

PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. ARGANTHA JAYA GLOBALINDO

(STUDI KASUS BAGIAN *CUTTING*)

DI KARANGANYAR



PROPOSAL SKRIPSI

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

Nama : Bagus Prakoso Wibowo

NIM : 2016 514 483

Progdi : Manajemen

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

ADI UNGGUL BHIRAWA (STIE-AUB)

SURAKARTA

2019

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Bagus Prakoso Wibowo
NIM : 2016 514 483
Jurusan/Progdi : Manajemen
Judul Penelitian : PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ARGANTHA
JAYA GLOBALINDO KARANGANYAR
Nama Pembimbing : Irwan Christanto Edy, S.Si, M.Si

Surakarta, Desember 2019

Mengetahui,

Pembimbing

Ketua Program Studi



Dra. Endang Saryanti, MM
NIPY. 165/D/AUB/1993



Irwan Christanto Edy, S.Si, M.Si
NIPY. 167/D/AUB/1994

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

B. 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. Arantha 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”**

C. 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?

D. Tujuan penelitian

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

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

E. 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. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar.

2. Manfaat Praktisi

Bagi perusahaan agar dapat menerapkan dan memanfaatkan dengan baik sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan PT. Argantha 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.

F. 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.

G. 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 pula kinerjanya. 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 *indisipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

3. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* 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*)
Besarnya kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - d. Pengakuan (*recognition*)
Besarnya kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - e. Pencapaian (*achievement*)
Besarnya 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 (insentif 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, aman 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.

H. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 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.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan

Fakultas Brawijaya Malang.	Malang).		PDAM Kota Malang).
Natalia Susanto (2019) Jurnal AGORA Vol.7, No.1 Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra: Surabaya.	Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka	Regresi linier berganda	Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi penjualan PT. Rembaka.

I. 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)

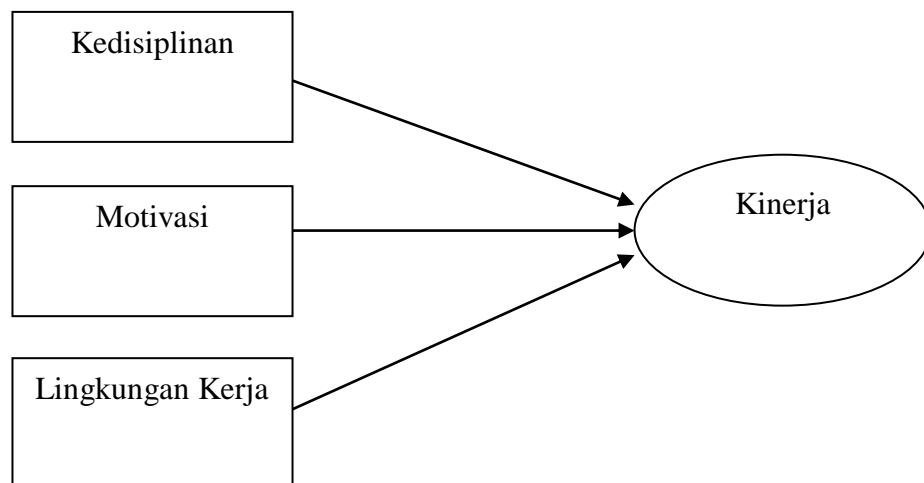
J. Hipotesis

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. H₁: Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
2. H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.
3. H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo Karanganyar.

1. Kerangka Pemikiran

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



Gambar 1

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

K. Metode Penelitian

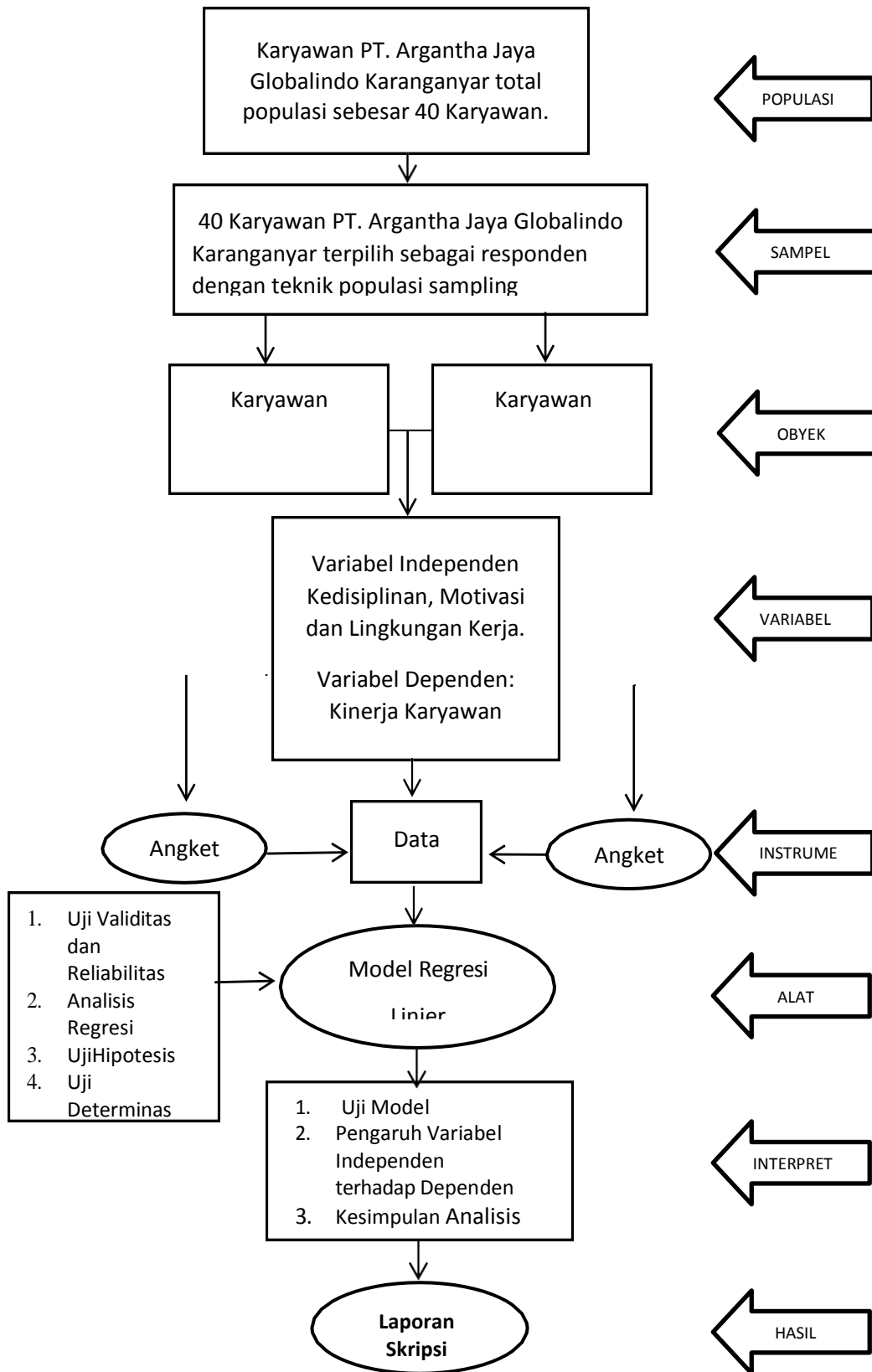
1. Lokasi Penelitian

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

Gambar III.1 Desain Penelitian



2. 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 2

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, amakan dan nyaman. (Sedarmayanti, 2001; 12)	-Penerangan. -Suhu udara. -Suara bising. -Ruang gerak yang diperlukan . -Keamanan kerja. -Hubungan karyawan. Sedarmayanti (2004; 46)

3. 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.

4. Data dan Teknik Pengumpulan Data

A. Data penelitian

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. Argantha 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).

5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuisioner langsung kepada karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo Karanganyar. Pembagian kuisioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan.

Untuk kuisioner 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.

6. Metode Analisis Data

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori.

2. Analisa Kualitatif

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 *cronbach 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 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.

α = Konstanta.

X₁ = Kedisiplinan.

X₂ = Motivasi.

X₃ = Lingkungan Kerja.

B₁ = Koefisien Kedisiplinan.

B₂ = Koefisien Motivasi.

B₃ = 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) H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H₁: 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