

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STASIUN
PENGISIAN DAN PENGANGKUTAN BULK ELPIJI PT.
PANCADARMA PUSPAWIRA KARANGANYAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi



Nama : Devita Sari

Nim : 2016 514 395

Progdi : Manajemen

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

2020

ABSTRAKSI

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar

Devita Sari¹⁾

Dra. Nani Irma Susanti MM. MH.²⁾

devitaritona@gmail.com

Program Studi S1 Manajemen, STIE AUB Surakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada stasiun pengisian dan pengangkutan bulk elpiji PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Data diambil secara langsung dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira dengan jumlah sampel sebesar 37 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari, pengujian instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R^2 . Hasil dari penelitian ini membuktikan hasil regresi penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Hasil uji t menunjukkan bahwa variable motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variable lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan pengaruh yang signifikan pada variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen. Hasil uji R^2 bahwa pengaruh yang diberikan oleh variable motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACTION

Effect of Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at LPG Bulk Filling and Transport Station PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar

Devita Sari¹⁾

Dra. Nani Irma Susanti MM. MH.²⁾

[*devitaritona@gmail.com*](mailto:devitaritona@gmail.com)

Program Studi S1 Manajemen, STIE AUB Surakarta

This study aims to determine and test the effect of motivation, work discipline, and work environment on employee performance at LPG bulk filling and transportation stations PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Data taken directly by distributing questionnaires to employees. The population used in this study were all SPPBE PT. Pancadarma Puspawira with a sample size of 37 respondents. Data analysis techniques used in this study consisted of, testing instruments, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t tests, F tests, and R² tests. The results of this study prove the regression results of this study indicate that motivation and work discipline have a positive effect on performance, while the work environment has a negative effect on employee performance at SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. T test results show that motivation and work discipline variables have a significant effect on employee performance, while work environment variables have no significant effect on employee performance. F test results showed a significant effect on the independent variables together on the dependent variable. R² test results that the influence given by the variables of motivation, work discipline, and work environment on employee performance by 56.7% while the rest is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Taufik, Hidayah dan Inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji PT. Pancadarma Puspawira Karanyanyar. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Manajemen STIE AUB Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis sudah banyak sekali menerima bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi ini. maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir, terutama kepada yang terhormat :

1. Dr. Agus Utomo, SE., MM., selaku Ketua STIE AUB Surakarta.
2. Dra. Endang Saryanti, MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE AUB Surakarta.
3. Dra. Nani Irma Susanti, MM., MH., selaku Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu dan tenaga untuk membimbing serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi.
4. Para Dosen dan seluruh staff pengajar Program Studi S1 Manajemen STIE AUB Surakarta yang telah memberikan ilmunya.
5. Untuk teman-teman seperjuangan di Program Studi S1 Manajemen.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini perlu dikembangkan dan diuji kembali sehingga lebih bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan serta rekan-rekan mahasiswa.

Surakarta, 4 Januari 2020

Penulis

Devita Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAKSI	vii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian.....	4
D. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	7
A. Tinjauan Pustaka	7
1. Kinerja Karyawan	7
2. Motivasi	11
3. Disiplin Kerja.....	20
4. Lingkungan Kerja	30
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Konseptual	36
D. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Lokasi dan Obyek Penelitian.....	39
B. Desain Penelitian.....	39
C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	41
D. Populasi dan Sampel	42

E. Jenis dan Sumber Data	43
F. Metode Pengumpulan Data	44
G. Metode Analisis.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	52
B. Hasil Pengujian Data.....	54
C. Pembahasan.....	64
D. Implikasi Manajerial	66
BAB V PENUTUP.....	69
A. KESIMPULAN	69
B. KETERBATASAN PENELITIAN.....	70
C. SARAN	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

II.1	Tabel Penelitian Terdahulu Yang Relevan	34
II.2	Tabel Riset Gap Dan Teori Gap	36
III.1	Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
IV.1	Tabel Deskripsi Responden	52
IV.2	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	54
IV.3	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	55
IV.4	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	56
IV.5	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	57
IV.6	Tabel Hasil Uji Reliabilitas	57
IV.7	Tabel Hasil Uji Normalitas	58
IV.8	Tabel Hasil Uji Multikolienaritas	58
IV.9	Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
IV.10	Tabel Hasil Uji Autokorelasi	59
IV.11	Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60
IV.12	Tabel Hasil Uji t	61
IV.13	Tabel Hasil Uji F	62
IV.14	Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63

DAFTAR GAMBAR

II.1	Kerangka Pemikiran	37
III.1	Desain Penelitian	40
IV.1	Hasil Akhir Kerangka Penelitian	64

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Riwayat Hidup
2. Surat Ijin Penelitian
3. Surat Balasan Penelitian
4. Kuisisioner
5. Tabulasi Data
6. Hasil Olah Data
7. Uji Plagiasi
8. R tabel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola dengan tepat. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor kinerja karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan ataupun organisasi (Katz & Kahn, 1966).

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius dengan motivasi yang tepat terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno, 2010:109-110).

Selain itu juga terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja dari karyawan, yaitu kedisiplinan karyawan terhadap kinerja yang dilakukan. Disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang

berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dari organisasi itu atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan, bukan karena unsure paksaan (Wursanto, 2001:36).

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antara sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pemimpin, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Blau, & Scott, 1962).

Demikian pula pada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar saat ini memiliki motivasi kerja yang rendah dengan ketidak puasan karyawan terhadap bonus yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu disiplin kerja yang kurang dari sebagian karyawannya, melihat seringnya karyawan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Kurang kerjasama antar karyawan juga terkadang menimbulkan masalah pada lingkungan kerja, sehingga perusahaan harus mencari solusi dari semua masalah yang terjadi agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga output yang diberikan oleh karyawan dapat maksimal. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi hal yang harus

diperhatikan oleh Perusahaan untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat terhadap kinerja yang dilakukan oleh SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

Atas dasar fenomena pentingnya kinerja karyawan serta teori yang mendasari, maka dalam penelitian ini akan diteliti secara mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar)”**.

B. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar ?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar ?
- d. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar ?

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
- b. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
- c. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
- d. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Bagi peneliti

Peneliti dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang akan membuka pola berpikir yang lebih luas mengenai disiplin ilmu yang ditekuni selama ini. Dan agar dapat membandingkan dan mengaplikasikan teori dan ilmu yang dipelajari di bangku perkuliahan dengan lingkungan kerja yang sebenarnya.

b. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

D. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variable-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB VI : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

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.

Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang

mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas – aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
- 2) Disebabkan oleh sasaran – sasaran yang telah diterima, maka orang – orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
- 3) Sasaran – sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran – sasaran yang ringan.

c. Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang

telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan (Handoko, 2000:135-137). Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja. Kegunaan – kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut :

1) Perbaikan prestasi kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2) Penyesuaian – penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan – keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan – kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan – penyimpangan proses staffing

Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7) Ketidak akuratan informasional

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana – rencana sumber daya manusia, atau komponen komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan – keputusan personalia yang tidak diambil tepat.

8) Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan

Prstasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan –kesalahan tersebut.

9) Kesempatan Kinerja yang adil

Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang – kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah – masalah pribadi lainnya.

d. Indikator Kinerja karyawan

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung Jawab

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno, 2010:109-110).

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahannya atau pengikut. Dari beberapa literatur, para ahli memberikan pengertian motivasi yang berbeda beda tergantung dari sudut pandang mereka masing-masing. Hal ini dapat dilihat menurut Widjaja (1986:1), motivasi adalah perbedaan antara

dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan perkataan lain motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi suatu peristiwa dalam masyarakat.

Menurut Simamora (2004:339), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kata motivasi melibatkan lebih dari gerak fisik mental. Motivasi juga mempunyai dua isi gerakan dan motif. Gerakan dapat dilihat akan tetapi motif harus disimpulkan. Motif sering didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan atau impuls di dalam diri individu.

Agar lebih jelas rumusan motivasi yang ada kaitannya dengan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi, menurut Siagian (2001:134), mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Alat-alat motivasi

Alat-alat motivasi ada 3 yaitu (Hasibuan, 2001:135):

1) Material insentif

Motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan nilai ekonomis.

2) Non material

Alat motivasi yang digunakan berupa benda atau barang yang tak bernilai jadi merupakan kebutuhan rohani.

3) Kombinasi material dan non material

c. Definisi Motivasi

Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Robbins , 2003:42). Selanjutnya Luthans mengemukakan defenisi motivasi sebagai berikut: *“motivation on is a proces that with a physiological or psychological deficiency or need that activates a be havior or drive that is aimed at agoal or incentive”* (Luthans, 2002:182).

Jadi motivasi adalah suatu proses yang diawali adanya keinginan atau dorongan yang mengarahkan seseorang baik yang berifat fisiologi ataupun psikologis, atau adanya kebutuhan yang menggerakkan perilaku seseorang atau adanya keinginan untuk mencapai suatu tujuan, atau berupa imbalan tertentu. Motif diarahkan kepada tujuan yang terjadi dengan sadar atau di bawah sadar. Selain itu Hasibuan (1996)

berpendapat bahwa motif adalah kondisi seseorang untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan.

Dari defenisi motif yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa motif adalah daya dorong dalam diri manusia yang menimbulkan atau menyebabkan seseorang manusia itu berbuat sesuatu yang berhubungan erat dengan persoalan seseorang terhadap kebutuhannya. Dengan kata lain pemahaman mengenai motif pegawai atau bawahan akan sangat membantu pimpinan dalam upaya mengarahkan kegiatan dan menjalankan program organisasi atau lembaga. Motivasi seseorang ditentukan oleh motif yang dimilikinya. Motif adalah suatu kebutuhan, keinginan, tekanan, dorongan dan desakan hati yang membangkitkan dan mempertahankan gairah untuk mengerjakan sesuatu. Selanjutnya Wursanto (1992:132) mengemukakan bahwa motivasi merupakan alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Motivasi merupakan keinginan hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (1992:2) yang mengemukakan motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku.

Selain itu motivasi menurut Mangkunegara *''motivation as an energizing condition of the that serves to direct the organisin to ward the goal of a certain class''*. Bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu (Mangkunegara, 2002:89). Dengan merujuk penjelasan tersebut maka motivasi merupakan salah satu unsur yang terdapat disetiap diri manusia, di mana unsur tersebut dapat menciptakan dan mengubah sikap dan perilaku seseorang untuk dapatkan sesuatu yang diinginkan. Ini juga berkaitan dengan pendapat Winardi bahwa motivasi berkaitan dengan kebutuhan (Winardi, 2000:145). Sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Oleh karena itu, apabila kita melaksanakan tindakan-tindakan guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut maka kita „termotivasi“ untuk mencapai hal tersebut.

Dengan penjelasan di atas jelaslah bahwa motivasi merupakan dorongan timbul karena adanya kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang, sehingga seseorang tersebut melakukan tindakan-tindakan yang dianggapnya dapat menciptakan perubahan di dalam dirinya maupun di dalam lingkungannya.

Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberi inspirasi atau pengaruh, semangat dan dorongan kepada orang lain agar bekerja lebih baik. Selain itu Siagian (2001:12) mengatakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk

mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu:

- 1) Motivasi positif yaitu proses untuk mencoba untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Hadiah mungkin dapat berwujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan sebagainya.
- 2) Motivasi negatif yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, diberitahu bahwa mungkin akan kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Lebih lanjut Hasibuan (2001:74) mengatakan bahwa penerapan motivasi positif sangat efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Tetapi kesemuanya itu tergantung oleh manajer itu sendiri, dalam artian bahwa manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua jenis motivasi tersebut.

Dengan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu tugas pimpinan adalah memberikan motivasi kepada setiap pegawainya guna pencapaian tugas-tugas yang di bebaskan kepada mereka, sehingga dapat menciptakan adanya keselarasan antara tujuan

organisasi dengan kebutuhan para pegawai tersebut. Untuk mewujudkan harapan itu, seorang pimpinan harus mampu mengetahui keinginan yang dibutuhkan oleh pegawainya yang juga dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi serta kerelaannya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

d. Dimensi Motivasi Kerja

Telah dikemukakan sebelumnya bahwa konsep motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari teori Herzberg. Khususnya pada komponen „*Motivators*“ dari Herzberg adalah meliputi; (1) *achievement* (2) *recognition* (3) *work-itself* (4) *responsibility* (5) *advancement* (Luthans, 2002). Kelima dimensi motivasi kerja inilah yang kemudian digunakan dalam penelitian ini. Sesuai penjelasan (Luthans, 2002:25), kelima komponen motivator tersebut sebagai berikut:

- 1) *Achievement*; hal ini menyangkut tentang dorongan dan kesempatan seseorang pegawai/pegawai untuk berprestasi pada tugas tertentu. Artinya, suatu tugas/pekerjaan harus memungkinkan bagi seseorang pegawai/pegawai sebagai pelaksana tugas/pekerjaan tersebut untuk mencurahkan kemampuannya dalam mencapai prestasi tertentu. Oleh karena itu, disarankan bahwa suatu tugas/pekerjaan harusnya bersifat “menantang”, artinya beban tugas/pekerjaan dimaksud tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit untuk dicapai, dengan asumsi bahwa pegawai/pegawai bersangkutan memiliki keinginan untuk berprestasi.

- 2) *Recognition*; hal ini menyangkut pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja. Artinya, seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila ada pengakuan diri atau penghargaan dari pimpinan dengan rekan sekerjanya.
- 3) *Work-itself*; hal ini menyangkut tentang kejelasan uraian tugas; dan dukungan orang lain (pimpinan dan rekan sekerja) dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
- 4) *Responsibility*; hal ini menyangkut tentang kesempatan dan kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Seseorang sulit bekerja baik apabila ia tidak berkesempatan atau ia tidak berkesempatan atau ia tidak memperoleh tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Demikian halnya, apabila seseorang tidak memiliki kejelasan tentang tanggung jawabnya terhadap suatu tugas/pekerjaannya dengan baik.
- 5) *Advancement*, hal ini menyangkut tentang keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai/pegawai. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa salah satu tujuan (motif) seseorang pegawai/pegawai dalam bekerja adalah usaha mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, dan usaha mengembangkan karir melalui promosi jabatan jauh lebih tinggi.

e. Motivasi Sebagai Penentu Produktivitas Kerja

Banyak penelitian yang telah dilakukan tentang motivasi kerja dalam prestasi yang telah mendorong lahirnya berbagai teori motivasi.

Namun sayang antara teori yang satu dengan yang lain tidak terdapat keserasian karena masing-masing hanya memperhatikan segi-segi tertentu saja dari motivasi. Seluruh teori-teori itu pada hakikatnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok teori, yaitu teori-teori menyangkut proses dan teori-teori yang menyangkut kepuasan atau kebutuhan. Teori tentang proses menentukan perilaku manusia yang dapat digiatkan dan dipertahankan. Sedangkan teori kepuasan adalah mengenai adanya apa yang terdapat dalam diri seseorang atau lingkungan orang-orang itu yang menggiatkan dan mempertahankan perilaku orang tersebut. Setiap pegawai atau pegawai yang memasuki lingkungan kerja memiliki tujuan tertentu dan tujuan inilah yang mendorong atau memotivasi dirinya untuk terlibat dalam suatu lingkungan kerja. Menurut Susilo (1996:136) motivasi merupakan bagian integral dari manajemen dalam rangka melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai ketentuan, aturan dan kebijakan organisasi. Selanjutnya Samir Sofian (1993) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kemampuan untuk mempunyai rasa keterlibatan atau keterikatan moral dan tanggung jawab dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh guna mewujudkan tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

f. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi

- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian didiplin kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa : “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”. Menurut Rivai (2011:825) bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap

kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

b. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Singodimejo (2002:212), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

c. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu :

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuaanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin preventif

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

2) Disiplin korektif

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

3) Disiplin progresif

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

d. Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut Rivai (2011:831), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

- 1) Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- 3) Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

e. Mengatur dan Mengelola Disiplin

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Apabila karyawan menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik.

Menurut Rivai (2011:832), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar yaitu :

1) Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Setiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Karyawan yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakandisipliner harus diatur adalah :

- a) Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran;
- b) Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan;

c) Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

2) Penegakan standar disiplin

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

f. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:827), terdapat 3 (tiga) konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas (hot stove rule), tindakan disiplin progresif (progressive discipline), dan tindakan disiplin positif (positive discipline)

Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

1) Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

a) Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.

Berlalunyawaktu, orang memiliki tendensi meyakinkan merendasendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

b) Harus dilaksanakan segera

Berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

c) Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

d) Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

e) Membakar tanpa membeda-bedakan

Tindakan disipliner harusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

2) Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran.

Pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

a) Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas

b) Ketidakhadiran kerja tanpa izin

c) Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi :

a) Tidak berada ditempat kerja

b) Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut

c) Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan diantaranya :

- a) Pencurian ditempat kerja
- b) Perkelahian ditempat kerja
- c) Pemalsuan kartu jam hadir kerja
- d) Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan

3) Tindakan disiplin positif

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.

g. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

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-caramelakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas,dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayanti, (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan

bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Menurut Bambang & Kusriyanto (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai 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.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis lingkungan kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001:21) :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan yang baik dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan.

c. Manfaat lingkungan kerja

Menurut Arep (2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

d. Indikator Lingkungan kerja

Menurut Siagian (2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja fisik
- 2) Lingkungan kerja non-fisik

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja telah banyak dilakukan. Berikut ini adalah uraian dari penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan diteliti.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Penulis	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1.	Tiningrum, Erna & setyaningsih, (2018) <i>KELOLA – Journal of Business and Management</i> https://ejournal.stie-aub.ac.id	Pengaruh Kepemimpinan, <u>Lingkungan Kerja</u> , dan <u>Disiplin Kerja</u> Terhadap <u>Kinerja Karyawan</u> Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</i> • <i>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</i>
2.	Mamangkey, Tumbel, & Uhing, (2015) Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal 737-747	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan <u>Lingkungan Kerja</u> Terhadap <u>Kinerja Karyawan</u> Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</i>
3.	Potu (2013) Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal 1208-1218	Kepemimpinan, <u>Motivasi</u> , <u>Lingkungan Kerja</u> Pengaruhnya Terhadap <u>Kinerja</u>	Metode Analisis Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</i>

		Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado		<p>karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Sidanti (2015) Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015:44-53	Pengaruh <u>Lingkungan Kerja</u> , <u>Disiplin Kerja</u> , dan <u>Motivasi Kerja</u> Terhadap <u>Kinerja Pegawai</u> Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Metode Analisis Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai • Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai • Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Murti & Srimulyani (2013) Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi Vol.1 No.1, Februari 2013	Pengaruh <u>Motivasi</u> Terhadap <u>Kinerja Pegawai</u> dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun	Metode Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</i>
6.	Munparidi (2012) Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh

	2012 ISSN: 2085-1375	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Musi Kota Palembang	a	pada kinerja pegawai • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
--	-------------------------	---	---	--

Berdasarkan matrik penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian maka dapat disusun table kesenjangan penelitian terdahulu (riset gap) maupun kesenjangan teori (teori gap), sehingga dari penelitian tersebut di atas sangat layak untuk diuji kembali, adapun teori gap dan riset gap dapat disajikan sebagai berikut sebagai berikut :

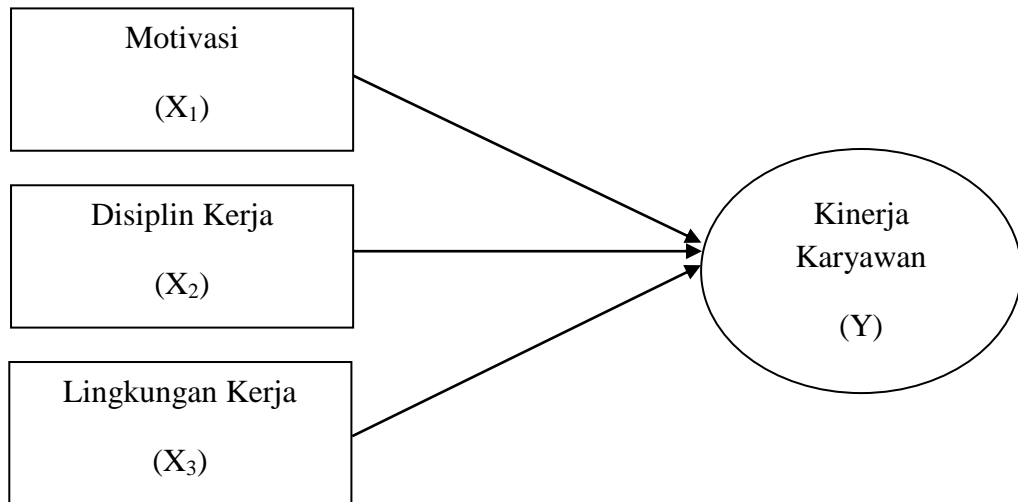
Tabel II.2
Riset Gap dan Teori Gap

No.	Arah Hipotesis/ Hasil Penelitian	Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh Tidak Signifikan
1.	Variable Motivasi, Terhadap Kinerja	Potu (2013), Sidanti (2015)	Murti & Srimulyani (2013), Munparidi (2012)
2.	Variabel Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja	Sidanti (2015)	Tiningrum, Erna & setyaningsih (2018)
3.	Variabel Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja	Tiningrum, Erna & setyaningsih (2018), Potu (2013), Sidanti (2015), Munparidi (2012)	Mamangkey, Tumbel, & Uhing, (2015)

C. Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah memahami proposal penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar), Maka penulis mengemukakan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

Tiningrum, Erna & setyaningsih, (2018), Mamangkey, Tumbel, & Uhing, (2015), Sidanti (2015), Potu (2013), Murti & Srimulyani (2013), Munparidi (2012)

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Martono (2010:57), hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Goode dan Han dalam Martono (2010:58), hipotesis adalah sebuah proposisi yang harus dimasukan untuk menguji dan menentukan validitas, sebuah hipotesis menyatakan apa yang akan dicari.

Atas dasar fenomena, landasan teori, hasil penelitian terdahulu yang relevan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah maka disusun Hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Obyek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar yang terletak di Jalan Candi Unggul, Kelurahan Macanan, Kecamatan Kebakkramat, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57762.

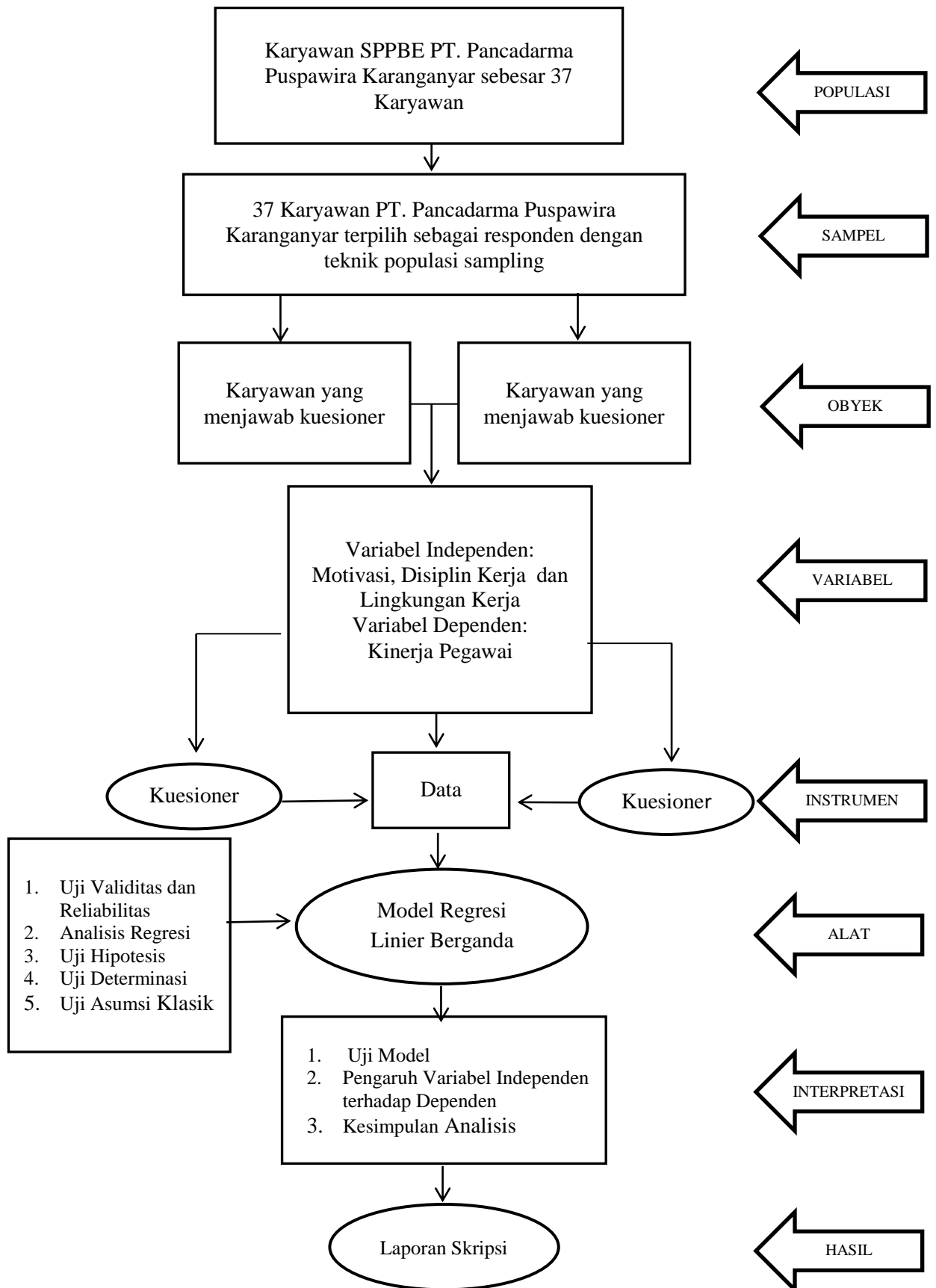
2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah semua karyawan Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji PT. Pancadarma Puspawira.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka kerja atau rencana untuk studi, digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Dalam pelaksanaannya metode penelitian yang dilakukan adalah survei, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Obyek penelitian adalah individu, yaitu para karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Pada penelitian ini minimal terdapat beberapa variabel yang dihubungkan.



C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2007:37). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

b. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (Sugiyono, 2007:43). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel III.1
Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar dalam bidang tugasnya. Yang dapat diukur menggunakan indikator Anwar Prabu Mangkunegara (2009)	a.Kualitas b.Kuantitas c.Pelaksanaan tugas d.Tanggung jawab	Interval	Angket
2	Motivasi (X₁) adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana	a.Kebutuhan untuk berprestasi b.Kebutuhan memperluas pergaulan	Interval	Angket

	keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaannya dan dapat menimbulkan motivasi pada pekerjaannya. Yang bisa diukur menggunakan indikator Wibowo (2011)	c.Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan		
3	Disiplin kerja (X₂) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Yang dapat diukur menggunakan indikator Hasibuan (2003)	a.Kehadiran b.Ketaatan pada peraturan	Interval	Angket
4	Lingkungan kerja (X₃) adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Yang dapat diukur menggunakan indikator Siagian (2014)	a.Lingkungan kerja fisik b.Lingkungan kerja non-fisik	Interval	Angket

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2001:23). Dalam penelitian ini jumlah populasi yang diteliti sejumlah 37 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang menjadi subyek penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto, 2010:117). Dasar pengambilan sampel adalah apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian total populasi. Apabila jumlah subyeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti (Arikunto, 2010:120). Sampel adalah bagian dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dalam penelitian ini semua karyawan dijadikan sample. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik Populasi, yaitu 37 populasi karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira dijadikan sampel penelitian.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Adalah data yang di ukur dalam suatu skala angka, (Kuncoro, 2005:84). Termasuk di dalamnya jumlah populasi, jumlah sampel, hasil kuisioner dengan skala likert dan hasil pengolahan statistik.

b. Data Kualitatif

Adalah data yang tidak dapat di ukur dengan angka, (Kuncoro, 2005:67). Termasuk di dalamnya tinjauan pustaka, gambaran umum organisasi dan daftar kuisioner.

2. Sumber data

Sumber data secara umum diartikan sebagai fakta atau keterangan dari suatu objek yang akan diteliti (Hadi, 2011:55). Sumber data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian dengan menggunakan kuisioner kepada karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira.

b. Data sekunder

Data skunder adalah data yang diperoleh dari tinjauan pustaka dan hasil pengolahan statistik atau data primer yang sudah ada.

F. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner atau angket yaitu menyebarkan angket kuesioner berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti. Kuesioner berupa daftar pertanyaan akan ditujukan kepada karyawan. Menurut Arikunto (2011:22) yang dimaksud dengan daftar pertanyaan atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner dalam penelitian ini melakukan pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang

disusun secara berjenjang berdasarkan skala pengukuran Likert (Sugiyono, 2011:65), dengan urutan lima yaitu : 1,2,3,4,5 dan mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut:

a)	Jawaban	Sangat Setuju	=	Skor	5
b)	Jawaban	Setuju	=	Skor	4
c)	Jawaban	Netral	=	Skor	3
d)	Jawaban	Tidak Setuju	=	Skor	2
e)	Jawaban	Sangat Tidak Setuju	=	Skor	1

G. Metode Analisis

1) Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian adalah menguji kualitas data. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dengan penggunaan instrument. Prosedur pengujian kualitas data adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur apakah instrument yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Untuk menguji validitas akan digunakan uji korelasi Pearson product moment den valid.

Secara manual rumus uji tersebut adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi antara x dan y gan bantuan Program SPSS(Statistical Packcage and Social Solution). Apabila nilai r hitung instrument lebih besar dari r table maka dinyatakan

x = skor nilai x

y = skor nilai total y

n = jumlah sampel

$\sum xy$ = jumlah hasil kali antara x dan y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor butir

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor total

Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau nilai r positif dan lebih kecil dari 0,05 maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2005:33)

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrument penelitian bebas dari kesalahan persepsi sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Untuk menguji reliabilitas akan digunakan Cronbach alpha dengan program SPSS (Statistical Packcage and Social Solution). Instrumen dinyatakan valid apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6. Rumus koefisien alpha :

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = realibilitas instrumen

n = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah variasi butir pertanyaan

σ_t^2 = varian total

Nilai *cronboach alpha* lebih besar (>) dari 0,60 maka dikatakan reliable (Sekaran, 2010:87)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (e) memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas, dapat digunakan Kolmogorov – Smirnov Test. Setelah pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS, output dapat dilihat pada baris paling bawah yang berisi Asymp. Sig. (2-tailed). Interpretasinya adalah jika pada $\alpha = 5\%$ $p > 0,05$, maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan korelasi yang nyata diantara variabel independen dalam sebuah model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau Tolerance $< 0,1$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa multikolinearitas terjadi antar variabel bebas. Sebaliknya, apabila VIF < 10 atau tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan jika varian dari e tidak konstan. Masalah heteroskedastisitas umum terjadi dalam data cross section (Setiaji, 2006:43). Hal ini dapat dideteksi dengan menggunakan uji Glejser yang meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen yang digunakan dalam suatu model regresi. Jika variabel independen ternyata signifikan ($\text{sig} < 0,05$), berarti bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Model yang baik adalah model yang mempunyai asumsi homoskedastisitasnya terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu atau secara ruang. Autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau secara ruang. Artinya bahwa hasil suatu tahun tertentu dipengaruhi tahun sebelumnya atau tahun berikutnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Durbin – Watson.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin – Watson ini dilakukan dengan mengadopsi pendapat Singgih Santosa sebagai berikut :

- 1) Bila angka Durbin Watson berada dibawah -2 , berarti ada autokorelasi.
- 2) Bila angka Durbin–Watson diantara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi

3) Bila angka Durbin -Watson diatas +2 berarti ada autokorelasi

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hipotesis menyatakan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Dikatakan regresi berganda , karena jumlah variabel bebas (independent) sebagai prediktor lebih dari satu. Untuk menguji kebenaran hipotesis ini digunakan pengujian koefisien regresi dengan rumus berikut :
(Nachrowi & Usman, 2006:101)

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

Keterangan :

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Variabel

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

e = Standar Error

b. Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Uji t dengan SPSS dilakukan melalui pengamatan signifikan t pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Analisis didasarkan perbandingan nilai signifikan t dengan nilai signifikan 0,05 dengan syarat-syaratnya adalah :

- 1) Jika signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- 2) Jika signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

c. Uji F

Uji F adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Kuncoro, 2007:123). Uji ini dilakukan dengan program SPSS. Uji ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama-sama atau serentak. Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independent. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka kriteria pengujian adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- 2) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

d. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari y (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Berdasarkan data yang diperoleh dari 37 kuisisioner, maka gambaran obyek penelitian sebagai berikut :

Table IV.1
Deskripsi Responden

Profil Responden	Jumlah (Orang)	% Responden
Usia :		
1. 21 Tahun-25 Tahun	3	8,1 %
2. 26 Tahun-30 Tahun	7	18,9 %
3. 31 Tahun-35 Tahun	5	13,5 %
4. 36 Tahun-40 Tahun	7	18,9 %
5. 41 Tahun-45 Tahun	8	21,6 %
6. 46 Tahun-50 Tahun	3	8,1 %
7. 51 Tahun-55 Tahun	4	10,9 %
Total	37	100 %
Jenis Kelamin :		
1. Perempuan	1	2,7 %
2. Laki-laki	36	97,3 %
Total	37	100 %
Pendidikan Terakhir :		
1. SLTP	2	5,4 %
2. SLTA	30	81,1 %
3. D1-D3	3	8,1%
4. S1	2	5,4 %
Total	37	100%
Masa Kerja		
1. 1 Tahun – 5 Tahun	16	43,3 %
2. 6 Tahun – 10 Tahun	15	40,5 %
3. 11 Tahun – 15 Tahun	6	16,2 %
Total	37	100%

Dari table diatas menunjukkan bahwa :

1. Usia Pegawai

SPPBE PT. Pancadarma Puspawira memiliki lebih banyak karyawan yang berusia antara 41–45 tahun ada 8 orang dan pada usia 26–30 ada 7 orang juga pada usia 36-40 ada 7 orang, sedangkan pada usia 31-35 ada 5 orang dan pada usia 51–55 tahun ada 4 orang, lalu usia 21–25 tahun ada 3 orang dan pada usia 46-50 juga ada 3 orang. Jumlah terbanyak pada karyawan di perusahaan antara usia 41–45 tahun sebanyak 8 orang.

2. Jenis Kelamin

SPPBR PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar memiliki perbedaan jenis kelamin yang sangat jauh yaitu karyawan perempuan hanya terdapat 1 orang, dan sisanya merupakan karyawan laki-laki sebanyak 36 orang. Jumlah terbanyak pada karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang dikarenakan sesuai dengan SOP dari Pertamina yang mewajibkan karyawan pada operator produksi adalah laki-laki.

3. Pendidikan Terakhir

SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar memiliki lebih banyak karyawan dari tingkat pendidikan SLTA sebanyak 30 orang dan SLTP ada 2 orang, sedangkan yang dari D1/D3 ada 3 orang, dan S1 ada 2 orang. Jumlah terbanyak pada karyawan pendidikan SLTA sebanyak 30 orang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dalam perekrutan tenaga kerja.

4. Masa Kerja

SPPBR PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar memiliki tingkat masa kerja karyawan 1 tahun- 5 tahun sebanyak 16 orang dan 6 tahun-10 tahun

sebanyak 15 orang, sedangkan pada masa kerja 11 tahun-15 tahun terdapat 6 orang. Jumlah terbanyak pada karyawan yang memiliki masa kerja 1 tahun- 5 tahun sebanyak 16 orang dikarenakan banyaknya karyawan baru.

B. Hasil Pengujian Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Pengujian validitas dikatakan sah atau valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37. Nilai r_{tabel} tersebut diperoleh dalam r product moment yaitu pada nilai $r_{\alpha;n-2} = r_{0,05;37-2} = r_{0,05;37} = 0,325$. Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Uji Validitas Kuisioner Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variable Motivasi (X_1) dengan 6 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Table IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Item pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X_1-1	0.621	0.325	Valid
X_1-2	0.434	0.325	Valid
X_1-3	0.434	0.325	Valid
X_1-4	0.602	0.325	Valid
X_1-5	0.544	0.325	Valid
X_1-6	0.526	0.325	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan table IV.2, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable Motivasi memiliki status valid, karena $r_{item} > r_{tabel}$ sebesar 0.325.

Dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing variable penelitian, skor dominan tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berkaitan dengan kinerja karyawan yang terletak pada butir angket sebagai berikut ;

X₁-1 dan X₁-4 dan X₁-5.

2) Uji Validitas Kuisisioner Variable Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variable Disiplin Kerja (X₂) dengan 6 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Table IV.3
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X ₂ -1	0.756	0.325	Valid
X ₂ -2	0.718	0.325	Valid
X ₂ -3	0.717	0.325	Valid
X ₂ -4	0.502	0.325	Valid
X ₂ -5	0.535	0.325	Valid
X ₂ -6	0.565	0.325	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan table IV.3, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable Disiplin Kerja memiliki status valid, karena $r_{item} > r_{tabel}$ sebesar 0.325.

Dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing variable penelitian, skor dominan tersebut menunjukkan bahwa Disiplin berkaitan dengan Kinerja Karyawan yang terletak pada butir angket sebagai berikut ;

X₂-1 dan X₂-2 dan X₂-3

3) Uji Validitas Kuisisioner Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variable Lingkungan Kerja (X₃) dengan 6 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Table IV.4
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Item pertanyaan	r _{item}	r _{hitung}	Keterangan
X ₃ -1	0.551	0.325	Valid
X ₃ -2	0.667	0.325	Valid
X ₃ -3	0.397	0.325	Valid
X ₃ -4	0.723	0.325	Valid
X ₃ -5	0.610	0.325	Valid
X ₃ -6	0.694	0.325	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan table IV.4, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable Disiplin Kerja memiliki status valid, karena $r_{item} > r_{tabel}$ sebesar 0.325.

Dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing variable penelitian, skor dominan tersebut menunjukkan bahwa Disiplin berkaitan dengan Kinerja Karyawan yang terletak pada butir angket sebagai berikut ;

X₃-4 dan X₃-6 dan X₃-2

4) Uji Validitas Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variable Kinerja Karyawan (Y) dengan 6 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Table IV.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item pertanyaan	r_{item}	r_{hitung}	Keterangan
Y 1	0.690	0.325	Valid
Y 2	0.709	0.325	Valid
Y 3	0.639	0.325	Valid
Y 4	0.587	0.325	Valid
Y 5	0.362	0.325	Valid
Y 6	0.474	0.325	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan table IV.5, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable Kinerja Karyawan memiliki status valid, karena $r_{\text{item}} > r_{\text{tabel}}$ sebesar 0.325.

Dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing variable penelitian, skor dominan tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan membentuk sikap yang dominan yang terletak pada butir angket sebagai berikut ;

Y-2 dan Y-1 dan Y-3

b. Pengujian Reliabilitas

Table IV.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{kritis}	Kesimpulan
Motivasi	0.770	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.837	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.828	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.802	0.60	Reliabel

Sumber : Dara Primer yang diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas pada table IV.6 menunjukkan bahwa seluruh variable penelitian yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan masing-masing memiliki nilai lebih besar dari

0.60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item instrument untuk masing-masing variable adalah *Reliabel*.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Table IV.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,68517991
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,091
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,644
Asymp. Sig. (2-tailed)		,802

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Hasil uji normalitas pada table IV.7 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov 0.644 dan Asymp. Sig. (2-tailed) 0.802 > 0.05 hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolienaritas

Table IV.8
Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,431	2,967		3,179	,003		
	Motivasi	,322	,122	,359	2,651	,012	,715	1,400
	Disiplin Kerja	,460	,120	,616	3,815	,001	,503	1,989
	Lingkungan Kerja	-,106	,134	-,133	-,792	,434	,467	2,139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Hasil uji multikolienaritas pada table IV.8, dapat dilihat bahwa setiap variable independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak ada multikolinearitas antar variable independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Table IV.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,165	1,837		1,723	,094
	Motivasi	-,039	,075	-,102	-,513	,612
	Disiplin Kerja	-,100	,075	-,318	-1,346	,188
	Lingkungan Kerja	,067	,083	,197	,802	,428

a. Dependent Variable: Absut

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji heteroskedastitas pada table IV.9 menunjukkan hasil signifikansi (Sig.) semua lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variable tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Table IV.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,753 ^a	,567	,527	1,760	1,355

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari table IV.10 diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.355. angka ini berada diantara -2 sampai +2, berarti dapat

disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi antar variable.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel IV.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9,431	2,967		3,179	,003		
	Motivasi	,322	,122	,359	2,651	,012	,715	1,400
	Disiplin Kerja	,460	,120	,616	3,815	,001	,503	1,989
	Lingkungan Kerja	-,106	,134	-,133	-,792	,434	,467	2,139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

$$Y = 9.431 + 0.322X_1 + 0.460X_2 - 0.106X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa :

- 1) $\alpha = 9.431$, menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dianggap tetap atau tidak berubah maka Kinerja Karyawan tetap ada.
- 2) $\beta_1 = 0.322$, menunjukkan bahwa variable Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya apabila kualitas motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variable lainnya konstan.
- 3) $\beta_2 = 0.460$, menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya apabila kualitas disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variable lainnya konstan.

- 4) $\beta_3 = -0.106$, menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya apabila kualitas Lingkungan Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun dengan asumsi variable lainnya konstan.

b. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variable indepeden (variable motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variable dependen (kinerja karyawan). Hasil Uji t, Nampak dalam pembahasan dibawah ini :

Table IV.12
Hasil Uji t

Hubungan Variabel	Koefisien B	Sig.	Keterangan
Motivasi dengan Kinerja Karyawan	0.322	0.012	H ₁ terbukti
Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	0.460	0.001	H ₂ terbukti
Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	-0.106	0.434	H ₃ tidak terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan table IV.12 membuktikan bahwa :

- 1) Motivasi (X_1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.322 dengan tingkat signifikan $0.012 < 0.05$ yang berarti variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 terbukti kebenarannya.
- 2) Disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.460 dengan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$ yang berarti variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 terbukti kebenarannya.

- 3) Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai nilai koefisien sebesar -0.106 dengan tingkat signifikan $0.434 > 0.05$ yang berarti variable lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 tidak terbukti kebenarannya.

c. Hasil Uji F

Table IV.13
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,766	3	44,589	14,393	,000 ^a
	Residual	102,234	33	3,098		
	Total	236,000	36			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji F pada table IV.13 diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independen (motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variable dependen (kinerja karyawan).

d. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Table IV.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,753 ^a	,567	,527	1,760	1,355

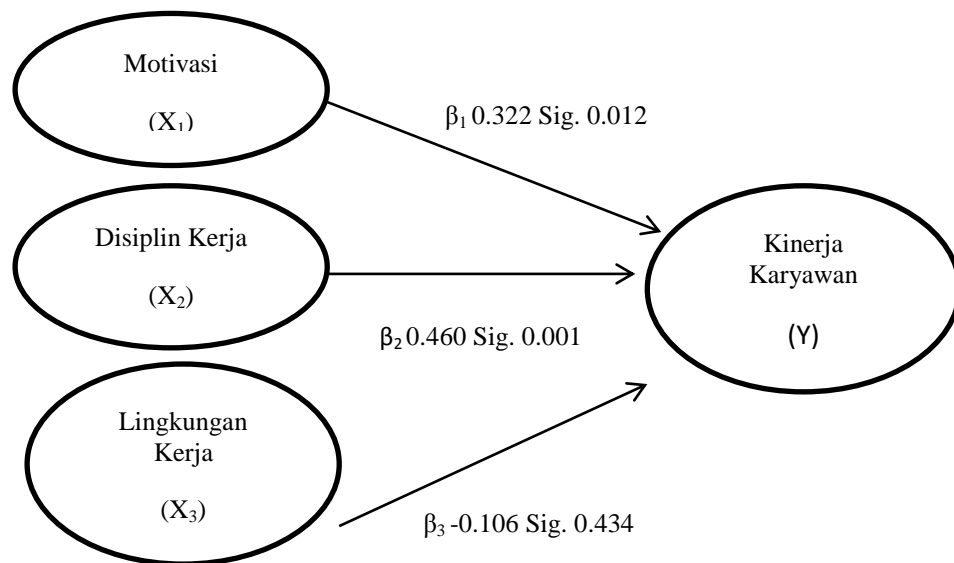
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji R^2 pada table IV.14 diperoleh nilai R square sebesar 0.567, sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 56.7%. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variable Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja sebesar 56.7% dalam menjelaskan variable Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 43.3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti antara lain kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja.

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah dibahas diatas, maka dapat digambarkan secara visual model hasil penelitian sebagai berikut :



Gambar IV.1
Hasil Akhir Kerangka Penelitian

C. Pembahasan

Berdasarkan pada sub bab sebelumnya yaitu pengujian hipotesis maka dilakukan interpretasi yang berisi penjelasan hasil pengujian hipotesis dikaitkan dengan teori, fenomena, dan hasil penelitian sebelumnya. Interpretasi dari hasil pengujian data sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi ditingkatkan maka semakin tinggi atau meningkat kinerja karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Potu (2013), Sidanti (2015) yang menyatakan temuannya bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan temuan empiris yang berbeda dilakukan oleh Murti & Srimulyani (2013),

Munparidi (2012) yang menyatakan temuannya bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka semakin tinggi atau meningkat kinerja karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Sidanti (2015) yang menyatakan temuannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan temuan empiris yang berbeda dilakukan oleh Tiningrum, Erna & setyaningsih (2018) yang menyatakan temuannya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka tidak efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar karena pengaruh lingkungan kerja tidak signifikan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Tiningrum, Erna & setyaningsih (2018), Potu (2013), Sidanti (2015), Munparidi (2012) yang menyatakan temuannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan temuan empiris yang sama atau mendukung dilakukan oleh

Mamangkey, Tumbel, & Uhing, (2015) yang menyatakan temuannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Implikasi Manajerial

1. Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan

Dari uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variable disiplin kerja, skor yang dominan menunjukkan bahwa kebiasaan karyawan yang berkaitan dengan disiplin kerja menunjukkan atau membentuk sikap yang dominan membentuk persepsi kinerja karyawan, dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket ; X_{2-1} , X_{2-2} dan X_{2-3} .

Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu :

- a. SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar harus terus meningkatkan disiplin kerja yang berkaitan dengan kehadiran agar karyawan mampu menerapkan disiplin dalam pekerjaannya sehingga kinerja akan semakin baik.
- b. SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar harus tegas terhadap karyawan yang keluar kantor bukan urusan dinas agar tercipta kinerja yang maksimal dan taat terhadap aturan yang berlaku.
- c. SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar harus lebih tertib terhadap jam istirahat dan pulang sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

2. Motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan

Dari uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variable motivasi, skor yang dominan menunjukkan bahwa kebiasaan karyawan yang berkaitan dengan motivasi menunjukkan atau membentuk sikap yang dominan membentuk persepsi kinerja karyawan, dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket ; X_{1-1} , X_{1-4} dan X_{1-5} . Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu :

- a. SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar harus terus meningkatkan motivasi yang sudah diberikan kepada karyawan agar semakin termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional pekerjaan yang berlaku, dalam hal ini agar target yang diberikan perusahaan dapat terpenuhi sehingga kinerja akan semakin baik.
- b. SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar harus terus melakukan komunikasi dan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan yang baik agar karyawan memiliki sikap kekeluargaan dalam bekerja dan meningkatkan pekerjaan karyawan.
- c. SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar memberikan reward kepada karyawan dengan penambahan bonus sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja.

3. Lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan

Dari uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variable lingkungan kerja, skor yang dominan menunjukkan bahwa kebiasaan karyawan yang berkaitan dengan lingkungan kerja menunjukkan

atau membentuk sikap yang dominan membentuk persepsi kinerja karyawan, dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket ; X₃₋₄, X₃₋₆ dan X₃₋₂.

Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu :

- a. SPPBE PT. Pancadarma Puspawira cukup mempertahankan lingkungan kerja yang telah ada, karena jika ditingkatkan akan tidak efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena fasilitas yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas karyawan.
- b. SPPBE PT. Pancadarma Puspawira hendaknya memberikan jaminan keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja agar karyawan merasa aman dalam bekerja.
- c. SPPBE PT. Pancadarma Puspawira cukup mempertahankan lingkungan kerja yang telah ada, karena jika ditingkatkan akan tidak efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena saat ini sudah cukup memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
2. Variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
3. Variable lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
4. Hasil Uji F menunjukkan Variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.
5. Hasil Uji Determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar 56.7% yang berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variable motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 56.7%, sedangkan sisannya sebesar 43.3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti, antara lain komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja.

6. Disiplin kerja adalah variable yang paling dominan dari dua variable independen yang berpengaruh terhadap kinerja.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian inu telah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat keterbatasan penelitian, antara lain :

- a. Penelitian ini menggunakan metode kuisisioner, sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi terjadinya kesalahan dan ketidakmampuan responden dalam menjawab pertanyaan.
- b. Variable yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, belum mampu memprediksi secara sempurna terhadap kinerja karyawan. Masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut tampak dalam hasil uji Determinasi atau R^2 menunjukkan 0.567. Yang dapat disimpulkan bahwa kemampuan variable motivasi, didiplin kerja, dan lingkungan kerja, sebesar 56.7% menjelaskan variable Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya, 43.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. SARAN

Saran yang dapat diberikan kepada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar antara lain :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, saran yang direkomendasikan : Peningkatkan disiplin kerja yang berkaitan dengan kehadiran, Penerapan fingerprint untuk absensi, Penerapan Surat Peringatan untuk karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, saran yang direkomendasikan : Peningkatan motivasi kepada karyawan dengan memberikan jaminan kerja berupa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan, Membina hubungan baik antara karyawan, Pemberian reward berupa bonus kepada karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, saran yang direkomendasikan : Mempertahankan lingkungan kerja yang telah ada, Memperhatikan keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja karyawan karena pekerjaan memiliki resiko yg sangat besar, dan Mempertahankan kebersihan di lingkungan kerja.
4. Bagi peneliti yang akan datang
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji temuan ini atau mengembangkan kerangka model penelitian ini, pada jenis usaha yang sama maupun berbeda, sehingga dapat memperkuat khasanah pengetahuan dengan teori yang diuji dalam penelitian ini dengan konsep yang berkembang.
 - b. Karena Determinasi R^2 lebih dari 50% sehingga model penelitian cukup fit atau tepat diaplikasikan. Namun direkomendasikan untuk menambah beberapa variable antara lain : Perilaku Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2012). Individual Factors and Work Outcomes of Employee Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.222>
- Arep, I. dan H. T. (2003). Universitas Tri Sakti: Jakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI. In *Rineka Cipta*.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi kelima. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.124-135>
- Gibson, J. J. (1986). Gibson Theory of Affordances.pdf. *Chapter Eight The Theory of Affordances*.
- Hadi, I. P. (2000). Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek. *Komunikasi Dalam Sebuah Organisasi*.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. (2004). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). Organisation als System. In *Handlungssysteme*. https://doi.org/10.1007/978-3-322-85709-5_15
- Kuncoro, mudrajad. (2010). Metode kuantitatif: teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi. In *System*.
- Kusriyanto, G. (2003). Riset Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama*.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*. <https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>

- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Mamangkey, T. J., Tumbel, A., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Emba*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Martono, N. (2010). Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. *Jakarta PT Raja Grafindo Persada*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. In *Terjemahan Dian Angelia*. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375 Pengetahuan*.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013a). Pdam Kota Madiun. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun*.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013b). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*.
- Nachrowi, D., & Usman, H. (2004). Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan. *The Journal of Finance*.
- Nitisemito, & A. S. (2001). Manajemen Personalia. In *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. In *Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0013666>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Management*. *Pearson*.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Sekaran, U. (2009). Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business). In *I*.
- Setiaji, bambang. (2007). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen*.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta : Bumi Aksara*.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.
- Simamora, B. (2003). Aura Merek, PT. *Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*.
- sugiyono. (2014). Metode penelitian. *Metode Penelitian*.
- Susilo, J. (1996). Pulmonary aspergillosis. *Medical Journal of Indonesia*. <https://doi.org/10.13181/mji.v5i4.871>
- Sutrisno. (2001). Manajemen Keuangan Teori Konsep & Aplikasi. In *Manajemen Keuangan Teori Konsep & Aplikasi*.
- Thole, T., Blau, P. M., & Scott, W. R. (1962). Formal Organizations: A Comparative Approach. *The American Catholic Sociological Review*. <https://doi.org/10.2307/3709227>
- Tiningrum, Erna & setyaningsih, 2018. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN , LINGKUNGAN KERJA , DAN DISIPLIN KERJA SURAKRTA THE INFLUENCE OF LEADERSHIP , WORK ENVIRONMENT , AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PUBLIC BROADCASTING INSTITUTION (LPP) RRI SURAKRTA*. (2003).
- Wibowo, A. E. (2012). Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian. In *Edisi 2*. <https://doi.org/2012>
- Wibowo, M. (2011). Pembelajaran Kewirausahaan dan Minat Wirausaha Lulusan SMK. *Eksplanasi*.
- Widjaja, E. (2010). Motivation Behind Volunteerism. *CMC Senior Theses*.
- Winardi. (2004). Manajemen Perilaku Organisasi. *Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo*.
- Wursanto. (2015). Dasar-Dasar Ilmu Komunikasi. *Yogyakarta: ANDI*. <https://doi.org/10.14421/jpi.2015.42.339-372>

LAMPIRAN

KUISIONER

IDENTITAS RESPONDEN

- c. Nama :
- d. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *
- e. Usia : Tahun
- f. Pendidikan Terakhir : SLTA/D3/S1/S2 *
- g. Masa Kerja : Tahun
- h. Bagian : (harus diisi)

PETUNJUK PENGISIAN

- a. Memohon waktu Bapak/Ibu/Sdr mengisi kuisisioner dengan baik.
- b. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr.
- | | | |
|---------------------|-----|----------|
| Sangat Setuju | (5) | : Skor 5 |
| Setuju | (4) | : Skor 4 |
| Netral | (3) | : Skor 3 |
| Tidak Setuju | (2) | : Skor 2 |
| Sangat Tidak Setuju | (1) | : Skor 1 |
- c. Beri tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr alami.
- d. Tanda (*) pada identitas responden pilih salah satu dari keterangan tersebut.

No	Butir Pertanyaan	5	4	3	2	1
Kinerja Karyawan (Y)						
Kualitas						
1	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja					
2	Saya mampu menampilkan hasil kerja yang teliti dan rapi					
Tanggung jawab						
3	Saya bertanggung jawab untuk semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
Pelaksanaan Tugas						
4	Saya menguasai standar operasional prosedur					
5	Saya mampu membina hubungan baik dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas					
Kuantitas						
6	Saya dapat mematuhi peraturan yang berkaitan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan urusan dinas					
Motivasi (X₁)						
Kebutuhan untuk berprestasi						
1	Saya termotivasi menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan					
2	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi					
3	Saya siap menghadapi tantangan pekerjaan					
Kebutuhan memperluas pergaulan						
4	Hubungan antara karyawan dan pimpinan berjalan dengan baik					
5	Saya senang memberikan penjelasan kepada masyarakat tentang layanan dalam perusahaan dimana saya bekerja					
Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan						
6	Saya bersikap pantang menyerah					
Disiplin kerja (X₂)						
Kehadiran						
1	Saya selalu datang tepat waktu					
2	Saya tidak keluar kantor bukan urusan dinas kecuali dengan ijin pimpinan					
3	Saya istirahat dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan					

Ketaatan pada peraturan					
4	Saya selalu berpakaian seragam ke kantor				
5	Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan				
6	Saya patuh terhadap aturan-aturan perusahaan				
Lingkungan kerja (X₃)					
Lingkungan kerja fisik					
1	Penerangan yang ada di perusahaan tempat bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan				
2	Kondisi lingkungan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja				
3	Saya ikut menjaga kebersihan ditempat kerja				
Lingkungan kerja non-fisik					
4	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja				
5	Hubungan dengan sesame rekan kerja sangat harmonis				
6	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja				

Tabel V.1

HASIL TABULASI DATA

No	X ₁						Total	X ₂						Total	X ₃						Total	Y						Total
	Motivasi							Disiplin Kerja							Lingkungan Kerja							Kinerja Karyawan						
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	3	4	27	2	5	4	2	5	5	23	5	3	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	3	2	4	21	2	4	2	4	4	4	20	4	2	2	3	2	4	17	5	5	5	5	4	2	26
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	2	3	20	2	2	2	4	4	4	18	5	4	4	2	3	4	22	4	4	5	4	4	3	24
5	4	5	5	4	2	4	24	2	2	4	2	4	4	18	4	2	5	2	2	4	19	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	4	5	5	5	29	4	5	4	5	5	5	28	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	4	5	29	3	3	3	3	4	4	20	3	3	4	4	5	4	23	4	4	4	4	5	4	25
9	3	5	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	3	3	3	22	4	5	3	5	4	3	24
10	4	4	3	5	4	5	25	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	4	4	3	21	5	4	4	4	4	4	25
11	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	5	5	26
12	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	3	4	5	25	4	4	4	4	5	4	25	3	4	4	4	5	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	3	4	24	4	4	4	4	4	4	24
14	5	4	5	4	4	5	27	4	5	4	5	4	4	26	5	4	5	4	4	5	27	4	5	4	4	5	4	26
15	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29
17	4	4	3	5	4	3	23	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	4	25
18	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	3	5	27
19	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
20	3	4	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	3	5	26	4	4	4	4	3	5	24
21	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	4	4	4	4	26	5	5	3	4	4	4	25	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	5	4	4	28
23	4	4	5	5	4	4	26	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	5	5	28	5	4	4	5	4	5	27
24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	2	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29
25	4	5	4	4	3	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	5	4	5	28	4	3	4	4	4	3	22
28	4	4	4	4	3	3	22	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	5	4	5	28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	3	4	4	4	25	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	4	4	5	26	4	5	5	5	4	4	27
30	5	5	4	4	3	3	24	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	4	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	5	4	5	28
33	5	5	4	5	5	4	28	4	4	4	4	4	5	25	5	5	3	5	5	5	28	4	5	5	5	4	3	26
34	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
35	4	5	3	5	3	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	4	5	29
36	4	4	3	4	3	3	21	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	5	4	5	28
37	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NAMA : Devita Sari
NIM : 2016514395
JURUSAN/PROGDI : Manajemen
TEMPAT/TANGGAL.LAHIR : Sragen, 24 Desember 1995
JENIS KELAMIN : Perempuan
STATUS : -
PEKERJAAN : -
NAMA ORANGTUA : Wagimin
PEKERJAAN ORANGTUA : Swasta

RIWAYAT PENDIDIKAN NON FORMAL :

4.
5.

PENGALAMAN KERJA :

1. 2013-2015 Admin di PT. Rakabu Sejahtera
2. 2016-2018 Admin di CV. Jamatex

KARANGAN ILMIAH :

Surakarta, 4 Januari 2020

Devita Sari