

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARGANTHA JAYA GLOBALINDO (STUDI KASUS BAGIAN *CUTTING*) DI KARANGNYAR**. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan yang penulis miliki. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih untuk saran dan kritik yang penulis telah terima maupun yang akan diterima. Penulis juga menyadari bahwasanya penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Dr. Agus Utomo selaku Ketua STIE-AUB Surakarta.
3. Dra. Endang Saryanti, MM selaku Ketua Progdil Manajemen STIE-AUB Surakarta yang telah memberi ijin penulisan skripsi.
4. Irwan Christanto Edy, S.Si, M.Si selaku pembimbing utama yang telah memberikan petunjuk dan saran-saran serta pengarahan yang sangat berharga hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar di lingkungan program studi S1 Manajemen STIE-AUB Surakarta.
6. Semua pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal baik yang telah diberikan mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Surakarta, 31 Januari 2020

(Bagus Prakoso Wibowo)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>MOTTO &amp; PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	vi
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	vii
<b>ABSTRAKSI</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	6
D. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Terdahulu .....	21
C. Riset Gap dan Teori Gap.....	22
D. Kerangka Pemikiran.....	22
E. Perumusan Hipotesis.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Obyek Penelitian .....	24
B. Desain Penelitian .....	25
C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	26
D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Jenis dan Sumber Data.....	29
F. Metode Pengumpulan Data.....	30

G. Metode Analisis Data.....	31
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Objek Penelitian .....	38
B. Deskripsi Data.....	39
C. Analisis Data dan Pembahasan .....	41
D. Pembahasan.....	50
E. Implikasi Manajerial .....	51
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	53
B. Saran .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel II.2	Riset Gap dan Teori Gap .....	22
Tabel III.1	Definisi Operasional.....	27
Tabel IV.1	Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	39
Tabel IV.2	Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	40
Tabel IV.3	Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja ....	40
Tabel IV.4	Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Istrumen Variabel Kedisiplinan .....	41
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi .....	42
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja .....	42
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel IV.9	Hasil Uji Validitas Reliabilitas Instrumen.....	43
Tabel IV.10	Hasil Uji Normalitas.....	44
Tabel IV.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	45
Tabel IV.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	45
Tabel IV.13	Hasil Uji Autokorelasi.....	46
Tabel IV.14	Hasil Regresi Linier Berganda .....	46
Tabel IV.15	Hasil Uji T .....	47
Tabel IV.16	Hasil Uji F .....	49
Tabel IV.17	Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar III.1 Desain Penelitian.....	25

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- LAMPIRAN 1 : KUISIONER PENELITIAN
- LAMPIRAN 2 : OLAH DATA
- LAMPIRAN 3 : TABEL TABULASI DATA
- LAMPIRAN 4 : DAFTAR RIWAYAT HIDUP
- LAMPIRAN 5 : SURAT IJIN BAGI KUISIONER
- LAMPIRAN 6 : SURAT BALASAN PERUSAHAAN
- LAMPIRAN 7 : SURAT PLAGIASI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Manajemen sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat di gunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002; 12).

Dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama perusahaan. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: kemampuan, motivasi, efektifitas dan efisiensi, wewenang, disiplin, inisiatif (Mangkunegara, 2000). Pada penelitian ini akan membahas mengenai kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh bagi kinerja karyawan. Dalam observasi di PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar terdapat beberapa fenomena yang terjadi, pada umumnya karyawan yang memiliki potensi dan kemampuan yang baik akan mampu menghasilkan output terbaik bagi perusahaan. Begitu juga sebaliknya karyawan yang

kurang mempunyai motivasi dalam bekerja akan menghambat kinerja dan mempengaruhi karyawan lain, disinilah pentingnya upaya instansi dalam mencari cara dan upaya untuk membangun kinerja bagi karyawannya. Sehingga dengan meningkatnya kinerja yang baik akan berdampak pada upaya pencapaian tujuan instansi.

Kedisiplinan merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi kedisiplinan adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Prasetyo (1984) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah kedisiplinan. Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar kedisiplinan karyawan sudah cukup baik, akan tetapi terkadang masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat pada waktu apel pagi dilaksanakan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2009; 61). Sikap mental

karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian Rido Sanjaya (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar dapat diketahui motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari proses kerja selama melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan. Terhadap beberapa karyawan ada yang bersedia untuk bekerja dengan lembur agar tugas-tugasnya dapat segera terselesaikan tepat pada waktunya, ada karyawan yang baru mengerjakan tugasnya ketika baru diperintah dan ditegur oleh atasannya, namun terdapat juga karyawan yang cenderung selalu menunda-nunda untuk mengerjakan tugas-tugasnya sehingga tidak dapat memberikan laporan kerjanya tepat waktu.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1991; 183). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja (Sihombing, 2004; 134). Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar dari segi lingkungan kerja fisik sudah cukup baik. Fasilitas yang disediakan sudah cukup lengkap, dari segi non fisik

terkadang masih ada konflik dari sesama rekan kerja yang disebabkan oleh perbedaan pendapat dan kurangnya koordinasi.

Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja perusahaan secara maksimal. Hal ini dibuktikan oleh Hendry Wijaya (2017) yang melakukan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian di atas dapat diajukan hipotesis kedua, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga karyawan. Dalam penelitian sebelumnya, Kevin Arasy Ramadhan (2018) mendapatkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan, namun kedisiplinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Finnet Indonesia. Sedangkan dalam hasil penelitian Nurul Mutmainah (2017) bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan, namun kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank BNI Syariah. Dan hasil penelitian dari Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015) bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. Arantha Jaya Globalindo, adalah sebuah pabrik yang memproduksi jas hujan, pipa PVC, mainan karet dan matras bayi terkemuka yang maju pesat. Pabrik ini memproduksi berbagai jas hujan yang selalu mendesain produk sesuai perkembangan dunia fashion terkini yang tentunya tidak mengabaikan kekuatan dan keawetan produknya. Menerapkan nama Elmondo sebagai merek, PT. Arantha Jaya Globalindo hampir menguasai mencakup 70% jas hujan pasar di Indonesia. Untuk melaksanakan misi ini, produktivitas karyawan memegang peranan yang sangat

penting dan menentukan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menerapkan kedisiplinan bagi karyawan, memotivasi karyawan, serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARGANTHA JAYA GLOBALINDO (STUDI KASUS BAGIAN *CUTTING*) DI KARANGANYAR”**

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan pokok pikiran yang dituangkan di dalam latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar?

### **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini memperoleh bukti:

1. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, secara khusus terkait dengan hubungan kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

#### 2. Manfaat Praktisi

Bagi perusahaan agar dapat menerapkan dan memanfaatkan dengan baik sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

#### 3. Manfaat Peneliti

Bagi peneliti ini merupakan proses belajar dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh khususnya mengenai kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

## **E. Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan skripsi dibagi menjadi ke dalam 5 bab dan masing-masing bab mempunyai kaitan satu dengan yang lainnya, adalah sebagai berikut:

### **1. BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan secara ringkas mengenai gambaran umum perusahaan, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan tentang konsep-konsep dan teori-teori yang berkaitan dan relevan dengan permasalahan yang dirumuskan.

### **3. BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik sampling dan teknik analisa data.

### **4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBASAN**

Pada bab ini akan menguraikan dan menjelaskan analisis, pengolahan, dan pembahasan dari perumusan masalah dengan menggunakan metode yang telah ditetapkan.

### **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil-hasil yang didapatkan dari penelitian yang disertai dengan rekomendasi atau saran bagi perusahaan yang diteliti untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **F. Landasan Teori**

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

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

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku (Gibson, 1996). Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2004). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002; 160). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2006; 67).

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang

seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

**b. Faktor – faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut:**

Robert L.Mathis (2001; 82) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya/diandalkan.
5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

**c. Indikator Pengukuran Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator (Robbins, 2006; 260) yaitu:

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

2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2. Kedisiplinan**

### **a. Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin merupakan sebuah rasa taat dan patuh kepada nilai yang dipercaya yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin yaitu patuh terhadap aturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Harlie (2010) mengemukakan bahwa kedisiplinan pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan kedisiplinan ini tidak timbul dengan sendirinya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik pulakinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah suatu alat yang

digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004; 444).

Suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan (Rivai, 2010; 825). Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan bagian penting dari suatu proses kinerja karyawan yang wajib ditaati dan dilakukan agar tercipta dan berjalannya suatu tujuan yang dicapai oleh suatu perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan**

Yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan (Hasibuan, 2000: 192) antara lain:

##### **1. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

##### **2. Sanksi hukuman**

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan

semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indiscipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

### 3. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

### 4. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

### **c. Indikator Kedisiplinan**

Terdapat empat aspek kedisiplinan (Sutrisno, 2009), yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu.

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan (Manullang, 1982; 150). Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (Handoko, 1999). Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan perusahaan berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota perusahaan yang bersangkutan (Siagian, 2011).

Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins, 2008). Motivasi merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008). Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

#### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor (Herzberg, 2010), yaitu:

1. Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:
  - a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)  
Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
  - b. Kemajuan (*advancement*)  
Besarnya kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
  - c. Tanggung jawab (*responsibility*)

Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

d. Pengakuan (*recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

e. Pencapaian (*achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

2. Faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:

a. Administrasi dan kebijakan perusahaan tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Pengawasan tingkat kewajaran pengawasan yang dirasakan oleh tenaga kerja.

c. Gaji kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

d. Hubungan antar pribadi tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

e. Kondisi kerja tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

**c. Jenis-jenis Motivasi**

S.P. Hasibuan(2008; 150) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan, antara lain:

1. Motivasi positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang atau lain-lain.

## 2. Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

### **d. Indikator Motivasi**

Hamzah B. Uno (2009; 73) dapat disimpulkan bahwa beberapa ukuran untuk mengukur kedisiplinan yang antara lain:

#### 1. Motivasi internal

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- e) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- f) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
- g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

#### 2. Motivasi eksternal

- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.

- c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

#### **4. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Bahwa seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Bambang, 1991; 122).

Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, amakan dan nyaman (Sedarmayanti, 2001; 12). Kesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung didapatkannya rancangan sistem kerja yang efisien.

##### **b. Jenis- jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2001; 21) menyatakan ada dua jenis lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut:

###### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada didekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Siagian (2006; 63) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lega.
3. Ventilasi pertukaran udara.
4. Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan.
5. Terdapat sarana angkutan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah.

### d. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2004; 46) menyatakan terdapat indikator lingkungan kerja, antara lain:

1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja.
2. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja.
3. Kelembapan udara pada tempat kerja.
4. Sirkulasi udara pada tempat kerja.
5. Getaran mekanis pada tempat kerja.
6. Bau tidak sedap pada tempat kerja.
7. Tata warna pada tempat kerja.
8. Dekorasi pada tempat kerja.
9. Musik pada tempat kerja.

## 10. Keamanan pada tempat kerja.

### G. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu yang menjadi dasar pembentukan model penelitian dan menyusun hipotesis disajikan pada table 1 berikut:

**Tabel II.1**

#### **Ringkasan penelitian terdahulu**

Peneliti (Tahun)	Judul	Alat analisis	Hasil
Heny Sidanti (2015) Jurnal JIBEKA (1 Februari 2015) Volume 9: 44-53	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.	Regresi linier berganda	Disiplin kerja, Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan, namun Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
Muhammad Alfahmi. SE.,MM(2016) Jurnal Ilmiah (4 Desember 2016) "DUNIA ILMU" VOL. 2. NO. 4	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Binjai.	Regresi linier berganda	Kedisiplinan kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Binjai.
Fadli Nugraha (2017)e-Proceeding of Management : Vol.4, No.2 (Agustus 2017).Hal: 1213.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon.	Regresi linier berganda	Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon.
Noor Rika Dinata Inbar (2018) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58 No. 2 Mei 2018. Fakultas Brawijaya Malang.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang).	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang).
Natalia Susanto (2019) Jurnal AGORA Vol.7, No.1	Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada	Regresi linier berganda	Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra: Surabaya.	divisi penjualan PT. Rembaka		karyawan divisi penjualan PT. Rembaka.
--	---------------------------------	--	--

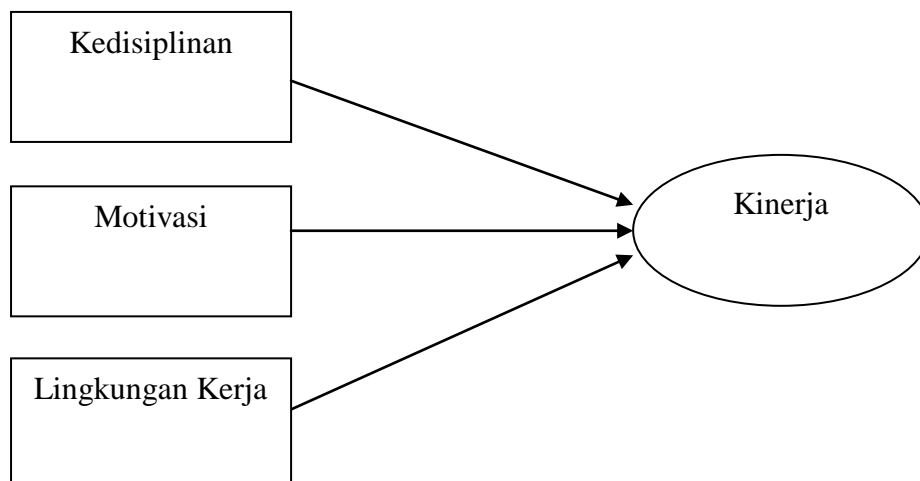
## H. Riset Gap dan Teori Gap

**Tabel II.2**  
**Riset Gap dan Teori Gap**

No	Arah Hipotesis/ Hasil Penelitian	Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh Tidak Signifikan
1.	Varibel Kedisiplinan, Terhadap Kinerja	Heny Sidanti (2015), Muhammad Alfahmi (2016), Fadli Nugraha (2017).	
2.	Variabel Motivasi, Terhadap Kinerja	Heny Sidanti (2015), Muhammad Alfahmi (2016), Natalia Susasanto (2019).	
3.	Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Noor Rika Dinata (2018), Fadli Nugraha (2017).	Heny Sidanti (2015)

## I. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian yang telah dijelaskan tersebut, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



### **Gambar II.1**

Sumber: Heny Sidanti (2015), Muhammad Alfahmi. SE.,MM (2016), Fadli Nugraha (2017), Noor Rika Dinata (2018), Natalia Susanto (2019).

#### **J. Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu pertanyaan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_1$ : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
2.  $H_2$ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
3.  $H_3$ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Dan Obyek Penelitian**

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

Penelitian ini dilakukan di PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar, yang beralamat di:

Alamat :Jl. Solo-Purwodadi Km.9 Mundu, Selokaton, Gondangrejo,  
Karanganyar.

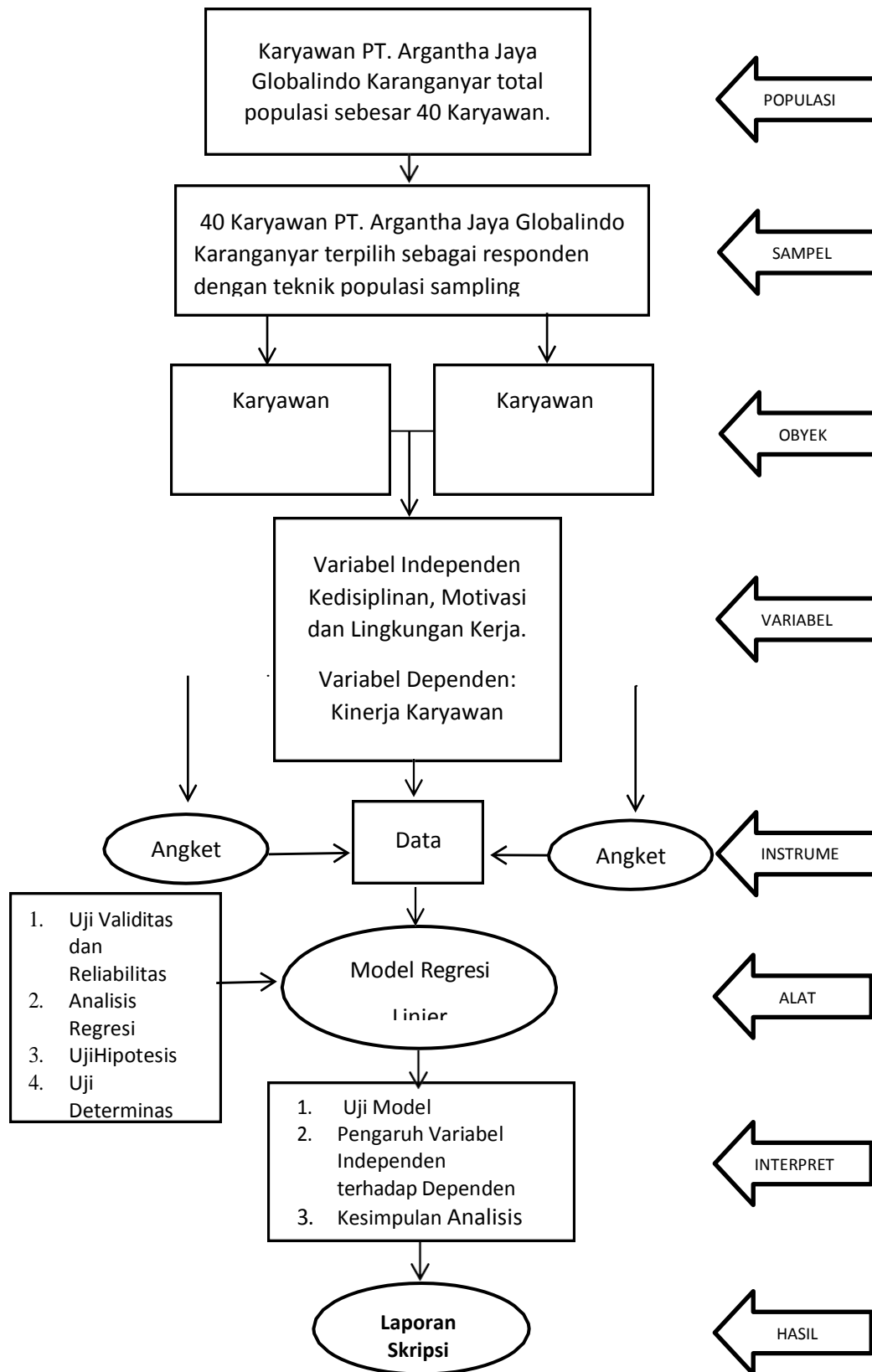
No. Telp :(0271) 853599

##### **2. Obyek Penelitian**

Dalam obyek ini yang menjadi sumber penelitian adalah 40 karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.

## B. Desain Penelitian

Gambar III.1 Desain Penelitian



### **C. Variabel penelitian dan Definisi Operasional**

Sugiyono (1999) mengemukakan pengertian variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Hatch (1987) menyatakan secara teoritis variabel sendiri dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

#### **a. Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah: Kinerja Karyawan (Y).

#### **b. Variabel Independen**

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Kedisiplinan ( $X_1$ )
2. Motivasi ( $X_2$ )
3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

### c. Definisi Operasional

**Tabel III.1**

#### **Definisi Operasional dan Variabel yang digunakan**

No.	Variabel penelitian	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006; 67)	-Kualitas kerja. -Kuantitas kerja. -Ketepatan waktu. -Efektifitas. -Kemandirian. -Komitmen kerja. (Robbins, 2006; 260)
2.	Kedisiplinan ( $X_1$ )	Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2004; 444)	-Frekuensi kehadiran. -Tingkat kewaspadaan. -Ketaatan pada standar kerja. -Ketaatan pada peraturan kerja. -Etika kerja. (Bejo Siswanto, 2005; 291)
3.	Motivasi ( $X_2$ )	Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. (Hasibuan, 2008)	-Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. -Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. -Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. -Memiliki rasa senang dalam bekerja. -Selalu berusaha mengungguli orang lain. (Hamzah B. Uno, 2009; 73)
4.	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. (Sedarmayanti, 2001; 12)	-Penerangan. -Suhu udara. -Suara bising. -Ruang gerak yang diperlukan . -Keamanan kerja. -Hubungan karyawan. Sedarmayanti (2004; 46)

## **D. Populasi dan Sampel**

### a. Populasi

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga. Umar (2000) mengartikan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan.

### b. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Sugiyono 2008; 118). Pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen atau anggota populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo yang berjumlah 40 orang.

## **E. Jenis dan Sumber Data**

### a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur atau dihitung, misalnya: kuesioner pertanyaan tentang Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi PT. Arantha Jaya Globalindo

## b. Sumber Data

Data penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengertian data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2001; 397). Data yang diperoleh langsung dari karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar yang menjadi responden penelitian ini melalui penyebaran kuisioner.

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu:

### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap kedisiplinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain melalui literatur-literatur atau majalah untuk melengkapi data yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono, 2008; 402).

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuisioner langsung kepada karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar. Pembagian

kuisisioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan.

Untuk kuisisioner kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan akan dijumlahkan. Seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan regresi untuk mencari pengaruh antar variabel.

## **G. Metode Analisis Data**

### **a. Uji Instrument Penelitian**

#### **1. Analisa Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih dari 0,40.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *croncbach alpha* lebih dari 0,6.

**b. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak atau tidak model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian, uji ini meliputi:

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2011). Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2011).

## 4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai hubungan (korelasi) antara observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross section*) (Gujarati, 2003). Konsekuensi adanya autokorelasi adalah selang keyakinan menjadi lebar serta variasi dan standard error ditaksir terlalu rendah, dan akibat selanjutnya adalah bahwa pengujian dengan menggunakan uji T dan uji F tidak lagi sah.

### c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dan tiga variabel independen yaitu kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja. Agar analisis dapat dilakukan dengan besar maka langkah-langkah yang dilakukan adalah dengan menentukan bentuk pengaruh variabel X dan Y. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap pengaruh dependent digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e \text{ (Sugiyono, 2002)}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan.

$\alpha$  = Konstanta.

$X_1$  = Kedisiplinan.

$X_2$  = Motivasi.

$X_3$  = Lingkungan Kerja.

$B_1$  = Koefisien Kedisiplinan.

$B_2$  = Koefisien Motivasi.

$B_3$  = Koefisien Lingkungan Kerja.

E = Standar kesalahan.

### d. Uji Parsial (t)

Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel independent yang terdapat pada model yang terbentuk,

untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial (uji t) digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak. Langkah- langkah yang digunakan adalah:

1)  $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1$ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Taraf uji  $\alpha = 0,05$

Cara melakukan uji t yaitu dengan membandingkan nilai statistic t dengan titik kritis menurut tabel. Hasil yang diperoleh adalah apabila nilai statistik t hasil hitung lebih besar daripada t tabel, maka  $H_1$  dapat diterima dan menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

#### **e. Uji Simultan (F)**

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang terdapat pada model berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013; 98). Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis.

Rumusan masalah yang digunakan adalah sebagai berikut:

1)  $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1$ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Taraf uji  $\alpha = 0,05$  Cara melakukan uji F yaitu dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F tabel.

$H_1$  diterima apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel.

**f. Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut karena variabel independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya, semakin mendekati angka nol berarti semakin buruk hasil regresinya, karena variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen (Priyanto, 2012; 134).

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1 Gambaran Umum**

PT. ARGANTHA JAYA GLOBALINDO adalah salah satu pabrik jas hujan, pipa PVC, mainan karet tiup dan matras bayi terkemuka dan maju pesat yang berlokasi di Gondangrejo, Karanganyar, Jawa Tengah, Indonesia. Luas lokasi pabrik mencakup kira-kira 20.000 meter persegi, bagian riset dan pengembangan selalu mendesain produk sesuai perkembangan dunia fashion terkini dan tentu saja tidak mengabaikan kekuatan dan keawetan produk. Begitu banyak usaha telah dilakukan untuk menjamin mutu produk-produk PT. Arantha Jaya Globalindo, dengan fasilitas mesin pemroses PVC, CV Mundu Makmur Lestari berkomitmen memberikan produk-produk terbaik dengan harga kompetitif.

##### **2 Visi dan Misi**

###### **a. Visi**

“Menjadi perusahaan jas hujan berwawasan global dan mampu memberi kontribusi berkelanjutan bagi masa depan masyarakat kita”

###### **b. Misi**

- 1) Membangun perusahaan yang memberikan nilai tambah bagi masyarakat.
- 2) Menyediakan produk-produk fungsional, inovatif dan memiliki nilai kekinian.
- 3) Memperhatikan nilai persaudaraan, kesejahteraan, kejujuran dan kerja keras.

- 4) Membina kemampuan sumber daya manusia.
- 5) Berinovasi dan membangun jaringan bisnis yang kuat.

## B. Deskripsi Data

Deskripsi data digunakan untuk menjelaskan tentang karakteristik responden dan penilaian responden terhadap butir pertanyaan kuesioner. Penelitian ini mengambil sebanyak 40 sampel karyawan yang bekerja pada PT. Argantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar. Hasil distribusi karakteristik responden dan penilaian terhadap butir pertanyaan dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.1  
Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	17– 30 tahun	11	27,5%
2.	31 – 40 tahun	16	40%
3.	41 – 50 tahun	9	22,5%
4.	>50 tahun	4	10%
	Jumlah	40	100%

Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.1 diketahui bahwa mayoritas responden berusia 31 sampai 40 tahun.

### 2. Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2  
Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
----	---------------	-----------	------------

1.	Laki-laki	13	32,5%
2.	Perempuan	27	67,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.2 diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebesar 67,5% atau 27 responden.

### 3. Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.3  
Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	<1 tahun	3	7,5%
2.	1-5 tahun	17	42,5%
3.	5-10 tahun	11	27,5%
4.	>10 tahun	9	22,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.3 diketahui bahwa mayoritas lama bekerja responden adalah lebih dari 1-5 tahun atau 17 responden.

### 4. Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.4  
Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SMA/SMK/Sederajat	23	57,5%
2.	Diploma III (DIII)	9	22,5%
3.	Strata 1 (S1)	6	15%
4.	Strata II (S2)	2	5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.4 diketahui mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 23 responden.

## C. Analisis Data dan Pembahasan

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

##### 1) Hasil Uji Validitas Variabel Untuk Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ )

Hasil uji validitas variabel untuk variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) disajikan pada tabel IV.5.

Tabel IV.5  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kedisiplinan

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,741	0,312	Valid
X1.2	0,652	0,312	Valid
X1.3	0,506	0,312	Valid
X1.4	0,470	0,312	Valid
X1.5	0,622	0,312	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.5 dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}(0,312)$ . Hal ini menunjukkan bahwa instrument pernyataan variabel Kedisiplinan valid.

##### 2) Hasil Uji Validitas Variabel Untuk Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Hasil uji validitas variabel untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) disajikan pada tabel IV.6.

Tabel IV.6  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,776	0,312	Valid
X2.2	0,760	0,312	Valid
X2.3	0,390	0,312	Valid
X2.4	0,730	0,312	Valid
X2.5	0,450	0,312	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.6 dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}(0,312)$ . Hal ini menunjukkan bahwa instrument pernyataan variabel Motivasi valid.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Hasil uji validitas variabel untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) disajikan pada tabel IV.7.

Tabel IV.7  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X3.1	0,593	0,312	Valid
X3.2	0,662	0,312	Valid
X3.3	0,623	0,312	Valid
X3.4	0,586	0,312	Valid
X3.5	0,559	0,312	Valid
X3.6	0,609	0,312	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.7 dapat disimpulkan bahwa 6 item pernyataan mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,312)$ . Hal ini menunjukkan bahwa instrument pernyataan variabel Lingkungan Kerja valid.

#### 4) Hasil Uji Validitas Variabel Untuk Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas variabel untuk variabel kinerja (Y) disajikan pada tabel IV.8.

Tabel IV.8  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0,623	0,312	Valid
Y.2	0,727	0,312	Valid
Y.3	0,708	0,312	Valid
Y.4	0,725	0,312	Valid
Y.5	0,725	0,312	Valid
Y.6	0,561	0,312	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.8 dapat disimpulkan bahwa 6 item pernyataan mempunyai  $r_{item} > r_{tabel}$  (0,312). Hal ini menunjukkan bahwa instrument pernyataan variabel kinerja valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas data disajikan pada tabel IV.9.

Tabel IV.9  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kedisiplinan	0,809	Alpha cronbanch > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Motivasi	0,822		Reliabel
Lingkungan Kerja	0,832		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,874		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas data pada tabel IV.9 diatas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini di tunjukkan dengan koefisien alpha cronbach yang melebihi 0,60.

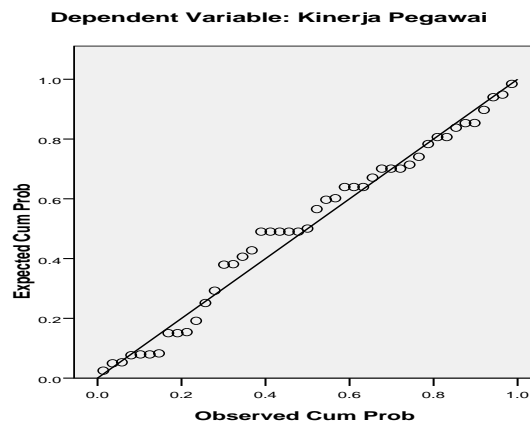
## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Tabel IV.10  
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan diagram plot diatas, diketahui bahwa titik-titik berhimpit disekitar garis diagonal, sehingga hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Tabel IV.11  
Hasil Uji Multikolinieritas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,281	2,618		-,489	,627		
	Kedisiplinan	,342	,136	,260	2,508	,016	,602	1,662
	Motivasi	,436	,168	,336	2,598	,013	,386	2,591
	Lingkungan Kerja	,407	,131	,381	3,093	,004	,426	2,345

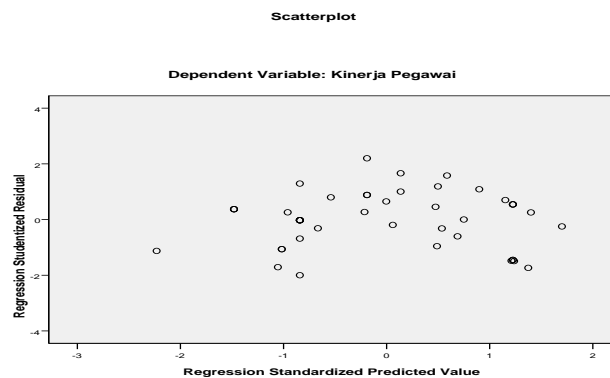
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel IV.11 diketahui bahwa variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas karena nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.12  
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan hasil olah data tersebut diatas menunjukkan bahwa gambar data tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga hasil analisis data tersebut menunjukkan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### d. Uji Autokorelasi

Tabel IV.13  
Uji Autokorelasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,857 <sup>a</sup>	,735	,715	1,549	1,789

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan uji autokorelasi didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 1,789. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,789 terletak antara -2 sampai +2 berarti data tidak terjadi autokorelasi.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Regresi Linier Berganda

Tabel IV.14  
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,281	2,618		-,489	,627		
	Kedisiplinan	,342	,136	,260	2,508	,016	,602	1,662
	Motivasi	,436	,168	,336	2,598	,013	,386	2,591
	Lingkungan Kerja	,407	,131	,381	3,093	,004	,426	2,345

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2020

Dari pengujian statistik didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,281 + 0,342X_1 + 0,436X_2 + 0,407X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar -1,281 artinya Kinerja Karyawan di PT. Argantha jaya globalindo kabupaten Karanganyar mempunyai nilai negatif, apabila motivasi dan lingkungan kerja tidak ada maka karyawan bernilai negatif.

- b) Nilai  $X_1$  adalah 0,342, artinya kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila kedisiplinan di tingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi motivasi dan lingkungan kerja konstan.
- c) Nilai  $X_2$  adalah 0,436, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi kedisiplinan dan lingkungan kerja konstan.
- d) Nilai  $X_3$  adalah 0,407, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi kedisiplinan dan motivasi konstan.

**b. Uji Signifikan Parsial (Uji T)**

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel IV.15  
Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1,281	2,618		-,489	,627		
	Kedisiplinan	,342	,136	,260	2,508	,016	,602	1,662
	Motivasi	,436	,168	,336	2,598	,013	,386	2,591
	Lingkungan Kerja	,407	,131	,381	3,093	,004	,426	2,345

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2020

**Keterangan:**

- 1) Nilai signifikansi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,016 < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa variabel

kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar (**Hipotesis 1 terbukti**).

2) Nilai signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,013 < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar (**Hipotesis 2 terbukti**).

3) Nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,004 < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar (**Hipotesis 3 terbukti**).

**c. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Tabel IV.16  
Hasil Uji F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,775	3	90,925	37,876	,000 <sup>a</sup>
	Residual	98,425	41	2,401		
	Total	371,200	44			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $F = 37,876$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Sehingga nilai signifikansi pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### d. Koefisien Determinasi

Tabel IV.17  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,857 <sup>a</sup>	,735	,715	1,549	1,789

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2020

Hasil Koefisien Determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,715 yang menunjukkan bahwa 71,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan kerja. Sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### D. Pembahasan

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Kedisiplinan  $0,016 < 0,05$  maka H1 terbukti, variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar. Berdasarkan dari penelitian tersebut serupa dengan penelitian (Heny Sidanti; 2015) dari penelitian ini Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikan untuk variabel Motivasi  $0,013 < 0,05$  maka H2 terbukti, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar. Dari hasil penelitian tersebut serupa dengan penelitian (Muhammad Alfahmi; 2016) Bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja  $0,004 < 0,05$  maka H3 terbukti, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar. Berdasarkan dari penelitian tersebut serupa dengan penelitian (Fadli Nugraha; 2017, Noor Rika Dinata; 2018) dari penilitan ini Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai sebesar 37,876 signifikasi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

Dengan demikian, jika Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar juga akan meningkat.

Hasil uji  $R^2$  diperoleh hasil sebesar 0,715 hal ini berarti variabel independen (kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja) memberikan kontribusi sebesar 71,5% terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar, sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti misalnya: kepemimpinan, kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan lain sebagainya yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

#### **E. Implikasi Manajerial**

Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar, dapat diimplikasikan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar, dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan variabel Kedisiplinan ditingkatkan dengan cara :
  - a. Meningkatkan frekuensi kehadiran dalam pekerjaan.

- b. Meningkatkan tingkat kewaspadaan guna mengurangi resiko dalam bekerja.
  - c. Meningkatkan etika kerja dengan sesama, atasan maupun bawahan sesuai dalam peraturan perusahaan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Argantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan variabel Motivasi perlu ditingkatkan dengan cara :
  - a. Meningkatkan tanggung jawab setiap pekerjaan yang diterima dari perusahaan.
  - b. Meningkatkan hasil kerja dalam pekerjaan yang berbuah pujian dan apresiasi.
  - c. Meningkatkan perasaan senang dalam melakukan setiap pekerjaan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Argantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan variabel Lingkungan Kerja perlu ditingkatkan dengan cara :
  - a. Meningkatkan kualitas dalam penerangan di sekitar tempat kerja.
  - b. Meningkatkan stabilitas suhu udara dengan menyediakan mesin *chiller* di sekitar tempat kerja.
  - c. Meningkatkan alat peredam suara dalam ruangan dan memberikan fasilitas *earplug* guna mengurangi tingkat volume kebisingan di sekitar tempat kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)
  - a. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar.
  - b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar.
  - c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar.

2. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai  $F = 37,876$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan secara bersama-sama bahwa variabel Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo kabupaten Karanganyar.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,715. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan sebesar 71,5% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 28,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian, seperti

kepemimpinan, kompensasi, kom 52 dsb.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara :
  - d. Meningkatkan frekuensi kehadiran dalam pekerjaan dengan cara merubah pola jam tidur menjadi teratur serta tidak larut malam.
  - e. Meningkatkan tingkat kewaspadaan guna mengurangi resiko dalam bekerja dengan cara mengenakan *safety shoe*, memakai sarung tangan dan alat-alat yang diperlukan.
  - f. Meningkatkan etika kerja dengan sesama, atasan maupun bawahan sesuai dalam peraturan perusahaan dengan cara menunjukkan ekspresi senyum, memberikan salam, sopan santun dalam bertutur kata.
2. Motivasi dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara :
  - a. Meningkatkan tanggung jawab setiap pekerjaan yang diterima dari perusahaan dengan cara membuat daftar catatan setiap urutan pekerjaan yang diterima.
  - b. Meningkatkan hasil kerja dalam pekerjaan yang berbuah pujian dan apresiasi dengan cara membuat perbandingan hasil dari pekerjaan yang sebelumnya dan sekarang.
  - c. Meningkatkan perasaan senang dalam melakukan setiap pekerjaan.
3. Lingkungan Kerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara:
  - a. Meningkatkan kualitas dalam penerangan di sekitar tempat kerja dengan cara memantau besar dan kecilnya daya listrik pada lampu.

- b. Meningkatkan stabilitas suhu udara dengan cara menyediakan mesin *chiller* di sekitar tempat kerja.
- c. Meningkatkan alat peredam suara dalam ruangan dengan cara memberikan fasilitas *earplug* guna mengurangi tingkat volume kebisingan di sekitar tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A .Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- A.A .Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama.
- A.A .Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Alfahmi, Muhammad. 2016. Pengaruh Kedisiplinan Kerjadan Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Binjai. Jurnal ilmiah Dunia Ilmu. Vol. 2 No. 4.
- Arep, Ishak. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: PT. PustakaBinaman Pressindo.
- D.S, Lumentut, Mauritz. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan kerjaterhadapkepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulutCabang Airmadidi. Jurnal EMBA. Vol.3 No.1, Maret 2015, Hal.74-85.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Handoko, T, Hani. 1999. Manajemen, Yogyakarta : BPFE.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah KabupatenTabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". Jurnal Manajemen dan Akuntansi.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang. 1982. "Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya". cetakan ke 6. Jakarta: PT.Rajawali Press.

- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :  
Buku kedua.
- Nitisemito, AS. 1991, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta.
- Nugraha, Fadli. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon.e-Proceeding of Management : Vol.4, No.2 Agustus 2017. Page 1213
- Priyanto, D. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. Jakarta: Andi Publisher.Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rika, Dinata Noor. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). Fakultas Brawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 2. Malang.
- Robbins, Stephen. 2006.“Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Robbins, Stephen. 2008. “Perilaku Organisasi”, Jilid I dan II, alih Bahasa : HadyanaPujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Saksono, Prasetyo Budi. 1984. “Efektivitas prinsip Organisasi”. Jakarta: Galaxy Puspa Mega
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: MandarMaju.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1. No. 4.
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun Jurnal JIBEKA. Vol. 9. No. 1.
- Sihombing, Umberto. 2004. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tohardi, Ahmad. 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

Trisno, Suwarti. 2004. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja AparatPemerintah. Jurnal Economica. Vol. 9. No. 2.

Uno, Hamzah B., dan Masri Kuadrat. 2009. Mengelola Kecerdasan dalam Pembelajaran.Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal Rivai. 2004. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”, CetakanPertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai. 2010. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.