

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

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi



NAMA : DEVITA SARI

NIM : 2016 514 395

PROGDI : S1 MANAJEMEN

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

SURAKARTA

2019

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Devita Sari

NIM : 2016514395

Jurusan/Progdi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar

Nama Pembimbing : Dra. Nani Irma Susanti, MM, MH


Surakarta, November 2019

Mengetahui,
Ketua/Program Studi



Dra. Endang Saryanti, MM
NIP. 164/D/AUB/199

Pembimbing



Dra. Nani Irma Susanti, MM, MH.
NIPY : 149/D/AUB/1992

A. **Judul** : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola dengan tepat. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari factor 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 factor 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 (Thole, Blau, & Scott, 1962).

Selain itu juga terdapat factor 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 mengabdikan diri dari organisasi itu atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan, bukan karena unsure paksaan (Wursanto, 2001:36).

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 ijin 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 factor-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

- 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. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai factor-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

- 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

- 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

mengaplikasi 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.

E. Tinjauan Pustaka

a. Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia terbentuk dari beberapa kelompok aktivitas

yang saling berhubungan dalam lingkungan perusahaan, dan selama itu semua manajer yang bertanggung jawab dalam manajemen sumber daya manusia harus memperhitungkan kekuatan dan keadaan dari luar seperti hukum, politik, ekonomi, social, budaya, dan teknologi ketika menetapkan aktivitas tersebut (Katz & Kahn, 1978).

Menurut Garry Dessler (2003:245) dalam bukunya “Human Resource Management” mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia strategis sebagai berikut : “Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility”. Yang berarti bahwa para manajer harus mengaitkan strategi dan sasaran untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Kesimpulan dari manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur proses pemanfaatan tenaga kerja agar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur yang sudah ada agar menghasilkan kinerja yang baik, demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Mathis & Jackson (2006:378) dalam bukunya “Human Resource Management”, Manajemen Sumber Daya Manusia berhubungan dengan system rancangan format dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Kunci

peningkatan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia mendukung usaha organisasi yang terfokus pada tiga macam yaitu :

a) Produktivitas

Diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan system manajemen.

b) Kualitas

Kualitas suatu barang maupun jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang pada organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai reputasi yang buruk, maka akan mengurangi perkembangan dan kinerja organisasi tersebut.

c) Pelayanan

Sumber daya manusia sering kali terlibat proses produksi barang atau jasa, manajemen sumber daya manusia harus diikutsertakan pada saat merancang proses operasi. Pemecahan masalah harus melibatkan semua pegawai, dimana proses tersebut sering kali membutuhkan perubahan pada gaya perusahaan, gaya kepemimpinan, kebijakan, dan praktek Sumber Daya Manusia.

b. Kinerja Karyawan

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. 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:

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

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 :

a) Perbaikan prestasi kinerja

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

b) Penyesuaian – penyesuaian kompensasi

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

c) 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.

d) Kebutuhan – kebutuhan pelatihan dan pengembangan

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

e) Perencanaan dan pengembangan karier

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

f) Penyimpangan – penyimpangan proses staffing

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

g) 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.

h) Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan

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

i) Kesempatan Kinerja yang adil

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

j) 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.

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

c. 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.

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

a) Material insentif

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

b) Non material

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

c) Kombinasi material dan non material di mana dapat memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani.

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 untuk 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 di setiap diri manusia, di mana unsur tersebut dapat menciptakan dan mengubah sikap dan perilaku seseorang untuk mendapatkan 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:

- a) 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.
- b) 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 bebankan 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

menciptkan semangat kerja yang tinggi serta kerelaannya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

1) 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:

- a) *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.
- b) *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.

- c) *Work-itself*; hal ini menyangkut tentang kejelasan uraian tugas; dan dukungan orang lain (pimpinan dan rekan sekerja) dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
- d) *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.
- e) *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.

2) 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.

3) Indikator Motivasi

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

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan
 - c) Keteladanan

d. Disiplin 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.

1) Faktor-faktor Disiplin Kerja

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

a) 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

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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 kesedian 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.

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

2) Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. 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 :

a) Disiplin preventif

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

b) Disiplin korektif

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

c) Disiplin progresif

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

3) 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 :

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

4) 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 :

a) 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 :

- 1) Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran;
- 2) Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan;
- 3) Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

b) 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.

5) 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.

a) Aturan tungku panas

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

1) Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

2) Harus dilaksanakan segera

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

3) 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.

4) 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.

5) Membakar tanpa membeda-bedakan

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

b) 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.

- 1) Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas
- 2) Ketidakhadiran kerja tanpa izin
- 3) Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi :

- 1) Tidak berada ditempat kerja
- 2) Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut
- 3) Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan diantaranya :

- 1) Pencurian ditempat kerja
- 2) Perkelahian ditempat kerja
- 3) Pemalsuan kartu jam hadir kerja
- 4) Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan

c) 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.

6) Indikator Disiplin Kerja

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

a) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

d) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

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

e. 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.

1) Jenis lingkungan kerja

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

a) 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 :

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) 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.

b) 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.

2) 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.

3) Indikator Lingkungan kerja

Menurut Siagian (2015) adalah sebagai berikut :

- a) Lingkungan kerja fisik
- b) Lingkungan kerja non-fisik

F. 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</u> Pegawai 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</u> <u>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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 :

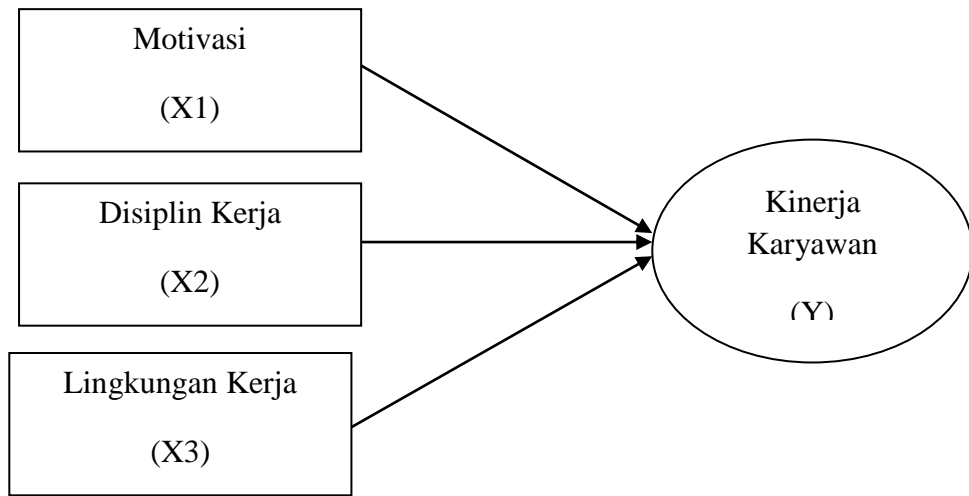
Tabel II.2
Riset Gap dan Teori Gap

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)

G. 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), Potu (2013), Sidanti (2015), Murti & Srimulyani (2013), Munparidi (2012)

H. 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.

I. 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 indicator Anwar Prabu Mangkunegara (2009)	a.Kualitas b.Kuantitas c.Pelaksanaan tugas d.Tanggung jawab	Interval	Angket

2	<p>Motivasi (X1) adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaannya dan dapat menimbulkan motivasi pada pekerjaannya. Yang bisa diukur menggunakan indicator Wibowo (2011)</p>	<p>a.Kebutuhan untuk berprestasi b.Kebutuhan memperluas pergaulan c.Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan</p>	Interval	Angket
3	<p>Disiplin kerja (X2) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Yang dapat diukur menggunakan indicator Hasibuan (2003)</p>	<p>a.Kehadiran b.Ketaatan pada peraturan</p>	Interval	Angket
4	<p>Lingkungan kerja (X3) adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Yang dapat diukur menggunakan indicator Siagian (2014)</p>	<p>a.Lingkungan kerja fisik b.Lingkungan kerja non-fisik</p>	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

- 1) Data Kuantitatif

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

2) Data Kualitatif

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

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:

1) Data primer

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

2) 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 dan 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 Package 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

Package 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 (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

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = 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.

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>

KUISIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTA/D3/S1/S2 *
5. Masa Kerja : Tahun
6. Bagian : (harus diisi)

PETUNJUK PENGISIAN

1. Memohon waktu Bapak/Ibu/Sdr mengisi kuisisioner dengan baik.
2. 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
3. Beri tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr alami.
4. 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 sesama rekan kerja sangat harmonis				
6	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja				

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 :

1.
2.

PENGALAMAN KERJA :

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

KARANGAN ILMIAH :

Surakarta, Januari 2020

Devita Sari