

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MAPPADECENG
JAYA LESTARI KOTA PAREPARE**

SKRIPSI



Oleh

ASWAL HAKIM

17 01 262

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT ILMU SOSIAL DAN BISNIS ANDI SAPADA
PAREPARE
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAPPADECENG JAYA LESTARI KOTA PAREPARE

HASIL PENELITIAN

Oleh:

ASWAL HAKIM
187 01 262

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

RUSTAN ALI, SE, MM

H. FAHRUDDIN A. OEMAR, SE., MM

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MAPPADECENG
JAYA LESTARI KOTA PAREPARE**

S K R I P S I

Disusun Oleh:

ASWAL HAKIM

17 01 262

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal **19 Agustus 2021** dan
Dinyatakan **LULUS**

Susunan Dewan Penguji

	N a m a :	Tanda Tangan
Ketua	: RUSTAN ALI SE, MM	()
Sekretaris	: H.FAHRUDDIN A. OEMAR, SE., MM	()
Anggota	: RUSTAN ALI, MM	()
Anggota	: H.FAHRUDDIN A. OEMAR, SE., MM	()
Anggota	: ARFANDY DINSAR, SE, MM	()
Anggota	: PANDI PUTRA, SE, M.M	()

Mengetahui

Rektor

Institut Ilmu Sosial dan Bisnis

Andi Sapada

DR. H. BAKHTIAR TIJJANG, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ASWAL HAKIM

NIM : 17 01 261

Menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Parepare, 2021

ASWAL HAKIM
NIM : 17 01 262

ABSTRAK

ASWAL HAKIM: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAPPADECENG JAYA LESTARI KOTA PAREPARE

Tujuan Penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare. (2) Untuk mengetahui secara simultan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuisioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Sebagai populasi dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari yang berjumlah 48 orang. Agar penelitian ini tepat dan proporsional maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dengan $t_{hitung} 2,505 <$ dari $t_{tabel} 2,015$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,016 > 0,05$). (2) variabel disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh secara parsial dan juga tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dengan $t_{hitung} -0,577 <$ dari $t_{tabel} 2,015$ dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($sig = 0,567 > 0,05$). (3) variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dengan $t_{hitung} 4,090 >$ dari $t_{tabel} 2,015$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,000 < 0,05$). (4). Variabel lingkungan kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dimana $F_{hitung} > F_{tabel} (20,697 > 2,82)$ dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. (5). nilai *R square* atau R kuadrat yang diperoleh 0,585 artinya 58,5% pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 41,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

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

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep.....	7
2.2. Penelitian Terdahulu	39
2.3. Kerangka Pikir.....	40
2.4. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.2. Populasi dan Sampel	42
3.3. Jenis dan Sumber Data	43
3.4. Teknik Pengumpulan Data	43
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	45
3.6. Metode Analisis Data	47
BAB IV METODE PENELITIAN	54
4.1. Deskripsi Data	54
4.2. Uji Hipotesis.....	58
4.3. Pembahasan	70
BAB V PENUTUP	75
5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78

LAMPIRAN

- I. Kuisisioner Penelitian
- II. Uji Validitas dan Uji Realibilitas
- III. Uji Hipotesis
- IV. Tabulasi Data
- V. Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Skripsi No: 018 Tahun 2021
Tanggal 03 Agustus 2021
- VI. Surat Permohonan izin Penelitian No.212/A.33/Ak/I/2021, Tanggal 25
Mei 2021
- VII. Surat Persetujuan Izin Penelitian No:121/PT-MJL/VI/2021
- VIII. Surat Keterangan Pengecekan Plagiarisme (Turnitin)

- IX. Surat Keputusan No.16 Tahun 2021 Tentang Panitia Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen, Tanggal 16 Agustus 2021
- X. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal penting dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Edy Sutrisno 2017:8).

Tumbuh dan berkembangnya perusahaan tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal (Kulu, H., 2019). Untuk mencapai dimaksud, Perusahaan dalam hal ini harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi karyawan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi

kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Supardi (2003: 37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya..

Berdasarkan pengamatan peneliti pada Lingkungan Kerja di PT. Mappadeceng Jaya Lestari masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi.

Situasi perusahaan dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada. Sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan. Menurut (AS. Moenir dalam Ahmad Tohardi, 2002:24), disiplin adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan - peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan sehingga diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari, kehadiran karyawan sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang masih kurang serta kurangnya perhatian karyawan akan penggunaan peralatan kantor dengan baik.

Donni Juni Priansa (2016:199) Motivasi Merupakan proses-proses psikologikal yang mendorong timbulnya Tindakan berupa sikap dan perilaku. Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Dimana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri (Hartati, H., Novi, A., & Beddu, M, 2020).

Dalam hal motivasi kerja, pengamatan peneliti terhadap karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari khususnya terhadap pencapaian prestasi dan pengembangan diri masih kurang. Sehingga karyawan tidak termotivasi untuk mengembangkam skill yang ada pada dirinya. Untuk tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, masih belum memperoleh perhatian karena karyawan cenderung untuk melaksanakan tugas sebatas gugur kewajiban (Putra, P., 2020).

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hasibuan (2005:57) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu:

1. Kemampuan dan minat seorang karyawan,
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. Peran serta tingkat motivasi seorang karyawan.

Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya.

Hal ini juga berlaku bagi karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan kualitas yang dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja pada karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari masih belum optimal. Dari sisi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang meliputi standart waktu yang digunakan masih perlu di tingkatkan lagi serta kemampuan bekerja sama karyawan masih kurang.

Oleh sebab itu, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari “**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil.
2. Bagi Peneliti. Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
3. Bagi Perguruan Tinggi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi pustaka bagi perguruan tinggi. Dan dapat dijadikan sebagai pembanding atau referensi bagi pengguna lainnya yang membutuhkan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

Bentuk penelitian ini yaitu dengan cara berfikir dan bertindak secara sistematis. Oleh karena itu kajiannya perlu didukung suatu landasan teori yang diperoleh dari literature maupun berbagai referensi sebagai kerangka dasar teoritik yang menghubungkan konsep-konsep.

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen terdiri dari 6 unsur (6 M) yaitu : Man, Money, Methode, Material, Machines, dan Market. Unsur Man (manusia) ini berkembang menjadi satu bidang ilmu pengetahuan manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari Man Power Management. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena permasalahan yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, alat-alat kerja dan produksi atau modal kerja, tetapi juga masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan

dari kegiatan produksi itu sendiri. Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam mengelola SDM-nya dapat mengakibatkan perusahaan gagal dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan, baik secara individu ataupun kolektif, dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran perusahaan.

Mengutip pendapat Werter dan Davis dalam Edy Sutrisno (2009:10), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kapasitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha dalam Edy Sutrisno (2009:10), adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komperatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata

menggunkan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya.

Manajemen ke karyawan dan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuannya. Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara profesional agar dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan serta kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan peraturan Manajemen Sumber Daya Manusia secara Profesional, diharapkan karyawan untuk bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan kariernya. Pengertian MSDM menurut Menurut Priyono dan Marnis (2008:4) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy).”

Sedangkan pengertian MSDM menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengperusahaan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari tiga komponen yaitu pengusaha, karyawan dan pimpinan atau manajer.

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Manajemen dan perusahaan bukan tujuan, tetapi hanya alat untuk mencapai tujuan yang di inginkan, karena tujuan yang ingin dicapai itu adalah pelayanan atau laba (profit).

Walaupun manajemen dan perusahaan hanya merupakan “alat dan wadah” saja tetapi harus diatur dengan sabaik-baiknya. Karena jika manajemen dan perusahaan ini baik maka optimal dapat diwujudkan, pemborosan terhindari, dan semua potensi yang dimiliki akan lebih bermanfaat. Pengertian manajemen menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:2) adalah sebagai berikut : “ Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan tertentu”.

Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu dan perhatian) sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Dengan adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab

ini maka terbentuklah kerja sama dan keterkaitan formal dalam suatu perusahaan. Dalam perusahaan ini maka pekerjaan yang berat dan pekerjaan begitu sulit akan dapat diselesaikan dengan baik sehingga tujuan yang diinginkan tercapai. Manajemen sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, perusahaan, yayasan-yayasan dan pemerintah.

2.1.2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan (Faizal Herdinawan 2018:23).

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut : Menurut Nitisemito (dalam Faizal Herdinawan

2018: 24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayati (2011: 21) definisi lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

2.1.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

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:

Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, 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 mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, masalah lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan

semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan.

b) Sirkulasi Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

c) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan perusahaan didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang

menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu perusahaan.

d) Bau Tidak Sedap Ditempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar perusahaan

e) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

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 bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (sedamayanti dalam

Faizal Herdinan 2018:27). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu :

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan perusahaan yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan tanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman kerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang perusahaan hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2003, 159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.5. Disiplin Kerja

Meskipun kita menginginkan agar keinginan karyawan bisa terintegrasikan dengan tujuan perusahaan. Dengan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia bukan berarti bahwa manajemen harus menuruti kehendak karyawan. Perusahaan tidak perlu bersikap lemah dalam menghadapi karyawan. Seorang pimpinan yang lemah bukan hanya akan mengacaukan jalannya perusahaan tetapi juga akan kehilangan rasa hormat dari para bawahannya. Selama perusahaan telah mempunyai peraturan

permainan dan telah disepakati bersama maka pelanggaran terhadap peraturan permainan ini haruslah dikenakan tindakan pendisiplinan Umi Farida dan Sri Hartono (2015:41).

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma norma atau aturan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Edy Sutrisno (2009:91), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut (AS. Moenir dalam Ahmad Tollardi, 2002:393), disiplin adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Sebagaimana pendapat dimaksud disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan

akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

2.1.6. Tujuan Kedisiplinan Kerja

Tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Menurut Henry Simamora dalam Umi Farida dan Sri Hartono (2015:41). Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku perilaku karyawan konsisten dengan aturan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai Contoh, jika orang karyawan terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat berpengaruh signifikan pada

produktivitas kerja dan moral karyawan lainnya. Dalam hal ini pimpinan harus menyadari bahwa tindakan pendisiplinan dapat merupakan kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan secara konsisten dan berkeadilan.

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

Lebih lanjut untuk mencapai tujuan tujuan tersebut maka perlu diperhatikan unsur unsur dalam usaha pembetulan akan disiplin yaitu :

1. Peraturan yang jelas dan tegas dengan sangsi hukuman yang sama bagi setiap karyawan.

2. Penjelasan kepada tenaga kerja tentang apa yang diharapkan dari mereka.
3. Memberikan kepada tenaga kerja tentang apa, dan bagaimana memenuhi aturan aturan pekerjaan dan peraturan tata tertib.
4. Penyelidikan yang seksama dari latar belakang tiap peristiwa.
5. Tindakan disiplin selalu tegas bila terjadi pelanggaran peraturan.

2.1.7. Indikator Kedisiplinan Kerja

Beberapa indikator kedisiplinan yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi antara lain :

a. Absensi Tenaga Kerja

Absensi adalah tidak hadirnya karyawan ke tempat kerja yang disebabkan bermacam macam alasan.

Adapun sebab dari adanya absensi antara lain :

1. Alpa
2. Ijin
3. Sakit.

b. Adanya Keterlambatan Kerja

Adanya keterlambatan kerja diluar kebiasaan dapat dipakai sebagai factor dari turunnya kedisiplinan kerja karyawan yang

pada umumnya disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, misalnya kemalasan atau meninggalkan tempat.

c. Perputaran tenaga kerja (LTO)

Yang dimaksud dengan Labour Turn Over adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan disuatu organisasi dengan ukuran tertentu.

d. Seringnya terjadi kesalahan

Seringnya terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh factor factor di luar manusia seperti kesalahan sistim material, kerusakan mesin dan lain sebagainya. Namun apabila bukan factor factor diatas yang menjadi penyebabnya maka perlu diadakan penelitian terhadap para karyawan yang bersangkutan.

e. Adanya pemogokan

Dengan adanya pemogokan berarti menunjukkan bahwasannya tenaga kerja itu tidak mempunyai rasa kedisiplinan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidak puasan, kegelisahan dan lain sebagainya.

2.1.8. Motivasi

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajer perusahaan perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Dorongan tersebut disebut dengan motivasi kerja. Namun demikian, memberikan motivasi bukanlah hal yang mudah. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang mendorong timbulnya tindakan berupa sikap dan perilaku. Motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dapat disimpulkan dari sikap dan perilaku yang nampak dan ditampilkan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Berkaitan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan. Karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulus bagi karyawan agar termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang diberdayakan dengan baik akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Pemberdayaan karyawan yang tepat akan memberikan kontribusi yang optimal bagi kinerja perusahaan (Donni Juni Priansa, 2016:199).

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*Movere*" dalam Bahasa Inggris sering disepadankan dengan "*Motivation*" yang berarti pemberian motif,

penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Karyawan bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama karyawan untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan (Donni Juni Priansa 2016:200).

Menurut Mathis (2006: 114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya jika seseorang bertindak atau melakukan sesuatu pasti dikarenakan suatu alasan untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan Menurut Robbins (2003: 55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Armstrong dalam Donni Juni Priansa (2016:200) menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara di mana individu memilih

tujuan, dan cara di mana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka.

Tiga komponen motivasi, adalah:

- a) Arah, apa yang orang coba lakukan;
- b) Upaya, seberapa keras seseorang mencoba; dan
- c) Kegigihan - berapa lama seseorang terus mencoba.

2.1.9. Pandangan Tentang Motivasi

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, namun sejumlah pandangan yang dianggap paling penting dalam motivasi adalah:

1. Model Tradisional

Model tradisional motivasi berhubungan dengan pandangan Frederick Winslow Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif lebih banyak untuk memotivasi karyawan. Lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa karyawan pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang. Pendekatan ini dalam banyak situasi tergolong efektif. Sejalan dengan meningkatnya efisiensi, karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut manajer mengurangi

besarnya upah insentif pemutusan hubungan kerja menjadi biasa dan karyawan akan mencari keamanan/jaminan kerja daripada kenaikan upah kecil dan sementara.

2. Model Hubungan Manusia.

Banyak praktik manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusia lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Mayo dan beberapa pakar pendukung lainnya juga yakin bahwa manajer dapat memotivasi karyawan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai hasilnya, para karyawan diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Perhatian yang lebih besar diarahkan pada kelompok-kelompok kerja organisasi informal. Lebih banyak informasi disediakan untuk karyawan tentang perhatian manajer dan operasi organisasi

3. Model SDM

Para teoritis seperti Mc. Gregor dan Maslow dan para peneliti seperti Argyris dan Likert melontarkan kritik yang mendalam terhadap model hubungan manusia dan mengemukakan

pendekatan yang lebih “Sophisticated” untuk memanfaatkan karyawan. Model SDM menyatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, namun juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Model ini beralasan bahwa kebanyakan karyawan telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik. Namun belum tentu semua karyawan melihat pekerjaannya dengan baik. Karyawan pada dasarnya lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari kinerja yang dihasilkannya. Karyawan harus diberikan tanggung jawab untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugasnya.

2.1.10. Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik (Donni Juni Priansa, 2016:202).

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri karyawan. Factor individual yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu adalah :

a. Minat.

karyawan akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap Positif.

karyawan yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan.

Karyawan mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

Tidak semua karyawan memiliki motivasi intrinsik yang memadai untuk mendukung kinerjanya dalam bekerja.

2. Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik

karyawan dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:

a. Motivator.

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan Kerja,

Merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja. Bagi karyawan dengan motivasi intrinsik yang lemah, maka motivasi ekstrinsik perlu diberikan secara berkelanjutan.

2.1.11. Faktor-Fakto yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak lepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Seperti kita ketahui, betapa besarnya peranan kehidupan keluarga dalam perkembangan kepribadian individu. Hubungan orang tua-anak sedikit demi sedikit menampakkan pola-pola kepribadian dan kemudian berkembang dengan segala karakteristiknya mencakup sikap, kebiasaan, cara berfikir, motif-motif, dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan.

Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri.

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya bahwa dirinya mampu Untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin.

prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi.

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi.

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Karyawan yang mempunyai aspirasi positif adalah karyawan yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya karyawan yang mempunyai aspirasi negatif adalah karyawan yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir Karyawan menjadi ukuran. Karyawan yang taraf perkembangan berpikirnya konkrit tidak sama dengan karyawan yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi karyawan yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena karyawan tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. Kondisi Karyawan.

kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih Cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan. Misalnya karyawan yang yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan.

8. Kondisi Lingkungan.

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur di Sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, perusahaan, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan perusahaan, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan.

9. Unsur-Unsur Dinamis dalam Pekerjaan.

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi karyawan, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan.

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

2.1.12. Kinerja

Kinerja merupakan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku individu. Hasil yang diharapkan dapat merupakan tujuan dari individu itu sendiri maupun tuntutan organisasi dimana individu bekerja. Menurut Robbins (2003: 272) mendefinisikan kinerja sebagai suatu ukuran dari sebuah hasil sedangkan Mathis (2002: 78) berpendapat bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2004: 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Martoyo (2000: 91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi. Menurut Soelaiman (2007: 279) dalam bukunya Manajemen Kinerja memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam

suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.

Sedangkan Byars and Rue (dalam Augusty, 2006:112) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Kemudian Soelaiman (2007: 283) juga menjelaskan kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Simamora (dalam Augusty, 2006:112) kinerja (performance) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai.

Sedangkan Byars and Rue (dalam Augusty, 2006:112) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang

menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

2.1.13. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2014: 145). Sementara itu menurut Lohman (dalam Abdullah, 2014: 145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisinesi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain, Moeheriono (2012: 108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
2. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2004: 24) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b) Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Surya Dharma (2012: 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok.

Pengukuran terhadap kinerja didapat dari atasan langsung, penanggungjawab, dan rekan kerja. Menurut Becker & Klimoski (1989: 348) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan

3. Sikap
4. Kerjasama
5. Komunikasi
6. Kinerja Keseluruhan

2.1.14. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004: 13-14) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. $\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$
2. $\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$
3. $\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$

Pendapat di atas dijelaskan sebagai berikut:

a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) terutama jika IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 223), kinerja dipengaruhi oleh 5 faktor, yaitu:

1. *Personal factors* : ditunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
2. *Leadership factors* : ditentukan kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
3. *Team factors* : ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. *System Factors* : ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi

5. *Contextual / Situational Factors* : ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal.

Selanjutnya oleh Mangkunegara (2005:142) mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja (prestasi kerja individu) dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi yaitu:

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas,

otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja relatif memadai

2.2. Penelitian Terdahulu

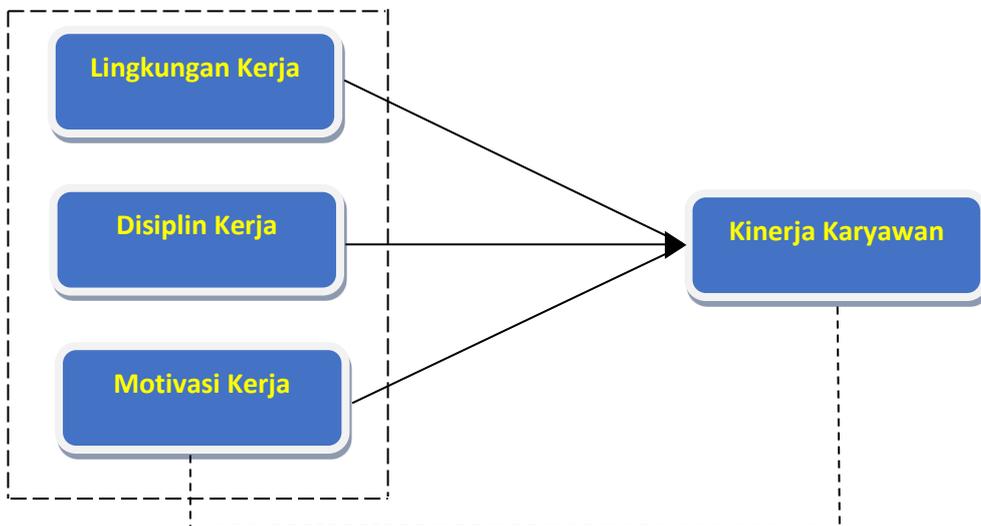
Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Zainul Hidayat (2012)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja serta Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2) b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3)
2	Resa AlMustofa (2014)	Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perum Bulog Devisi Regional Jakarta)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1)

3	Joyee Sugita Novyanti (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah	a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1) b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2)
---	------------------------------	--	---

2.3. Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu dan kajian teori dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan Permasalahan yang telah di kemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut ini.

3. Diduga bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
4. Diduga bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari, Jalan Sultan Hasanuddin No.20 Kota Parepare. Adapun Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan terhitung mulai bulan April sampai dengan bulan Juni 2021.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003:73) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. karyawan Kantor PT.Mappadeceng Jaya Lestari yang berjumlah 48 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003:73) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, teknik yang digunakan untuk sampelnya adalah Teknik sampling jenuh, Menurut Menurut Sugiyono (2019:133), yang dimana semua karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari berjumlah 48 orang Karena

jumlah populasi kecil atau kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel 100%)

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan oleh peneliti, yaitu :

1. Data Kuantitatif, yaitu menurut Sugiyono (2010:84) dikatakan metode kuantitatif kerna data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.
2. Data Kualitatif, yaitu menurut Sugiyono (2010:84) data yang diperoleh daftar pertanyaan (Kuisisioner) dari responden yang dipilih serta informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam peneliti ini.

3.3.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data sebagai berikut :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi, data-data dan dokumen-dokumen pada kantor PT. Mappadeceng Jaya Lestari.

3.4. Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan kegunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya, data obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja diperusahaan.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah:

a. Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2010:87) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, peneliti berhubungan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

b. Kuesioner.

Sugiyono (2010:87) dalam bukunya menyatakan bahwa, Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Dengan cara mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari.

c. Studi Pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku yang relevan dan sumber yang lain yang membahas masalah dalam penelitian ini.

d. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan penelusuran terhadap dokumen-dokumen yang mendukung dengan cara peninjauan langsung objek yang diteliti guna memudahkan data yang diperoleh.

3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:88) variabel penelitian adalah hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Sedangkan menurut Hatch dan Farhady (dalam Sugiyono, 2010:89) mendefinisikan secara teoritis bahwasanya variabel sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang lain satu objek dengan objek lain. Yang berdasarkan telaah Pustaka dan perumusan hipotesis, maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain :

a. Variabel Bebas atau Independen

Variabel Independen merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen merupakan variabel yang variabilitasnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang observasi (Sarwono, 2013: 62). Variabel dalam penelitian ini adalah:

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

b. Variabel Terikat atau Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2010:89). Dalam penelitian ini, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen.

3.5.2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁)	Menurut Sudarmayati (2011:21) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	<ul style="list-style-type: none"> a. Penerangan b. Warna Ruangan c. Sirkulasi Udara d. Tata Ruang Kantor 	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Menurut Sutrisno (2009:91) Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada	<ul style="list-style-type: none"> a. Kehadiran Tepat Waktu b. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan c. Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik 	Likert
Motivasi Kerja (X ₃)	Menurut Mathis (2006:114) Menurut Motivasi Kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung Jawab Melaksanakan Tugas b. Pencapaian Prestasi c. Pengembangan Diri 	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2004) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai	a. Kuantitas (Jumlah) Pekerjaan b. Kualitas (Mutu) Pekerjaan c. Kemampuan Dalam Bekerja Sama	Likert
----------------------	--	--	--------

3.6. Analisis Data

3.6.1. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010:91).

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:92). Dengan skala Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono 2010:92), Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut :

Tabel 3
Instrumen Skala Likert

PILIHAN JAWABAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2010:93

3.6.2. Metode Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for windows 23 dimana untuk mengetahui pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013: 275) analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dimana variabelnya adalah lingkungan dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari dan hasil data didapatkan dilokasi penelitian yang sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian akan diuji statistik analisis regresi berganda, dimana kegunaanya untuk mengukur pengaruh antara indeviden (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

a = Bilangan Konstanta

3.6.4. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006:

168). Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik Korelasi Product Moment dari Pearson. Pengujian ini menggunakan program SPSS versi 23 yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid

3.6.5. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto, 2006: 178). Uji reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik Cronbach's Alpha. Jika $\alpha > 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23.

3.6.8. Uji t Hitung (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja

karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila signifikan t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali dalam Ratmana Setiyadi, 2018).

Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

1. Uji hipotesis dengan membandingkan f hitung dengan f tabel.
 - a) Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b) Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Uji hipotesis berdasarkan Signifikansi
 - a) Jika angka sig $>$ 0,05, maka H_0 diterima.
 - b) Jika angka sig $<$ 0,05, maka H_0 ditolak.

3.6.8. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Model regresi linier berganda diatas, untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: stres kerja terhadap satu variabel dependen,

kinerja karyawan. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan (Ghozali dalam Ratmana Setiyadi, 2018).

Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel 0,05.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

3.6.8. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *adjusted R²* untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R²* mempunyai interval antara 0 dan 1, Jika nilai *Adjusted R²* bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variabel yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali dalam Ratmana Setiyadi, 2018).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan (Y) PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare, dimana hasil yang diperoleh lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,505 >$ dari t_{tabel} $2,015$ dengan signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($sig = 0,016 < 0,05$). Sedangkan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh kinerja karyawan (Y) PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dimana hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} $-0,577 <$ dari t_{tabel} $2,015$ dengan signifikansi lebih besar dari $0,05$ ($sig = 0,567 > 0,05$). Selanjutnya Motivasi Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh Kinerja karyawan (Y) PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dimana hasil yang diperoleh motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $4,090 >$ dari t_{tabel} $2,015$ dengan signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($sig = 0,000 < 0,05$).
2. Lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara bersamaan (*simultan*) dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare. Hal ini dapat dilihat pada nilai f_{hitung} sebesar $20,697$ dengan nilai f_{tabel} adalah $2,81$ sehingga nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $20,697 > 2,81$

dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima. Sehingga variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dengan demikian hipotesis terbukti.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu :

1. PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare

Dari hasil penelitian 58,5% yang diperoleh peneliti untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan PT. Mappadeceng Jaya Lestari. Pimpinan harusnya memperhatikan lingkungan kerja, hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan dalam bentuk penyediaan dan pemeliharaan fasilitas sarana dan pra sarana pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari, lebih lanjut lagi peneliti menekankan variabel disiplin kerja agar pimpinan memberikan aturan dan tata tertib yang jelas serta sanksi kepada karyawan apabila melakukan pelanggaran, Penegakan disiplin kerja merupakan kewajiban bagi pimpinan untuk menerapkannya tanpa pandang bulu. Begitu pula dengan motivasi kerja upaya yang harus tetap menjadi perhatian pimpinan karena

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja para pegawai, karena dengan penerapan dan memberikan motivasi yang mampu membangkitkan kinerja karyawan, seperti tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan penghargaan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

2. **Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau referensi kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Almustofa, Resa., dan Rahardja, Edy. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). *Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Arikunto dan Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Farida, Umi., dan Hartono, Sri. (2015). *Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, H., Novi, A., & Beddu, M. (2020). Validity and Reliability of Motivation and Stress on Employee Performance. *Amsir Management Journal*, 1(1), 18-26.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdinawan, Faizal. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan). *Jurnal IAIN Surakarta*.
- Hidayat, Zainul., dan Taufiq, Muchamad. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1).
- Kulu, H. (2019). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Tingkat Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 100-119.

- Mangkunegara, A. A. Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rsodakarya.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFJ–Jogjakarta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. (2003). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Novyanti, Joyce Sagita. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono, Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatana Publisher.
- Putra, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Fatima Parepare. *Jema Adpertisi Journal*, 1(3), 25-35.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soelaiman, (2007). *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja, Cetakan Kedua*, Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.