

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT HARSAN TEKNIK INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**FANNY THALIA ANGGRAENI**

**20180500195**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT HARSAN TEKNIK INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh:**

**FANNY THALIA ANGGRAENI**

**20180500195**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2022**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Fanny Thalia Anggraeni  
NIM : 20180500195  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harsan Teknik Indonesia.

Usulan Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,

Tangerang, 23 Maret 2022

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,

**Dr. Toni Yoyo, S.T.P, M.M., M.T.**  
NIDN: 0416047310

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN: 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harsan Teknik Indonesia.

Disusun oleh,  
Nama Mahasiswa : Fanny Thalia Anggraeni  
NIM : 20180500195  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan tim penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Menyetujui, Pembimbing,  
Mengetahui, Ketua Jurusan,  
Tangerang, 22 Juli 2022

**Dr. Toni Yoyo, S.T.P, M.M., M.T.**  
NIDN: 0416047310

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN: 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Toni Yoyo, S.T.P, M.M., M.T.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Fanny Thalia Anggraeni

NIM : 20180500195

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harsan Teknik Indonesia.

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Tangerang, 22 Juli 2022

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,

**Dr. Toni Yoyo, S.T.P, M.M., M.T.**  
NIDN: 0416047310

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN: 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Fanny Thalia Anggraeni  
NIM : 20180500195  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT Harsan Teknik Indonesia.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** dalam Yudisium dalam Predikat  
“**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Kamis, tanggal 11  
Agustus 2022.

**Nama Penguji** **Tanda Tangan**

Ketua Penguji : **Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

Penguji I : **Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.**  
NIDN : 0401016613

Penguji II : **Yusman, S.E., M.M.**  
NIDN : 0412075901

Dekan Fakultas Bisnis,

**Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si**  
NIDN : 0427047303

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini tidak terdapat pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau ketua jurusan atau ketua bidang akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbeneran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 1 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,

Fanny Thalia Anggraeni

20180500195

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

NIM : 20180500195  
Nama : Fanny Thalia Anggraeni  
Jenjang Studi : Strata 1  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non – Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harsan Teknik Indonesia”, beserta alat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non – Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih-media atau format-kan, mengelolanya dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 2022

Penulis

Materai 6000

Fanny Thalia Anggraeni



# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARSAN TEKNIK INDONESIA**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harsan Teknik Indonesia. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dan observasi langsung di lapangan. Kuesioner ini disebarkan secara acak terhadap 100 responden. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Teknik pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji realibilitas, uji validitas dengan *alpha Cronbach*. Uji analisis regresi linier berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Dari hasil regresi linier berganda diperoleh hasil persamaan  $Y = 21.316 + 0.282X_1 + 0.256X_2 + 0.261X_3$  Dan hasil korelasi berganda lingkungan kerja dengan tingkat hubungan yang sangat rendah terhadap motivasi kerja sebesar 0.261. Sedangkan disiplin kerja memiliki positif dengan tingkat hubungan sedang sebesar 0.256 dan motivasi kerja memiliki hasil positif dengan tingkat hubungan sedang sebesar 0.261 terhadap kinerja karyawan.

Untuk  $T_{hitung}$ , nilai  $T_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar 13.499 lebih besar dari  $T_{tabel}$  sebesar 1.98472 dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $T_{hitung}$  disiplin kerja sebesar 17.091 lebih besar dari  $T_{tabel}$  sebesar 1.98472 dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $T_{hitung}$  motivasi kerja sebesar 18.742 lebih besar dari  $T_{tabel}$  sebesar 1.98472 dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05 t artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk  $F_{hitung}$  untuk model 1 adalah 351.268 dengan tingkat signifikan 0.000 dimana angka  $0.000 < 0.05$  dan  $F_{hitung}$  untuk model 2 adalah 216.350 dengan tingkat signifikan 0.000 dimana angka  $0.000 < 0.05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  menerima, artinya secara simultan lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, DISCIPLINE, AND  
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT PT HARSAN TEKNIK INDONESIA**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work environment, discipline, and motivation on employee performance at PT Harsan Teknik Indoneisa. Collecting data by distributing questionnaires and direct observation in the field. This questionnaire was distributed randomly to 100 respondents. Data analysis was carried out with the help of the SPSS version 25 program. Data testing techniques carried out in this study included reliability test, validity tests with Cronbach alpha. Multiple linear regression analysis test to prove the research hypothesis.*

*From the results of multiple linear regression, the results of the equation  $Y = 21.316 + 0.282 + 0.256 + 0.261$  And the results of the multiple correlation of the work environment with a very low level of relationship to work motivation are 0.261. While work discipline has a positive relationship with a moderate level of 0.256 and work motivation has a positive result with a moderate relationship level of 0.261 on employee performance.*

*For  $T_{count}$ , the  $T_{count}$  value of the environment is 13,499 which is greater than  $T_{table}$  of 1.98472 with a significance of 0.000 less than 0.05 and the  $T_{count}$  of work discipline is 17,091 greater than  $T_{table}$  of 1.98472 with a significance of 0.000 less than 0.05 and the  $T_{value}$  of motivation 18.472 is greater than  $T_{table}$  of 1.98472 with a significance of 0.000 less than 0.05, meaning that partially there is a significant influence between work environment, discipline, and motivation on employee performance.*

*For the calculated  $F$  for model 1 is 351,268 with a significant level of 0.000 where the number  $0.000 < 0.05$  and the calculated  $F$  for model 2 is 216,350 with a significant level of 0.000 where the number  $0.000 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that simultaneously the work environment, discipline, and motivation have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work environment, Discipline, Motivation, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan Skripsi ini dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pembuatan Skripsi ini dilakukan dengan meneliti dan meninjau serta melakukan riset disebuah tempat PT Harsan Teknik Indonesia Dalam penyusunan Skripsi ini peneliti banyak menerima bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA sebagai Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Dekan Fakultas Bisnis
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. sebagai Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Dr. Toni Yoyo, S.T.P, M.M., M.T. sebagai pembimbing yang telah membantu dan memberikan dukungan serta harapan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan baik moril dan materil.
6. Teman-teman yang selalu membantu dan memberikan semangat.

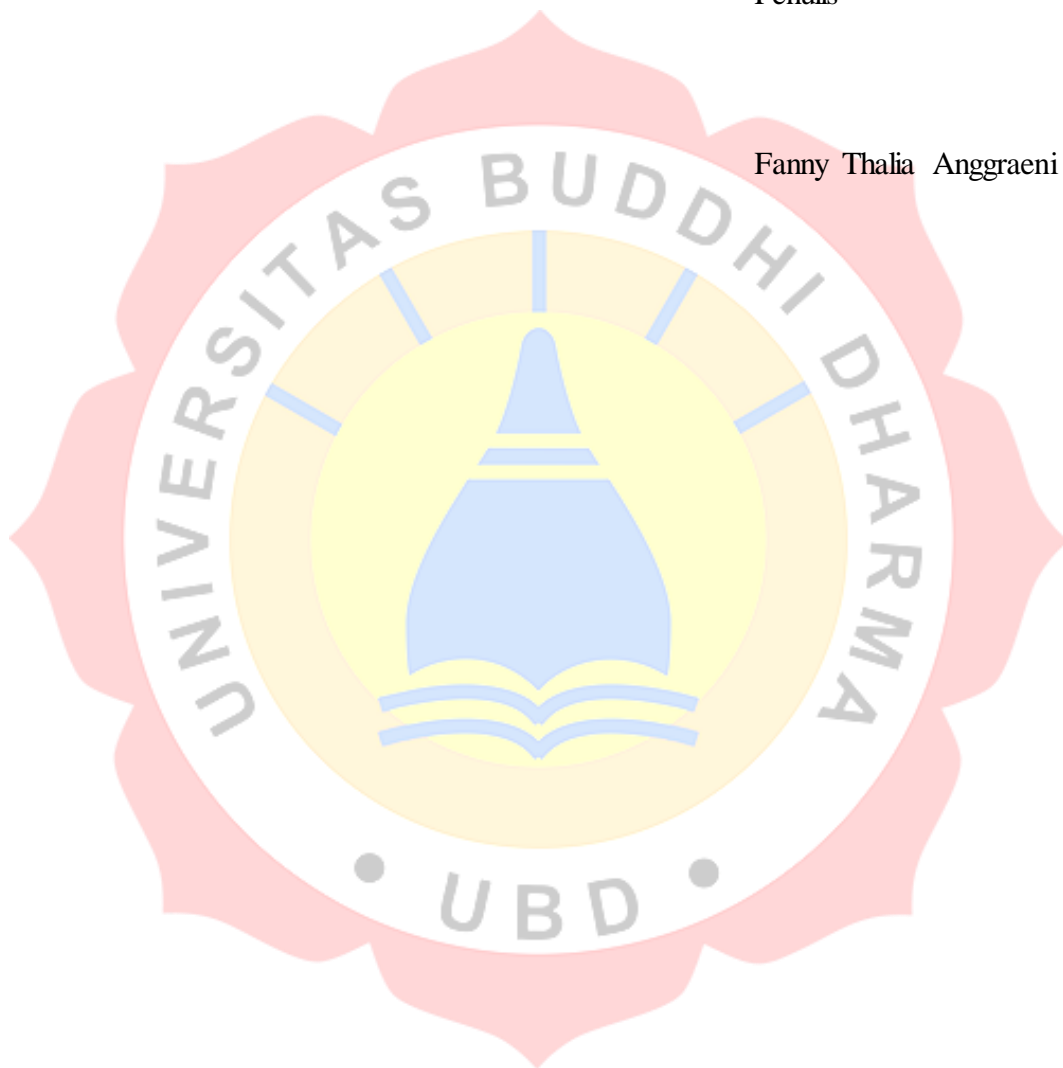
Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebutkan satu-persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih belum sempurna, untuk itu peneliti mohon kritik dan saran yang bersifat

membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang. Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi peneliti khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Tangerang, 25 Juli 2022

Penulis

Fanny Thalia Anggraeni



## DAFTAR ISI

COVER LUAR	
COVER DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
LEMBAR REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK .....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	4

D.	Tujuan Penelitian.....	5
E.	Manfaat Penelitian.....	5
F.	Sistematika Penulisan Skripsi .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>		<b>8</b>
A.	Gambaran Umum Teori.....	8
1.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
3.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
4.	Peran Sumber Daya Manusia .....	11
5.	Lingkungan Kerja .....	12
6.	Disiplin Kerja .....	19
7.	Motivasi .....	23
8.	Kinerja Karyawan .....	28
B.	Hasil Penelitian Terdahulu .....	35
C.	Kerangka Pemikiran .....	38
D.	Perumusan Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>41</b>
A.	Jenis Penelitian .....	41
B.	Objek Penelitian .....	42
1.	Sejarah Perusahaan .....	42

2.	Visi dan Misi.....	43
3.	Struktur Organisasi .....	44
4.	Wewenang dan Tanggung Jawab.....	44
C.	Jenis dan Sumber Data .....	46
1.	Jenis Data:.....	46
2.	Sumber Data:.....	47
D.	Populasi Dan Sampel.....	47
1.	Populasi.....	47
E.	Model Penelitian.....	49
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	49
G.	Operasional Variabel Penelitian .....	51
H.	Teknik Analisis Data .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ...Error! Bookmark not defined.</b>		
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Uji Frekuensi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B.	Analisis Hasil Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Hasil Uji Asumsi Regresi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C.	Pengujian Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

D. Pembahasan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Harsan Teknik Indonesia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harsan Teknik Indonesia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harsan Teknik Indonesia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Implikasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	51
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.4 Uji Frekuensi Penerangan / Pencahayaan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.5 Uji Frekuensi Ruang Gerak.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.6 Uji Frekuensi Rasa Aman .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.7 Uji Frekuensi Hubungan Dalam Bekerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.8 Uji Frekuensi Suhu Udara.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.9 Uji Frekuensi Tim Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.10 Uji Frekuensi Hubungan antar karyawan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.11 Uji Frekuensi Kelancaran Pekerjaan ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.12 Uji Frekuensi Rasa Aman .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.13 Uji Frekuensi Suasana Tempat Kerja...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

Tabel 4.14 Uji Frekuensi Tepat Waktu ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.15 Uji Frekuensi Tepat Waktu ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.16 Uji Frekuensi Selalu Kembali Istirahat ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.17 Uji Frekuensi Mengikuti Aturan ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.18 Uji Frekuensi Memahami Aturan Perusahaan .... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.19 Uji Frekuensi Kemampuan Dalam Bekerja ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.20 Uji Frekuensi Melakukan Tugas Kerja **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.21 Uji Frekuensi Merapikan Peralatan Kerja ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.22 Uji Frekuensi Penuh Tanggung Jawab. **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.23 Uji Frekuensi Menggunakan Peralatan Kerja ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.24 Uji Frekuensi Memiliki Prestasi..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.25 Uji Frekuensi Pendidikan dan Pelatihan ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.26 Uji Frekuensi Memiliki Wewenang ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.27 Uji Frekuensi Mengikuti Aturan ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.28 Uji Frekuensi Menjalin Hubungan..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.29 Uji Frekuensi Potensi Diri..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.30 Uji Frekuensi Pemberian Insentif..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.31 Uji Frekuensi Penilaian Objektif..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.32 Uji Frekuensi Bonus..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.33 Uji Frekuensi Lembur ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.34 Uji Frekuensi Bekerja Dengan Standar **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.35 Uji Frekuensi Terampil dan Teliti..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.36 Uji Frekuensi Bekerja Dengan Fokus .. **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.37 Uji Frekuensi Rasa Antusias ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.38 Uji Frekuensi Bekerja Sama..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.39 Uji Frekuensi Meningkatkan Mutu Kinerja ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.40 Uji Frekuensi Memberikan Saran dan Kritik ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.41 Uji Frekuensi Rasa Malu..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.42 Uji Frekuensi Memperbaiki Kesalahan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.43 Uji Frekuensi Memiliki Pengetahuan... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.44 Case Processing Summary Variabel Lingkungan Kerja ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.45 Reliability Statistics Variabel Lingkungan Kerja ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.46 Item- Total Statistics Variabel Lingkungan Kerja ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.47 Case Processing Summary Variabel Disiplin Kerja... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.48 Reliability Statistics Variabel Disiplin Kerja .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.49 Item- Total Statistics Variabel Disiplin Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.50 Case Processing Summary Variabel Motivasi Kerja .**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.51 Reliability Statistics Variabel Motivasi Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.52 Item- Total Statistics Variabel Motivasi Kerja ....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.53 Case Processing Summary Variabel Kinerja Karyawan ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.54 Reliability Statistics Variabel Kinerja Karyawan .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.55 Item- Total Statistics Variabel Kinerja Karyawan .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.56 Hasil Uji Multikolinearitas.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.57 Model Summary .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.58 Descrptive Statistics .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.59 Correlations .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.60 Variables Entered / Removed.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.61 Analisis Regresi Linier Berganda .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.62 Coefficients Disiplin Kerja .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.63 ANOVA ..... **Error! Bookmark not defined.**

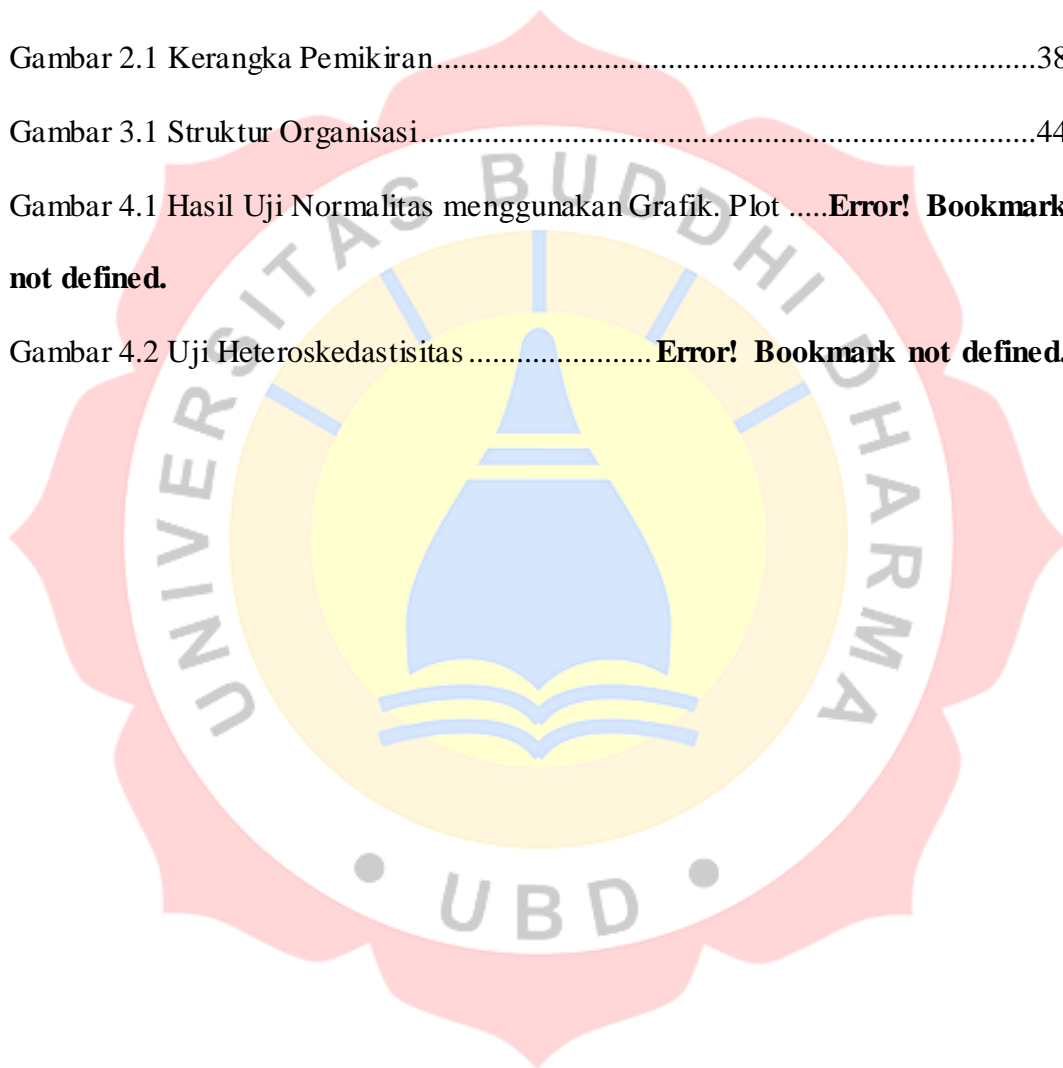
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....38

Gambar 3.1 Struktur Organisasi .....44

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas menggunakan Grafik. Plot ..... **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas ..... **Error! Bookmark not defined.**



## LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja
Lampiran 3	Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja
Lampiran 4	Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja
Lampiran 5	Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan
Lampiran 6	Hasil Pengujian Menggunakan SPSS 25.0
Lampiran 7	Nilai Distribusi r tabel
Lampiran 8	Nilai Distribusi F tabel
Lampiran 9	Nilai Distribusi t tabel
Lampiran 10	Surat Keterangan Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam era globalisasi ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus bersiap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan adanya kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang baik dari karyawan PT Harsan Teknik Indonesia dapat berdampak terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mencapai target yang dimiliki oleh perusahaan.

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu,

pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan. Kedisiplinan karyawan diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan. Kedisiplinan karyawan diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi. dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

#### 1. Pendisiplinan Preventif.

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan untuk pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.



## 2. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut temuan yang terjadi dalam objek (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT.Harsan Teknik Indonesia. Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut diberikan dorongan atau motivasi dengan memberikan bonus yang sesuai dengan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut. Selain bonus ada juga pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan agar lebih berkembang dan bekerja sesuai dengan hasil dan tujuan perusahaan. Motivasi paling sederhana yang telah diberikan kepada karyawan adalah memuji dan menghargai hasil kerja yang telah dilakukan oleh para karyawan agar mereka merasa dapat berkontribusi dan dihargai oleh PT Harsan Teknik Indonesia.

Dari beberapa faktor di atas yang telah dijelaskan, penulis ingin mengetahui bahwa bagaimana pengaruh ketiganya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu diusulkan untuk mengangkat permasalahan tersebut dengan membuat judul **“PENGARUH LINGKUNGAN**

## **KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HARSAN TEKNIK INDONESIA”.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka ada beberapa masalah yang akan dibahas pada PT Harsan Teknik Indonesia, maka diperlukan identifikasi sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di dalam perusahaan masih belum terpenuhi dengan baik dan PT Harsan Teknik Indonesia masih belum lengkap untuk menyediakan semua fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan.
2. Adanya penurunan tingkat kedisiplinan karyawan akibat kebanyakan karyawan yang masih mengalami dalam keterlambatan dan absen.
3. Karyawan kurang memperhatikan pencapaian target pada saat bekerja.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah adapun beberapa rumusan masalah yang akan di bahas antara lain:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harsan Teknik Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harsan Teknik Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harsan Teknik Indonesia?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang di maksud dalam penulisan ini yaitu:

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Harsan Teknik Indonesia.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Harsan Teknik Indonesia.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Harsan Teknik Indonesia.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis adalah manfaat yang berkenaan dengan ilmu pengetahuan. Sedangkan manfaat praktis adalah Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca mengenai implikatur dan inferensi dan diharapkan dapat menambah ilmu peneltilain tentang pragmatik khususnya tentang implikatur dan inferensi. Manfaat yang diharapkan dalam penulisan ini yaitu:

1. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah pengetahuan dan informasi tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang telah diterapkan pada PT Harsan Teknik Indonesia. Bagi penulis termasuk dalam manfaat praktis dimana penulis bisa menambah refrensi bagi mahasiswa lain yang ingin mengambil topik tentang pengaruh

lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Harsan Teknik Indonesia.

## 2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini penulis bisa mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang tepat dan bisa memberikan program yang tepat kepada karyawan PT Harsan Teknik Indonesia.

## 3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu dan memberi manfaat bagi para pembaca dan bisa dapat dijadikan referensi dan perbandingan bagi mahasiswa Buddhi Dharma yang akan melakukan penelitian di masa akan datang.

## 4. Bagi Pembaca

Membantu pembaca untuk menambah wawasan dalam bekerja banyak hal yang dapat mempengaruhi penurunan terhadap kinerja karyawan.

## F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara umum penulisan skripsi yang baik dan benar terdapat 5 bab dan beberapa sub bab didalamnya, maka dari itu disusun secara terperinci dan sistematis untuk memberikan gambaran yang mempermudah tentang apa saja yang tertulis dalam masing-masing bab, seperti berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penelitian dapat diuraikan seperti latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini menjabarkan definisi dari masing-masing mengenai manajemen sumber daya manusia, disiplin, motivasi kerja, kinerja karyawan, hasil penelitian, dan kerangka pemikiran.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis membahas tentang objek penelitian sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, personal perusahaan serta metode penelitian yang akan digunakan.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan menguji tentang hasil penelitian dan pembahasan dari topik serta permasalahan yang dibahas mengenai dari masing-masing variable, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini simpulan dan saran dari hasil penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya dan saran-saran yang dibutuhkan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Gambaran Umum Teori

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata 'manajemen' berasal dari bahasa Inggris yakni 'manage' yang memiliki arti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin. Istilah manajemen tersebut biasanya diidentikan dengan dunia bisnis dan perkantoran. Manajemen sangat dibutuhkan agar tujuan pribadi atau organisasi bisa tercapai.

Secara etimologis, manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Hal tersebut yang mendasari manajemen sebagai seni mengelola dan mengatur agar tersusun secara rapi.

Menurut Firmansyah, (2018:4) mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut Afandi, (2018:1) mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu wadah bagi beberapa orang yang memiliki tujuan yang sama dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)”.

Menurut Sinambela Sarton, (2019:1) mengatakan bahwa:

“Menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai sumber daya atau asset

yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.

Setelah disimpulkan pengertian manajemen adalah suatu proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki, dan juga elemen terpenting dalam organisasi yang melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional meliputi proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

## **2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam manajemen bahwa terdapat tujuan-tujuan yang terkait di dalamnya Menurut (Notoatmodjo, 2018, 6) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

### **a. Tujuan Masyarakat**

Bertanggung jawab secara sosial untuk mengatasi tantangan dan kebutuhan yang timbul di tengah masyarakat.

### **b. Tujuan Organisasi**

Bertujuan untuk mengenalkan keberadaan manajemen sumber daya manusia dan perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara menyeluruh.

### **c. Tujuan Fungsi**

Bertujuan untuk menjaga (*maintenance*) kontribusi pada setiap bagian agar sumber daya manusia dapat melaksanakan tugas secara optimal.

d. Tujuan Personel

Bertujuan untuk mempermudah karyawan dalam mencapai kebutuhan pribadinya.

### 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang paling menyentralkan, dan merupakan susunan dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi manajemen menurut (George R Terry, 2018,4) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

a. *Planning* (Perencanaan)

Merupakan hal pertama yang dilakukan sebelum melakukan perencanaan. Dalam proses ini ditentukan tujuan organisasi, strategi untuk mencapai tujuan tersebut, berapa banyak sumber daya yang dibutuhkan, sampai menentukan standar kesuksesan dari tujuan yang telah ditetapkan diawal.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Tahap ini mulai mendistribusikan sumber daya yang dimiliki suatu organisasi agar dapat melaksanakan 12 hal yang diatur dalam perencanaan dengan baik, efektif, dan efisien.

c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan segala rencana yang telah ditentukan. Pelaksanaan ini dilakukan sesuai dengan perencanaan dan sesuai dengan jabatan kecuali untuk hal-hal tertentu yang membutuhkan penyesuaian.



d. *Controlling* (Pengendalian)

Semua fungsi sebelumnya tidak akan berjalan berada pada jalur yang benar (*on the right track*) jika tidak ada pengawasan. Hal utama dari fungsi ini adalah agar tidak terjadi kesalahan atau hal-hal yang tidak sesuai dengan perencanaan.

#### 4. Peran Sumber Daya Manusia

SDM mempunyai peran yang sangat penting bagi organisasi / perusahaan. Apabila SDM dalam perusahaan mempunyai bermoral baik, loyal, dan disiplin maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya, apabila mempunyai sifat statis, bermoral rendah, korupsi, dan nepotisme maka akan menghancurkan bagi organisasi / perusahaan. Peran SDM bagi organisasi / perusahaan:

a. SDM dan Pendorong Aktivitas

Peningkatan produktivitas penting dalam lingkungan kompetitif global, dan SDM memiliki peran penting dalam menurunkan biaya tenaga kerja. Devisi SDM memainkan peran sentral dalam perencanaan dan implementasi organisasi / perusahaan dan mempertahankan semangat kerja pegawai.

b. SDM dan Jasa

Sikap pegawai sangat penting di dalam organisasi / perusahaan. Organisasi / perusahaan jasa sangat memerlukan sikap / perilaku baik dalam membuat pelanggan puas. Oleh karena itu, SDM memiliki peran penting dalam organisasi / perusahaan jasa.

c. SDM dan Organisasi / Perusahaan

Perubahan dratis dalam peran SDM, SDM sangat penting sebagai faktor penyebab pentingnya mengembangkan strategi. Dimana strategi mempunyai rencana untuk organisasi/perusahaan untuk mengimbangi kekuatan dan kelemahan internalnya dengan peluang dan ancaman eksternal.

d. SDM dan Komitmen Pegawai

Persaingan global yang sangat intensif dan memerlukan ketanggapan, akan memberi motivasi pada pegawai, membangun kesetiaan antar pegawai Organisasi / perusahaan berkomitmen tinggi terlibat dalam pengaktualisasian yang bertujuan menjamin pegawai memberi peluang untuk menggunakan bakat dan keterampilan mereka.

## **5. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen. Dimana lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki peranan langsung terhadap para karyawan yang sedang menjalankan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawan yang dapat mengoptimalkan kinerja. Sebaliknya suatu lingkungan kerja yang tidak sesuai akan dapat menurunkan kinerja karyawan dan pada akhirnya akan menurunkan motivasi karyawan itu sendiri.

Menurut Afandi, (2018:83) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Menurut Nitisemito, (2019:108) mengatakan bahwa:

“Sesuatu yang ada disekeliling para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan”.

Dalam memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, baik yang berhubungan aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan lingkungan non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahannya.

## **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2017:19) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

#### 1) Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

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

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Maka suatu lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman.

Menurut Afandi, (2018:65) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

#### 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

## 2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

## 3) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme tubuh. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas-gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil atau sumber oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di tempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar

pelaksanaan pekerja dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

#### 7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja

#### 8) Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan 27 penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang,

sedih, dan lain-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, pelengkapan dan lain-lainnya untuk bekerja.

#### 10) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (Satpam).

Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Hubungan antara atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas kepada bawahannya. Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas



yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan kebijakan.

2) Hubungan sesama karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab akan menimbulkan tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dapat menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja.

## **6. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja memiliki peran sangat penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin yang baik dapat memberikan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi dari sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif sumber daya manusia semakin banyak karyawan yang disiplin, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Menurut Hasibuan, (2019:193) mengatakan bahwa:

“Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku”.

Menurut Sutrisno, (2019:87) mengatakan bahwa:

“Disiplin merupakan salah satu kebiasaan yang berkembang dalam pola hidup karyawan dan disiplin tumbuh dari sikap patuh

dalam diri seseorang untuk mengikuti aturan yang telah dibuat untuk diri sendiri maupun lingkungan sekitarnya.”.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

#### **b. Jenis-jenis disiplin kerja**

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini, (2019:94) adalah:

##### 1) Disiplin Preventif

Yaitu tindakan yang mendorong pegawai untuk taat kepada ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

##### 2) Disiplin Korektif

Yaitu bertujuan upaya untuk penerapan disiplin terhadap karyawan yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap.

##### 3) Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. tetapi juga memungkinkan agar pihak pelanggar bisa memperbaiki kesalahan sebelum hukuman yang lebih berat dijatuhkan.

### **c. Faktor-faktor disiplin kerja**

Menurut Afandi, (2018:20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor kompensasi
- 3) Faktor penghargaan
- 4) Faktor kemampuan
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan
- 7) Faktor lingkungan
- 8) Faktor sanksi hukuman
- 9) Faktor loyalitas
- 10) Faktor budaya organisasi

### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik, (2018:200) mengatakan bahwa indikator - indikator disiplin kerja terdiri atas :

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indisipliner.

- 2) Keteladanan Pimpinan

Seorang pimpinan harus bisa mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan contoh bagi karyawannya.

### 3) Keadilan

Aturan yang dibuat harus ditetapkan untuk semua karyawan tanpa memandang tingkatan. Sanksi yang diberikan harus adil kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

### 4) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat merupakan kegiatan nyata yang paling efektif karena setiap pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

### 5) Sanksi Hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

### 6) Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja

### 7) Hubungan Manusia

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

## **7. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan kegiatan seseorang untuk mencapai tujuan dan hasilnya sesuai dengan kebutuhan yang di inginkan.

Menurut Hafidzi, (2019:52) mengatakan bahwa :

“Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efisien, dan integritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Suwanto, (2020:161) mengatakan bahwa :

“Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, dan intensitas”.

Dari beberapa para ahli dapat diambil dari beberapa kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha manusia yang dilakukan untuk memenuhi keinginan atau kebutuhannya.

### **b. Tujuan Pemberian Motivasi**

Menurut Kurniasari, (2018) Tujuan pemberian motivasi bagi karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan juga memberikan keuntungan bagi organisasi, seperti:

- 1) Dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan.
- 2) Dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang karyawan.

- 4) Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 5) Dapat meningkatkan kreativitas karyawan.
- 6) Dapat mempunyai rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

### c. Teori-Teori Motivasi

#### 1) Teori Hierarki Kebutuhan



Gambar 2. 1 Hirarki Kebutuhan Menurut (Abraham H. Maslow, 2010)

Dalam teori yang dikemukakan Abraham H. Maslow, (2010:110) bahwa manusia mempunyai lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b) Kebutuhan rasa aman (*sense of secure*), yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik

dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.

- c) Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
- d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan faktor penghargaan eksternal, misalnya status dan perhatian.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri.

## **2) Teori David McClelland (Teori kebutuhan berprestasi)**

Teori yang dikembangkan oleh (McClelland, 2010,113), dikenal dengan 3 kebutuhannya yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi, yang merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar.
- b) Kebutuhan akan kekuasaan, yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana mereka tanpa dipaksa
- c) Kebutuhan akan afiliasi, yang merupakan keinginan hubungan sesama pribadi yang akrab dan dekat.

## **3) Jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan, (2017) mengemukakan bahwa terdapat 2 jenis motivasi, yaitu:

a) Motivasi Positif

Proses pemberian motivasi sangatlah mempengaruhi seseorang untuk bekerja secara antusias dan memberikan keuntungan kepada perusahaan tentunya. Jenis-jenis motivasi positif antara lain berupa gaji, perhatian atasan terhadap bawahan, fasilitas, jaminan hari tua, rasa partisipasi, dan jaminan keselamatan.

b) Motivasi Negatif

Motivasi ini tidak jarang dikatakan sebagai motivasi yang timbul dari rasa takut. Misalnya seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya terburu-buru dan muncul rasa takut tidak diberi gaji, takut dipecat, takut dimarahi dan ketakutan lainnya. Motivasi negatif yang berlebihan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

**4) Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan, (2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Meningkatkan kinerja karyawan.
- e) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.



g) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

h) Meningkatkan Kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

### **5) Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Kadarisman, (2018) bahwa terdapat 2 faktor motivasi kerja, yaitu:

a) Faktor intern yang berasal dari diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat sering gelisah / bergejolaknya pegawai.

b) Faktor ekstern yang berasal dari diri luar karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai.

Meninjau dalam berbagai hal yang telah dipaparkan sebelumnya, PT Harsan Teknik Indonesia ingin mendasarkan Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi salah satu unsur faktor yang penting dalam kegiatan perusahaan. Dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) PT Harsan Teknik Indonesia menjadikan suatu motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yaitu dengan cara memotivasi kerja karyawan, sehingga dalam melakukan setiap pekerjaan mereka bisa bekerja dengan baik. Dengan adanya diikuti penegakan disiplin yang secara teratur maka menciptakan

sebuah kondisi yang tertib dan nyaman, juga bisa mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan.

Pada dasarnya motivasi mengutamakan bagaimana cara untuk membangkitkan keinginan seorang karyawan agar bisa bekerja secara produktif demi mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

## **8. Kinerja Karyawan**

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

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Landasan yang sebenarnya dalam sebuah organisasi yaitu kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak dapat mencapai tujuan. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajer.

Menurut Afandi, (2018:83) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut Kaswan, (2017:278) mengatakan bahwa:

“Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi”

Menurut Rismawati, Mattalata, (2018:2) mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu perusahaan dan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Hamali, (2018:120) mengatakan tujuan penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Administrasi penggajian.
- 2) Umpan balik kinerja.
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
- 4) Mendokumentasikan keputusan karyawan.
- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu.
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk.
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
- 8) Menetapkan keputusan promosi.

- 9) Pemberhentian karyawan.
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja, ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari internal dan eksternal dari perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri dan serta dari lingkungan perusahaan. Kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah terwujud.

Dari uraian yang di atas dapat dipaparkan sebelumnya, menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2017:67) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

#### 1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata.

#### 2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

#### **d. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir, (2017:64) mengatakan bahwa:

“Penilaian Kinerja adalah sebuah sistem yang dilakukan secara berkala untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu”.

Menurut Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, (2018:66) mengatakan bahwa:

“Penilaian kerja merupakan kegiatan yang mutlak dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan”.

Menurut Chusminah, C., & Haryati, (2019: 65) mengatakan bahwa:

”Penilaian Kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja organisasi”.

Dari pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dapat mengetahui kriteria dari sumber daya manusianya dan dapat meningkatkan kinerja dengan melihat prestasi kerja yang mereka dapatkan.

#### **e. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Wibowo, (2017:192) mengatakan bahwa:

“Meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya *performance appraisal*.”

Menurut wibowo penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- 1) Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
- 2) Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk priode yang akan datang.
- 3) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
- 4) Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.x
- 5) Mendapat kesenangan khusus.
- 6) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengikat dengan pengupahan.

#### **f. Indikator Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pendapat (Afandi, 2018,89) mengemukakan bahwa indikator kinerja,yaitu:

- 1) Kuantitas hasil kerja

Suatu bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka.

- 2) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya

3) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4) Kualitas hasil kerja

Suatu bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

7) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan atau belum.

8) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## 9) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

### **g. Evaluasi Kinerja**

Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara, (2017:13) menyatakan evaluasi kinerja sebagai berikut :

#### 1) Fokus

Adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Yang bukan semata-mata menyelesaikan persoalan sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.

2) Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyedia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu yang tinggi.

3) Suatu proses manajemen yang alami, jangan menimbulkan rasa kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam *corporate planning*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.



## **h. Pengukuran Kinerja**

Menurut Sedarmayanti, (2017:219) menyatakan bahwa:

“Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja digunakan sebagai menilai pencapaian tujuan dan sasaran”.

Menurut Wibowo, (2017:155) menyatakan bahwa “pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitori tingkat kinerja.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**

### **Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Penulis</b>	<b>Judul Skripsi</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Jose Beno & Dody Nata Irawan (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang	Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,190 dan tingkat signifikan 0,034 < 0,05 sehingga hipotesis pertama H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

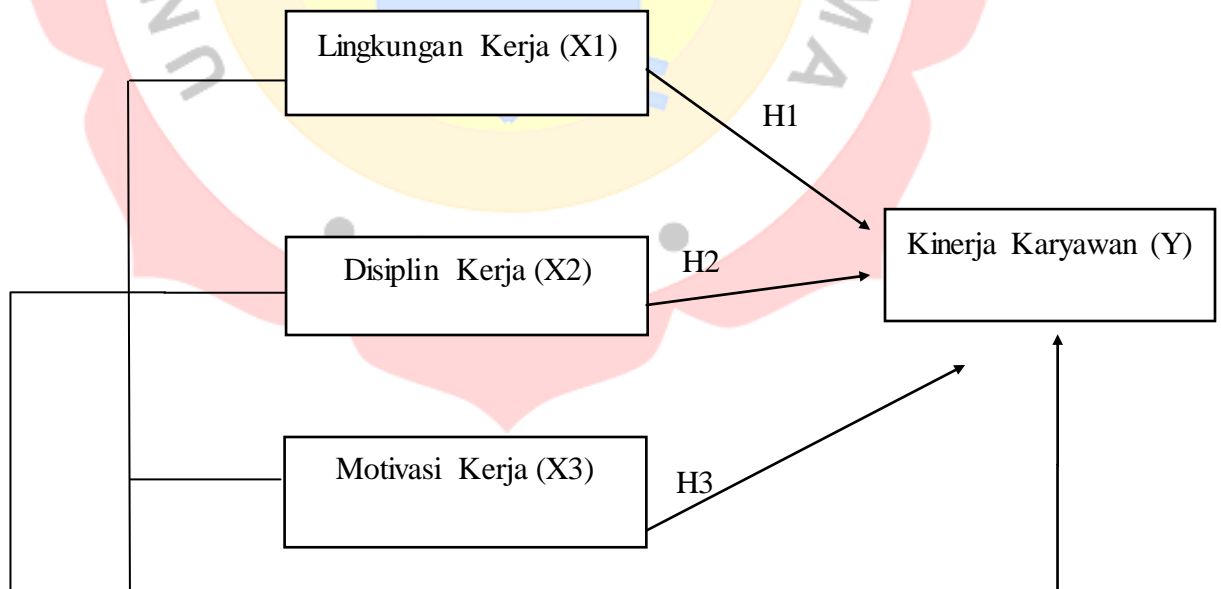
			<p>kinerja pegawai, diterima. Dengan indikator indikator motivasi kerja secara keseluruhan di PT. Penindo II Teluk Bayur Padang menghasilkan nilai rata-rata (mean) terendah 5,78. Untuk indikator dengan rata-rata (mean) tertinggi 6,20. Dengan demikian motivasi kerja di PT. Penindo II Teluk Bayur Padang tergolong tinggi dilihat indikator motivasi kerja terendah 5,78 yang artinya cenderung setuju (baik).</p>
<p>Sumber : Jurnal Sainstek Maritim, Volume 20 Nomor 1, September 2019</p>			
2.	<p>Imron Mashudi, Ratna Wijiyanti, Bahtiar Efendi (2020)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo.</p>	<p>Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.16, diperoleh nilai t hitung = 3,786t tabel = 1,66 dan nilai signifikansi sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Artinya kedisiplinan kerja Berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga pada hipotesis kedua yang menyatakan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap</p>

			Kinerja diterima.
Sumber :Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 1, No. 2, April 2020			
3.	Vivi Nila Sari (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang	Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dengan Prestasi Kerja (Y) Terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari t hitung 3,236 dan t tabel 1,9939 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,236 > 1,9939$ ) dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,00 < 0,05$ ). Dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [6] bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja. Dengan demikian semakin nyaman dan konduusif lingkungan kerja, maka

			kinerja yang dijalankan semakin meningkat sehingga prestasi pun dapat meningkat.
Sumber : Jurnal EKOBISTEK , Vol.8, No. 2, Oktober 2019			

### C. Kerangka Pemikiran

Banyak yang harus diperhatikan di dalam perusahaan dalam melihat kinerja karyawan, sebab kinerja yang dicapai oleh karyawan bisa mempengaruhi hasil output dan target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya yaitu pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

## **D. Perumusan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Yunandan (2012), Kharisma (2013), Crissda (2013), Vita (2014), Yasa dan Utama (2014) serta Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Harsan Teknik Indonesia

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap

pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2010), Hermansyah dan Indarti (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Harsan Teknik Indonesia.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Susan, Gakure, Kiraithe dan Waititu (2012), Juniantara (2015) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: PT. Harsan Teknik Indonesia

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Harsan Teknik Indonesia.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian adalah sebuah metode untuk menemukan sebuah pemikiran kritis. Penelitian meliputi pemberian definisi dan redefinisi terhadap masalah, memformulasikan hipotesis atau jawaban sementara, membuat kesimpulan, dan sekurang-kurangnya mengadakan pengujian yang hati-hati atas semua kesimpulan yang diambil untuk menentukan apakah kesimpulan tersebut cocok dengan hipotesis.

Dalam melakukan penelitian kali ini, penulis menggunakan jenis penelitian menurut pemakainya, sebagai berikut:

##### **1. Penelitian Terapan**

Tujuan untuk menemukan solusi atas suatu masalah yang secara langsung dihadapi oleh masyarakat, atau organisasi industri/bisnis.

##### **2. Penelitian Murni**

Penelitian ini untuk memahami permasalahan secara mendalam untuk mengembangkan teori yang telah ada.

Dalam jenis penelitian di atas, penulis ingin menggunakan jenis penelitian terapan. Karena penulis akan mendapatkan informasi secara langsung dari narasumber dan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan yang diharapkan dan dapat digunakan untuk keperluan praktis.

## **B. Objek Penelitian**

### **1. Sejarah Perusahaan**

PT. Harsan Teknik Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Mechanical-Electrical Supply for Industry*. PT. Harsan Teknik Indonesia memiliki kantor yang berlokasi di Ruko Iskandar Muda Blok.A No.2 Jl. Iskandar Muda Kota Tangerang, Banten 15129. Perusahaan ini didirikan dan dikelola oleh keluarga Bapak Santo dan Bapak Haryanto. Saat ini Bapak Santo selaku penggagas berprofesi sebagai pemilik PT. Harsan Teknik Indonesia juga memiliki kegiatan pengadaan dan penyaluran alat-alat produksi untuk perusahaan produksi swasta.

PT. Harsan Teknik Indonesia berdiri pada tanggal 11 November 2013 dengan Nomor Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP):1719/PK/XI/BPPMTP/2013, Dan dengan Nomor Tanda Daftar Perusahaan (TDP): 9120309222725. Dengan kepemilikan nomor pendaftaran dan izin usaha tersebut PT. Harsan Teknik Indonesia telah terdaftar sebagai perusahaan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (*DISPERINDAG*) provinsi Banten.



## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

1. Menjadi penyedia alat kebutuhan produksi pabrik di Indonesia.
2. Menjadi perusahaan distributor alat kebutuhan produksi pabrik yang mempunyai daya saing dan menjadi pemain alat produksi terkemuka di daerah dan di luar daerah.

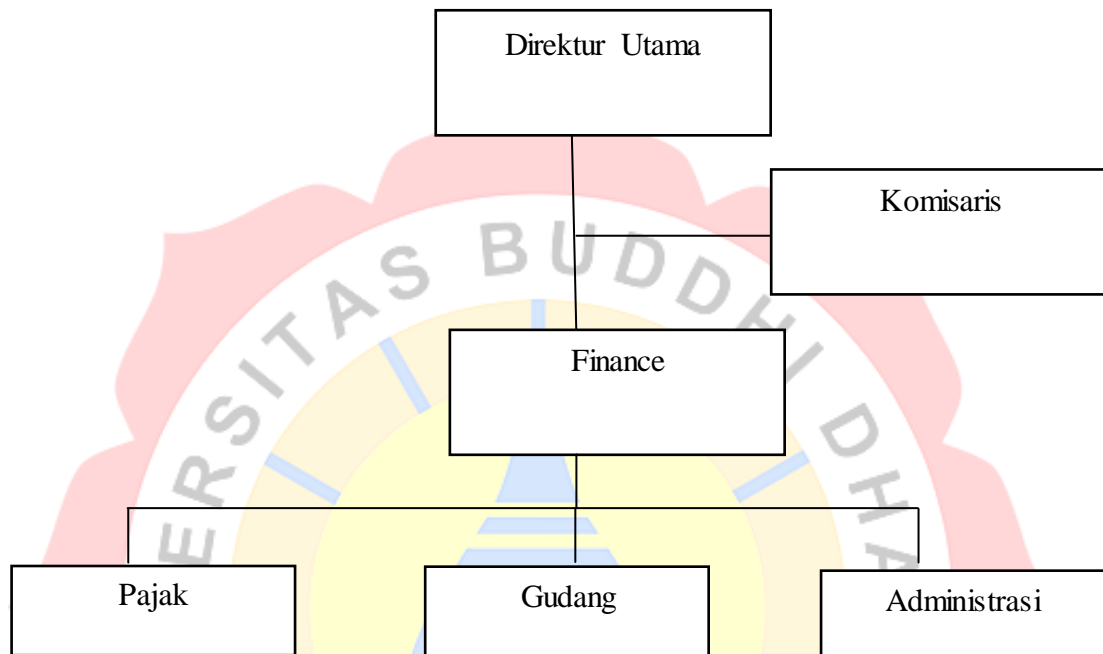
### **b. Misi**

1. Menyediakan dan menyalurkan alat-alat kebutuhan produksi pabrik yang merupakan produk terbaik dari segi standar keamanan dan kualitas.
2. Memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen.
3. Memberikan informasi dan penjualan produk alat-alat kebutuhan produksi pabrik secara sungguh-sungguh dan profesional bagi perusahaan dalam melaksanakan produksi usahanya.

### 3. Struktur Organisasi

Berikut merupakan struktur organisasi dari PT. Harsan Teknik

Indonesia:



**Gambar 3.1**

**Struktur Organisasi PT. Harsan Teknik Indonesia**

### 4. Wewenang dan Tanggung Jawab

Deskripsi kerja dari masing-masing prosisi sesuai struktur PT Harsan Teknik Indonesia sebagai berikut:

#### 1. Direktur

Direktur memiliki wewenang dalam menentukan kebijakan tertinggi di dalam perusahaan. Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas personalia yang bekerja pada perusahaan. Direktur juga memiliki tanggung jawab dalam memimpin dan membina

perusahaan secara efektif dan efisien selain itu juga bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.

## 2. Komisaris

Komisaris memiliki wewenang memberikan perintah pada perusahaan, dengan menerapkan berbagai kebijakan dan tujuan yang luas dari perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya. Memiliki hak untuk mendukung, memilih, mengangkat bahkan memberikan penilaian pada kinerja direksi-direksi perusahaan yang dipimpinnya.

## 3. Finance

Finance yang bertanggung jawab untuk menangani keuangan perusahaan. Seorang *staff finance* berhubungan dengan pengawasan, penciptaan, dan studi keuangan kredit, investasi, asset, dan liabilitas yang membentuk system keuangan sebuah perusahaan.

## 4. Pajak

Staf pajak bertanggung jawab dalam mempersiapkan dokumen hingga mengelola laporan pajak perusahaan. Selain itu, mereka juga harus selalu mengawasi setiap proses administrasi perpajakan di perusahaan.

## 5. Gudang

Bagian gudang bertugas sebagai penyimpanan alat produksi, selain itu pihak gudang bertugas untuk mengontrol keluar masuk dari barang produksi. Bagian gudang memiliki metode untuk memasukan barang dan mengeluarkan barang, agar barang yang pertama masuk

menjadi barang yang pertama keluar. Membuat surat jalan atau surat lainnya yang diperlukan untuk proses keluar masuk barang dari gudang.

#### 6. Administrasi umum

Administrasi umum memiliki tugas untuk menyimpan arsip-arsip karyawan dan menyusun sistem administrasi yang dibutuhkan. Administrasi umum bertanggung jawab atas seluruh kegiatan administrasi guna menunjang operasional perusahaan.

### C. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data:

##### a. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah jenis data yang nilainya secara nyata bisa diukur dalam bentuk angka atau hitungan, dengan nilai numerik unik yang terkait dengan setiap teknik pengumpulan data. Sehingga data dalam riser ini juga dikenal sebagai data numerik, tipe data ini mendeskripsikan variabel penelitian yang bersifat numerik.

##### b. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang menggambarkan sebuah informasi melalui tipe data statistik deskriptif sehingga menjadikannya data yang diekspresikan dengan kelompok dan kategori dari pada angka. Tipe data ini relevan untuk sebagian besar penelitian dengan

penggunaan terbatas dalam statistik karena ketidakcocokannya dengan kebanyakan metode statistik.

## 2. Sumber Data:

### a. Data Primer

Data yang diambil secara langsung oleh peneliti tanpa melalui perantara sehingga data yang didapatkan berupa data mentah.

### b. Data Sekunder

Data yang diambil melalui perantara atau pihak yang telah mengumpulkan data tersebut sebelumnya, dengan kata lain peneliti tidak langsung mengambil data sendiri ke lapangan. Sumber data primer dan sekunder pun bermacam-macam, tergantung dari metode apa yang digunakan oleh peneliti.

## D. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek *inferens*.

Menurut (Sofar Silaen, 2018,87) mengatakan bahwa:

“Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut universe yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati”.

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018,118) mengatakan bahwa:

“Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu yang akan diukur karakteristiknya”.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Jumlah tersebut bagian total dari karyawan yang bekerja di PT. Harsan Teknik Indonesia.

### a. Teknik Sampling

Teknik Sampling adalah suatu teknik yang dilakukan untuk pengambilan sampel dari populasi. Jenis sampling dibagi menjadi dua yaitu sampling *non* probabilitas dan probabilitas.

Menurut (Sugiyono, 2018,80) mengatakan bahwa:

“Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

### b. Rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel

Secara matematis, rumus slovin ditulis dengan  $n = N / (1 + (N \times e^2))$ . Dalam rumus tersebut, terlihat unsur-unsur rumus seperti  $n$ ,  $N$ , dan  $e$ .

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel yang dicari

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = Margin error yang ditoleransi

## **E. Model Penelitian**

Model Penelitian yang digunakan oleh penulis untuk melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan metode deskriptif, menjelaskan tentang cara data yang akan dikumpulkan, diolah, dan dianalisis untuk pembuktian dan pengujian dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut (Sugiyono, 2018,48) mengatakan bahwa:

“Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.”

Model deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi dengan sistematis dan akurat sifat yang berhubungan antara fenomena yang akan diteliti. Dalam melakukan penelitian mengenai masalah yang akan dibahas, metode yang dipilih menggunakan metode penelitian survey, dalam metode ini informasi / data yang dikumpulkan dari setiap responden melalui kuesioner.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2018,224) “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak bisa mendapatkan data-data yang relevan dan memenuhi standar data yang telah ditetapkan. Dalam usaha

mengumpulkan data yang akurat, maka peneliti menggunakan ada beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan secara langsung yang dilakukan untuk menguji objektivitas data yang diperoleh.

b. Wawancara

Percakapan dua orang atau lebih yang berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan mengumpulkan data seperti informasi.

c. Kuesioner

Instrumen penelitian yang terdiri dari rangkaian pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

d. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara mempelajari dan membaca jurnal, buku referensi, dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan tentang materi yang akan diteliti untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan.

e. Riset Internet (*Online Research*)

Peneliti berusaha mencari informasi dan data tambahan dari situs web yang berhubungan dengan penelitian.



## G. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

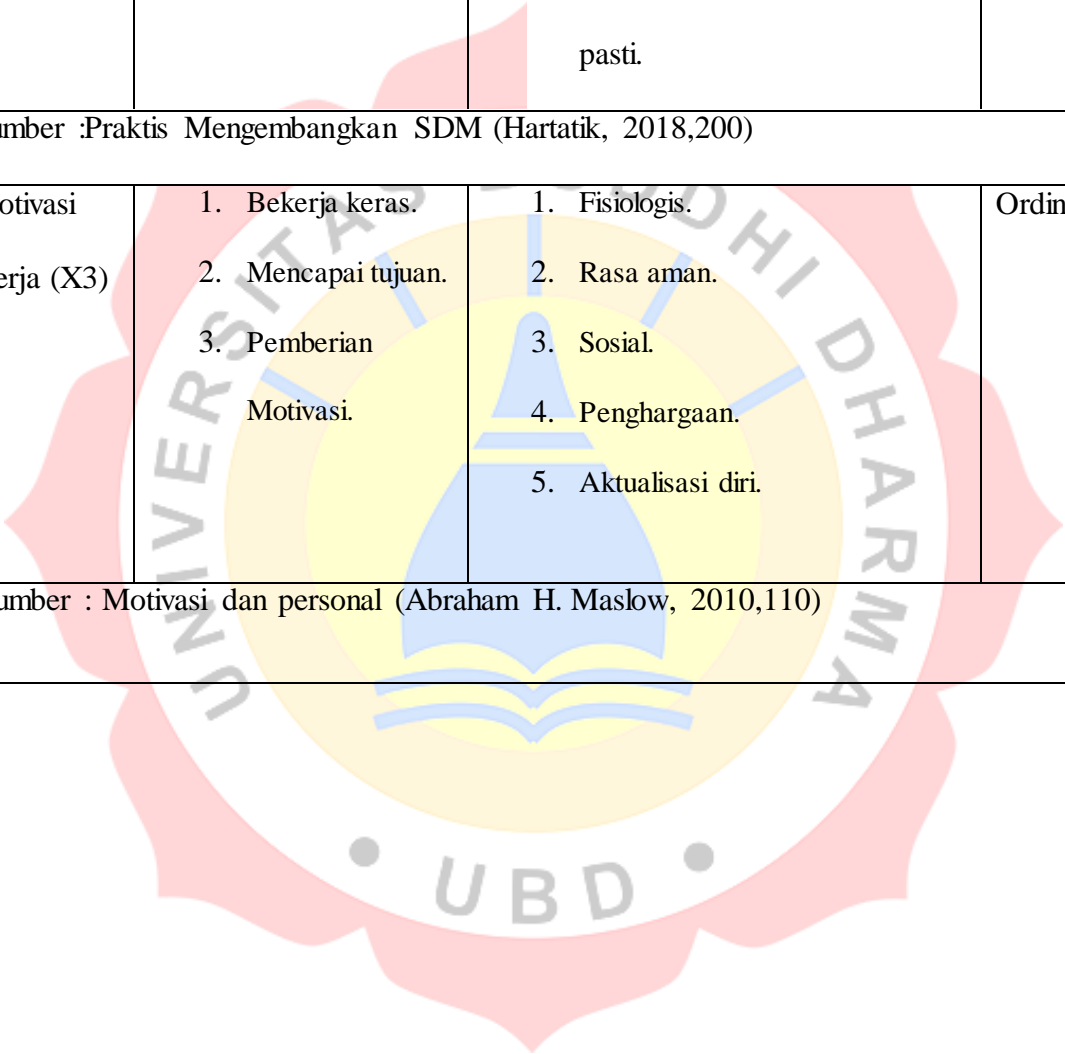
Variable	Sub Variable	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X1)	Kondisi lingkungan yang mempengaruhi manusia.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.</li> <li>2. Temperatur di tempat kerja.</li> <li>3. Kelembapan di tempat kerja.</li> <li>4. Sirkulasi udara di tempat kerja.</li> <li>5. Tanggung jawab kerja.</li> <li>6. Keamanan.</li> <li>7. Bau-bauan ditempat kerja.</li> <li>8. Kelancaran komunikasi.</li> <li>9. Kerjasama antar kelompok.</li> <li>10. Perhatian dan dukungan pimpinan.</li> </ol>	Ordinal
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Afandi, 2018,1)			
Disiplin Kerja (X2)	Suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh pegawai yang berada	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan.</li> <li>2. Keteladanan pimpinan.</li> <li>3. Balas Jasa.</li> <li>4. Keadilan.</li> <li>5. Sanksi Hukuman.</li> </ol>	Ordinal

	dalam suatu organisasi.	6. Ketegasan. 7. Hubungan kemanusiaan. 8. Pengawasan melekat. 9. Daftar kehadiran. 10. Prosedur dan kebijakan yang pasti.	
--	-------------------------	---	--

Sumber :Praktis Mengembangkan SDM (Hartatik, 2018,200)

Motivasi Kerja (X3)	1. Bekerja keras. 2. Mencapai tujuan. 3. Pemberian Motivasi.	1. Fisiologis. 2. Rasa aman. 3. Sosial. 4. Penghargaan. 5. Aktualisasi diri.	Ordinal
---------------------	--	--	---------

Sumber : Motivasi dan personal (Abraham H. Maslow, 2010,110)



Kinerja Karyawan (Y)	Faktor yang mempengaruhi kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja.</li> <li>2. Kerja sama.</li> <li>3. Kompensasi.</li> <li>4. Inisiatif.</li> <li>5. Kejujuran.</li> <li>6. Tanggung jawab.</li> <li>7. Disiplin.</li> <li>8. Koordinasi.</li> <li>9. Pengambilan Keputusan.</li> <li>10. Kualitas kerja.</li> </ol>	Ordinal
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Afandi, 2018,1)			

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument pada penelitian dilakukan dengan uji Validitas dan Reabilitas dimana keduanya sangat penting dalam menciptakan kebenaran terhadap temuan. Pada kenyataan, nilai sempurna bagi nilai Validitas dan Realibilitas adalah tidak mungkin.

#### a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018,51) mengatakan bahwa:

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner.

Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- R = Koefisien Korelasi.
- X = Skor pada subyek item n.
- Y = Skor total subyek.
- N = Jumlah sampel
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam variabel X.
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam variabel Y.
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor X.
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y.
- $\sum XY$  = Jumlah skor perkalian X dan Y.

Uji Validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ) dengan degree of freedom (df) = n-2. Penentuan valid atau tidak validnya suatu instrument dapat di tentukan sebagai berikut:

1. r hitung > r tabel = valid.
2. r hitung < r tabel = tidak valid.

## b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018,45) mengatakan bahwa:

“Uji reliabilitas sebenarnya sebuah alat yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal dimana jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas data dalam penelitian ini, menggunakan rumus:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

### Keterangan:

$r_1$  = Reliabilitas instrument.

$K$  = Banyaknya butir.

$\sigma_t^2$  = Varian total.

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir.

Adapun penentuan reliabilitas menurut (Ghozali, 2018,47) adalah dengan cara melihat ini *Cronbach Alpha* yang harus lebih besar dari 0,7.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas dan heteroskedistisitas pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik dimana model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan heteroskedistisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujiannya dapat dipercaya.

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Dalam model regresi linier, asumsi ini menunjukkan oleh nilai eror yang mendistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal, sehingga layak digunakan pengujian secara statistic. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Apabila memperlihatkan  $> 0.05$  maka data distribusi normal. Apabila memperlihatkan  $< 0.05$  maka data tidak distribusi normal. Menurut (Ghozali, 2018) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*). Adapun rumus uji normalitas yaitu:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

$\chi^2$  = Nilai chi kuadrat hitung

$f_o$  = Frekuensi yang diobservasi

$f_h$  = Frekuensi yang diharapkan

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independen. Jika terjadi ada multikolinearitas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu membuat model regresi diulang kembali (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Adapun rumus uji multikolinearitas sebagai berikut:

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

Keterangan:

$VIF_i$  = Variance inflation factor

$R_j^2$  = Koefisien determinasi antara  $X_1$  dengan variabel bebas lainnya

$j = 1, 2, \dots, p$

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi  $>$  nilai  $= 0.05$ , maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2017,7)

Mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot, jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang tidak membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah autokorelasi pada model regresi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Metode ini memiliki ketentuan yaitu:



1. Jika DW di bawah -2 maka terdapat autokorelasi positif.
2. Jika DW diantara -2 sampai 2 maka tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika DW di atas 2 maka terdapat autokorelasi negatif.

Uji F Model penelitian dikatakan layak jika F hitung  $>$  F tabel dan nilai signifikansi  $<$  0, 05 ( $\alpha=5\%$ ). Dari hasil analisis diketahui F hitung = 20, 636  $>$  F tabel 3, 259 (df1=2, df2=36,  $\alpha=0, 05$ ), dengan nilai signifikansi = 0, 000  $<$  0, 05 sehingga model penelitian layak. Sedangkan nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan sebesar 0, 534. Hal ini berarti kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi sebesar 53, 4%, sedangkan sisanya sebesar 46, 6% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain tersebut misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dll yang tidak diteliti dalam penelitian.

### **3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, dimana peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan melakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia.

Menurut (Sugiyono, 2018,275) melakukan penelitian untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Harsan Teknik Indonesia.

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

Keterangan:

Y = Variabel Dependen.

a = Nilai Konstanta.

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel Independen.

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi.

#### 4. Pengujian Hipotesis Penelitian

##### a. Uji Statistik T

Pengujian Signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan table, juga dapat dihitung dengan Uji T.

Menurut (Sugiyono, 2018,230) dalam bukunya dengan berjudul (Statistika Untuk Penelitian). Analisis ini menggunakan untuk menguji antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t = t_{\text{hitung}}$  yang kemudian dibandingkan dengan harga  $t_{\text{tabel}}$ .

$r$  = Koefisien korelasi.

$r^2$  = Koefisien determinasi.

$n$  = Jumlah Responden.

Dalam menentukan harga tabel dengan  $df$  ( degree of freedom) =  $n-k-1$  dan tingkat keyakinan pengujian  $(1-\alpha)$  sebesar 95% dan  $\alpha$  sebesar 5% uji dua pihak.

Perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : P = 0$  (tidak ada hubungan antara  $x$  dan  $y$ )

$H_a : P > 0$  (ada hubungan positif antara  $x$  dan  $y$ )

$H_a : P < 0$  (ada hubungan negatif antara  $x$  dan  $y$ )

$H_a : P \neq 0$  (ada hubungan antara  $x$  dan  $y$ )

Untuk menguji hipotesis nol ( $H_0$ ) kriterianya adalah sebagai berikut:

f. Bila nilai  $t_{\text{hitung}} >$  nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

g. Bila nilai  $t_{\text{hitung}} <$  nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## b. Uji Statistik F

Pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda dengan menggunakan Uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan

apakah semua variabel bebas atau variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel independen.

Menurut (Sugiyono, 2018,192) mengatakan bahwa Koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikansinya dengan rumus:

$$F_{hitung} = (R^2/k) / ((1-R^2) / (n-k-1))$$

Dimana:

R : Koefisien korelasi ganda.

k : Jumlah variabel independen.

n : Jumlah anggota sampel.

Dalam menentukan  $F_{tabel}$  dengan df (*degree of freedom*) untuk pembilang = K dan df (*degree of freedom*) untuk penyebut = (n-k-1). Menghitung nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi tertentu dengan menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} \geq$  nilai  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Yang berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Jika  $F_{hitung} \leq$  nilai  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Yang

berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.