

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Survey Pada Karyawan Di UD. Cipta Karya Abadi Lamongan)**

SKRIPSI



Oleh:

ROY ADIYA PUTRA

NIM 19042049

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM DARUL 'ULUM LAMONGAN

2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Survey Pada Karyawan Di UD. Cipta Karya Abadi Lamongan)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Darul 'Ulum Lamongan



Oleh :

ROY ADIYA PUTRA

NIM 19042049

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM DARUL 'ULUM LAMONGAN
2023**

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

- 1 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH, LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
- 2 NAMA MAHASISWA : ROY ADIYA PUTRA
- 3 NIM :19042049
- 4 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Telah Memenuhi Syarat Untuk Diujikan

Lamongan, 2 Agustus 2023

Pembimbing I



Dr. Hj. Novi Darmavanti, M.SA., CA.
NIDN. 0707118301

Pembimbing II



Siti Soimah, S.Ab, M.Ab.
NIDN. 2127039001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

- 1 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
- 2 NAMA MAHASISWA : ROY ADIYA PUTRA
- 3 NIM : 19042049
- 4 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Telah dipertahankan di depan tim penguji
Pada Tanggal 18 Agustus 2023
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

TIM PENGUJI SKRIPSI

Ketua

Ali Muhajir, M.M.
NIDN : 0715118601

.....

Sekretaris

Isnaini Anniswati R, SE., M.K.
NIDN : 0709067502

.....

Anggota

Ana Fitriyatul Bilgies, M.M.
NIDN : 0723058801

.....

Mengetahui, Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Hj. Novi Darmayanti, M.SA., CA.
NIDN : 0707118301

**PERNYATAAN
ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Roy Adiya Putra
NIM : 19042049
Prodi/Fakultas/Universitas : Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Darul ‘Ulum Lamongan

Dengan ini saya menyatakan bahwa isi sebagian maupun keseluruhan Skripsi saya dengan judul “pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” adalah benar-benar hasil karya intelektual mandiri, diselesaikan tanpa menggunakan data-data/bahan-bahan yang tidak diijinkan dan bukan merupakan karya pihak lain yang saya akui sebagai karya mandiri. Semua referensi yang dikutip maupun dirujuk telah ditulis secara lengkap pada daftar pustaka.

Apabila ternyata pernyataan ini tidak benar atau naskah skripsi ini terbukti terdapat unsur PLAGIASI, saya bersedia SKRIPSI ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (SARJANA MANAJEMEN) dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Lamongan, 2 Agustus 2023

Yang Menyatakan

ROY ADIYA PUTRA

NIM : 19042049

MOTTO

Sejauh kaki melangkah, jangan sekali-kali tidak menentukan arah. Karena, akan ada perjanan. Dan aka ada kata "selesai" untuk semua hal yang telah di mulai.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini didedikasikan kepada kedua orangtua tercinta, karena beliau lah saya bisa mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat kepada para dosen terutama kedua pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini, dan kepada teman - teman yang juga bersedia meluangkan waktunya bekerja sama untuk menyelesaikan skripsi ini, serta untuk Almamater hijau kebanggaans. Dan tak lupa untuk support system yang selalu menemani saya di saat saya sudah mulai menyerah tapi dia selalmu menyemagati saya yaitu nikta nitri pratiwi.

The Effect of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance, Roy Adiya Putra, Dr. Hj. Novi Darmayanti, SE, MSA. AK.CAA., Siti Soimah, S.Ab,M.Ab., Management Study Program, Faculty of Economics, Darul 'Ulum Lamongan Islamic University.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment, work motivation, and work discipline partially or simultaneously on employee performance at UD. Cipta Karya Abadi Lamongan. This study used a quantitative method with a sample of 38 respondents. The sampling technique used nonprobability sampling and data obtained from distributing questionnaires. The analytical method used was a questionnaire test, classical assumption test, hypothesis testing, multiple linear regression and coefficient of determination (R²), and processed using SPSS version 25. The results of the analysis showed that the work environment partially had a positive effect on employee performance at UD. Cipta Karya Abadi Lamongan is proven by Tcount 4.678 > 1.689 Work motivation variable partially has a positive effect on employee performance at UD. Cipta Karya Abadi Lamongan is proven by Tcount 6.709 > 1.689. The work discipline variable partially has a positive effect on employee performance at UD. Cipta Karya Abadi Lamongan as evidenced by Tcount 5.158 > 1.689. Work Environment Variables, Work Motivation, and Work Discipline simultaneously have a positive effect on employee performance as evidenced by Fcount 257,549 > 4.12. and the results of the adjusted r square value of 0.958 or 95.8%

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, and employee performance

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Roy Adiya Putra, Dr. Hj. Novi Darmayanti, SE, MSA. AK.CAA., Siti Soimah, S.Ab, M.Ab., Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada UD.Cipta Karya Abadi Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel berjumlah 38 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dan data diperoleh dari penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan uji kuesioner, uji asumsi klasik, uji hipotesis, regresi linier berganda dan koefisien determinasi (R^2), dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil analisis yang didapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD.Cipta Karya Abadi Lamongan dibuktikan dengan $T_{hitung} 4.678 > 1.689$ Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD.Cipta Karya Abadi Lamongan dibuktikan dengan $T_{hitung} 6.709 > 1.689$. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD.Cipta Karya Abadi Lamongan dibuktikan dengan $T_{hitung} 5.158 > 1.689$. Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $F_{hitung} 257.549 > 4.12$. dan hasil nilai adjusted r square sebesar 0,958 atau 95,8 %

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul “PENGARUH, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

Dalam proses penyusunan proposal ini penulis telah mendapat bimbingan dari berbagai pihak yang dilakukan dengan penuh keikhlasan, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya yang melahirkan dan yang mendidik saya hingga sampai saat ini beserta keluarga yang telah memberikan dukungan serta do'a.
2. Bapak Muhammad Hafidh Nashrullah, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan.
3. Ibu Dr. Hj. Novi Darmayanti, SE, MSA. AK.CAA, selaku Dekan. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan.
4. Bapak Martha Laila Arisandra, M.M. selaku Kajur Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan
5. Ibu Dr. Hj. Novi Darmayanti, SE, MSA. AK.CAA. sebagai dosen pembimbing I saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga terselesaikannya skripsi ini

6. Ibu Siti Soimah, S. Ab, M. Ab selaku dosen pembimbing II saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti.
8. Segenap jajaran staf Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan yang telah membantu segala urusan administrasi selama masa perkuliahan
9. Teman-teman Seperjuangan Manajemen 2019 yang telah menemani belajar selama 4 tahun ini dan untuk berjuang dalam meraih cita cita dan keinginan kita.
10. Semua pihak-pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan proposal ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Namun maka dari itu penulis mengharapkan agar skripsi ini ada guna dan manfaatnya bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Lamongan, 20 April 2023

ROY ADIYA PUTRA

NIM : 19042049

DAFTAR ISI

LEMBAR SAMPUL.....	i
LEMBAR SAMPUL DALAM.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS	v
LEMBAR MOTTO.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kerangka Teoritis	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12

2.	Lingkungan Kerja.....	15
3.	Motivasi Kerja.....	20
4.	Disiplin Kerja.....	26
5.	Kinerja Karyawan.....	32
B.	Penelitian Terdahulu.....	37
C.	Kerangka Berfikir.....	54
D.	Kerangka Konseptual.....	55
E.	Hipotesis.....	56
BAB III METODE PENELITIAN.....		62
A.	Pendekatan Penelitian.....	62
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	62
C.	Objek penelitian.....	62
D.	Populasi,Sampel,dan Teknik Pengambilan Sampel.....	63
1.	Populasi.....	63
2.	Sampel.....	63
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	64
E.	Variabel Penelitian.....	64
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	65
G.	Definisi Operasional.....	66
H.	Metode Analisis Data.....	68
1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	69
2.	Uji Kualitas Data.....	69
3.	Uji Asumsi Klasik.....	70

4. Analisis Regresi Linear Berganda	71
5. Uji Hipotesis.....	72
6. Uji Koefisien Determinan (R ²)	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
A. Hasil Penelitian	75
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	75
2. Karakteristik Responden.....	79
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	82
4. Analisis Data	87
5. Uji Kualitas Data	89
6. Uji Asumsi Klasik	91
7. Analisis Regresi Linear Berganda	95
8. Uji Hipotesis.....	97
B. Pembahasan	100
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	100
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	102
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	103
5. Pengaruh Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	108
A. Kesimpulan	108
B. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	110

DAFTAR TABEL

- 1 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
- 2 NAMA MAHASISWA : ROY ADIYA PUTRA
- 3 NIM :19042049
- 4 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

NO	NAMA TABEL	HALAMAN
1	Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu	29
2	Tabel 3.1 Rekap Konsumen UD. Cipta Karya Abadi 2020-2023	42
3	Tabel 3.2 Skor Instrumen Penelitian	46
4	Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	47
5	Tabel 4.1 Kuesioner penelitian	60
6	Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
7	Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	61
8	Tabel 4. Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja	64
9	Tabel 4.5 Tanggapan Variabel Motivasi Kerja	66
10	Tabel 4.6 Tanggapan Variabel Disiplin Kerja	67
11	Tabel 4.7 Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan	69
12	Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Deskriptif	71
13	Tabel 4.9 Uji Validitas	72
14	Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	73
15	Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	76
16	Tabel 4.12 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	78
17	Tabel 4.13 Hasil Uji T	80

18	Tabel 4.14 Hasil Uji F	83
19	Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	84

Lamongan, 02 Agustus 2023

Penulis

DAFTAR GAMBAR

- 1 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
- 2 NAMA MAHASISWA : ROY ADIYA PUTRA
- 3 NIM :19042049
- 4 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

NO	NAMA GAMBAR	HALAMAN
1.	Gambar 2.1 Kerangka Konsep Berfikir	55
2.	Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	36
3.	Gambar 4.1 Struktur Organisasi UD. Cipta Karya Abadi	77
4.	Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Normal P-plot pada SPSS	91
5.	Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Histogram pada SPSS	92
6.	Gambar 4.4 Hasil uji heteroskedastisitas Menggunakan Histogram pada SPSS	94

Lamongan, 02 Agustus 2023

Penulis

DAFTAR LAMPIRAN

- 1 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
- 2 NAMA MAHASISWA : ROY ADIYA PUTRA
- 3 NIM :19042049
- 4 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

NO	NAMA LAMPIRAN	HALAMAN
1.	Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	115
2.	Lampiran 2 Data Penelitian	120
3.	Lampiran 3 R tabel, T tabel, F table	139
4.	Lampiran 4 Hasil Cek Plagiasi	142
5.	Lampiran 5 Formulir seminar proposal	143
6.	Lampiran 6 Surat Ijin Penelitian	144
7.	Lampiran 7 Surat Balasan Penelitian	145
8.	Lampiran 8 Kartu Bimbingan	146

Lamongan, 02 Agustus 2023

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang penting dalam seseorang atau kelompok, dan sumber daya manusia adalah faktor utama kelancaran operasional perusahaan, meskipun keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pada setiap perusahaan harus mengontrol dan mengatur karyawannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang baik. Yuniar (2019:36) Mengemukakan Setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari kenyataan bahwa karyawan harus bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan

Menurut beberpa peneliti Motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering dipahami sebagai faktor penentu perilakunya. Andi Amri (2021:49) mengemukakan Motivasi seharusnya sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi seorang individu untuk mencapai hal-hal tertentu berdasarkan tujuan pribadi. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan kurang semangat dalam bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain faktor motivasi kerja, Susitiansum (2019:189) mengemukakan lingkungan kerja sebagai tempat karyawan bekerja yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja sebagai kondisi fisik dan psikologis yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang utuh seperti lingkungan, maupun lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan sehingga pegawai bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

Menurut Yopi Risma (2021:320) Lingkungan kerja itu sendiri meliputi unsur-unsur baik fisik maupun non fisik yang begitu melekat pada diri karyawan sehingga tidak mungkin dapat dipisahkan dari upaya karyawan untuk mengembangkan prestasi kerja. Lingkungan kerja yang sejuk dan nyaman serta memenuhi standar kebutuhan yang layak akan turut memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya

Semmaila & Arifin (2020:209) berpendapat Disiplin kerja sebagai salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan fungsi SDM yang terpenting karena tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendukung semangat kerja, semangat dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya memiliki disiplin kerja yang baik. Menjaga ketertiban memang sulit, sehingga perlu adanya aturan yang baik

Rizkita Putri (2020:287) menyatakan bahwa Kinerja perusahaan sebagai suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau suatu perusahaan dalam melakukan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, yang juga dapat dipahami sebagai suatu prestasi dalam melaksanakan pekerjaan pelayanan publik. manajemen atau manajemen yang baik dapat mendorong upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja kemudian manajemen kinerja upaya mendorong kinerja dengan cara mencapai tingkat tertinggi perusahaan dan dengan memaksimalkan potensi karyawan.

UD Cipta Karya Abadi merupakan distributor panci besar di Indonesia yang sudah memiliki berbagai cabang di nusantara yang salah satunya terletak di Lamongan. Produk yang diperjual belikan yaitu panci serba guna dengan merek CKA, barang yang dihasilkan merupakan produk sendiri untuk panci pot dan untuk produk panci lainnya dihasilkan melalui impor. Sistem penjualan yang dilakukan dengan tenaga-tenaga sales dan berbagai promosi yang diberikan dalam upaya menarik perhatian konsumen, seperti *sales promotion*, iklan, *door to door* dan ke instansi-instansi. Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan.

Permasalahan yang terjadi di perusahaan yaitu lingkungan kerja didalam UD. Cipta karya abadi lamongan dapat dinilai masih kurang ideal untuk digunakan bekerja. Tata ruangan terlihat kurang nyaman satu bangunan yang tidak terlalu besar diisi oleh seluruh karyawan. Sehingga bisa dibilang memiliki ruangan yang kurang nyaman. Hubungan karyawan sudah terlihat cukup baik dan tercipta suasana yang menyenangkan dan kondusif. Namun, saat jam kerja menunjukkan pukul 08.00 keatas, kantor akan teras kosong dan sepi, sehingga karyawan khususnya staff administrasi akan merasa sedikit jenuh dan kinerja pun akan sedikit menurun. Mereka cenderung sibuk dengan kegiatannya masing-masing seperti bermain handphone dan computer. Adapula karyawan yang meninggalkan ruangan dan mencari kegiatan lain seperti menjumpai karyawan di divisi lain ataupun meninggalkan kantor diwaktu jam kerja.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dari para karyawan tersebut juga tidak kalah pentingnya di didalam meningkatkan kinerja karyawan seseorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif pada kinerja. Seseorang dapat dikatakan memiliki motivasi kinerja yang tinggi, apabila seorang tersebut memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang ditargetkan perusahaan dengan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai apa yang diharapkan perusahaan.

Permasalahan yang terjadi yaitu motivasi kerja di UD. Cipta Karya Abadi menurun karna banyak karyawan terutama karyawan marketing yang tidak diberikan pelatihan demo dan pelatihan menawarkan produk oleh perusahaan sehingga karyawan kesusahan untuk menjual produk dari perusahaan hal ini

mengakibatkan penjualan di perusahaan tersebut menurun sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik, tentunya karyawan menginginkan jabatan ataupun reward yang lebih tinggi dari sebelumnya. Namun di UD. Cipta karya abadi kenaikan jabatan ataupun reward sulit didapatkan walaupun kinerja karyawan meningkat atau sudah bekerja selama dari beberapa tahun.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya juga dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, Permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya disiplin kerja terhadap karyawan. Di perusahaan banyak karyawan yang tidak tepat waktu pada saat masuk kerja sehingga kegiatan doa rutin yang diadakan di perusahaan pada saat akan dimulainya kerja terlambat, hal ini mengakibatkan seluruh pekerjaan terganggu salah satunya yaitu karyawan marketing yang telat berangkat ke lokasi demo penjualan sehingga proses promosi produk tidak berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi penjualan produk di UD. Cipta karya abadi Lamongan.

Keterbaruan pada penelitian sekarang ini menyajikan sejumlah informasi baru dimana mengkualifikasi dan mengelaborasi sejumlah kegiatan yang sudah ada sebelumnya dan mengulangi penelitian dalam konteks yang lain seperti penelitian dilakukan di UD. Cipta Karya Abadi Lamongan dengan mengungkapkan permasalahan manajemen sumber daya manusia yang ada dan

memberikan solusi pengembangan dan sampel yang berbeda dengan penelitian sebelumnya serta variable yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian sekarang terdapat 3 variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan dan memberikan motivasi dan kedisiplinan kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “PENGARUH, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah sebagaimana yang dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan informasi atau pengetahuan mengenai ilmu manajemen dalam bidang SDM khususnya Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja maupun Disiplin Kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dalam penelitian ini bisa memberikan masukan rencana/strategi serta kebijakan dimasa mendatang guna meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan maupun perusahaan.

b. Bagi Akademis

Menambah hasil koleksi penelitian serta dapat dijadikan referensi bagi akademis di Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan ataupun orang lain yang membutuhkannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan informasi atau wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Cipta karya abadi. sehingga penelitian ini dapat dijadikan motivasi dan dijadikan referensi untuk melakukan penelitian bagi peneliti selanjutnya secara lebih mendalam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Marnis (2019:3) mengungkapkan Manajemen Sumber Daya Manusia/ MSDM adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja perusahaan sebagai sumber daya manusia, yang sangat menentukan dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan dan memanfaatkan banyak fungsi, fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa MSDM digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan dari individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut Susitiningrum (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia yang disingkat SDM adalah ilmu atau cara pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu agar tetap efisien dan dapat digunakan secara optimal sehingga tujuan bersama dari perusahaan, karyawan dan masyarakat tercapai.

b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat tentang apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan apa yang dimaksud dengan kegiatan pengelolaan itu sendiri.

Menurut Adamy (2020:4), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*).

Perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan bisnis dalam mencapai tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*).

Struktur organisasi dengan merancang struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang dilakukan oleh tenaga kerja yang disiapkan.

3) Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan ini menuntut semua karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian (*Controlling*).

Kegiatan untuk mengontrol seluruh karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan integrasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan etis karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*Compensation*).

Kompensasi langsung (langsung) dan tidak langsung (tidak langsung), dalam bentuk tunai atau barang, kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan yang memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, guna terciptanya hubungan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan yang ditujukan untuk memelihara atau meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mau bekerja sama sampai pensiun. Pekerjaan pembersihan yang baik dicapai dengan program kesehatan yang didasarkan terutama pada kebutuhan karyawan.

10) Kedisiplinan (*Discipline*).

Kerelaan dan sadar mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial.

11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Pemutusan kontrak kerja ini dapat disebabkan oleh kehendak pekerja, kehendak perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya.

Fungsi sumber daya manusia di atas saling mempengaruhi. Jika terjadi ketidakseimbangan pada salah satu fungsi, maka akan mempengaruhi fungsi lainnya. Fungsi manajemen sumber daya manusia ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia di perusahaan yang dapat

dilaksanakan sepenuhnya untuk membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dirancang bagi peneliti untuk mengkaji situasi dimana seluruh karyawan di perusahaan dapat berkontribusi dalam menggerakkan organisasi, bisnis atau instansi sehingga dapat bertindak dengan cara tertentu yang terbaik secara prinsip sehingga lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat berjalan dengan baik. Teori manajemen sumber daya manusia mempunyai keterikatan dengan penelitian ini, Peran MSDM dapat bermanfaat bagi perusahaan, Sumber daya manusia diandalkan karena kompetensi dan keahliannya yang tinggi untuk dapat membantu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat berjalan dengan baik. Setiap orang memiliki partisipasi dan pengaruh sesuai dengan pekerjaannya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:56) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja untuk membantu pekerja dalam melakukan pekerjaannya. tugas yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan faktor psikologis

kerja karyawan, yaitu lingkungan kerja dipahami sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan pekerjaannya. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Yuniar (2019) lingkungan kerja non fisik adalah “keinginan karyawan untuk bekerja dengan gaji yang memuaskan, keamanan, pekerjaan, harapan ekonomi, peluang kemajuan, kepemimpinan yang bijaksana dan rekan kerja yang terlibat”. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana dengan terciptanya kondisi kerja non fisik yang menyenangkan seperti sistem pengawasan yang baik, pemberian jaminan sosial akan mampu mendorong pegawai untuk berprestasi dan berprestasi.

b. Faktor- faktor yang termasuk lingkungan kerja

Menurut Umi Farida (2019:19) faktor – faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja antara lain :

1) Pewarnaan

Kita tahu bahwa warna dapat mempengaruhi orang, misalnya kita memperhatikan warna cerah. Lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan semangat dalam bekerja.

2) Pencahayaan yang baik.

Pencahayaan meliputi pencahayaan listrik tenaga surya. Pada saat bekerja, pegawai seringkali menginginkan informasi yang lengkap, terlebih lagi jika pekerjaan itu membutuhkan konsentrasi. Untuk menghemat biaya, untuk penerangan sebaiknya ditanam di tempat yang ada sinar matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan membiarkan sinar matahari masuk dengan menggunakan kaca pada jendela, langit-langit dan dinding, namun perlu diperhatikan agar sinar matahari yang masuk tidak menyilaukan atau pengap..

3) Pertukaran Udara yang Baik Menyehatkan Badan.

Pertukaran udara yang memadai, terutama di ruang kerja, sangat diperlukan, apalagi jika ruangan tersebut memiliki banyak karyawan. Pertukaran udara penuh ini akan melatih kebugaran pekerja. Di sisi lain, tidak dapatnya pertukaran udara dengan mudah menimbulkan rasa sesak, sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi pekerja.

4) Musik yang Mengalun Merdu Menimbulkan Suasana Gembira.

Orang yang mengikuti musik tidak akan terlalu lelah dan berjalan lebih lurus dibandingkan dengan orang yang tidak mengikuti musik. Namun, di sebuah perusahaan, jika musik yang diputar mengganggu, lebih baik tidak memutar musik sama sekali. Sebaliknya, jika musik yang diputar menyenangkan, maka musik tersebut akan menimbulkan suasana gembira yang berarti berkurangnya rasa lelah dalam bekerja.

5) Asuransi terhadap Rasa aman mengarah pada ketenangan,

Ketenangan mendorong semangat karyawan. Rasa aman ini sering disebut sebagai keamanan masa depan. Maka untuk menciptakan rasa aman pada saat itu perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan masa pensiun.

6) Kebisingan Mengganggu Konsentrasi

Tidak ada yang suka mendengar suara keras karena kebisingan mengganggu seseorang. Dengan adanya kebisingan ini, konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Selain itu, untuk beberapa pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, kebisingan ini merupakan gangguan yang perlu diperhatikan.

c. **Indikator Lingkungan Kerja**

Sedangkan menurut Sedarmayanti (Dalam Basuki,2019:27) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. 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 dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5. Keamanan di tempat kerja

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 Pengamanan (SATPAM).

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Agustini (2019:30) Motivasi kerja adalah kemauan bekerja dari seorang pegawai atau lebih yang bersumber dari dorongan dari dalam diri pegawai karena keterpaduan keseluruhan daripada kebutuhan individu, pengaruh lingkungan fisik dan kualitas lingkungan serta pengaruh lingkungan sosial yang kekuatan tergantung pada proses integrasi. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan gejala mental yang dinamis, beragam dan spesifik bagi setiap karyawan.

Menurut Brando Sitopu (2021) Motivasi kerja merupakan proses membimbing dan menjaga kinerja. Motivasi internal karyawan membantu karyawan mencapai tujuan atau tugas tertentu yang diberikan. Kinerja karyawan dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja dan membawa lebih banyak motivasi dan komitmen pada pekerjaan. Hasil ini dapat diartikan

sebagai motivasi untuk melakukan suatu aktivitas untuk tujuan tersebut, untuk mengalami kesenangan dan kepuasan dalam tindakan tersebut.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Agustini (2019:31) Dalam proses motivasi, tujuan organisasi perlu ditetapkan terlebih dahulu, kemudian karyawan dimotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Secara umum motivasi bertujuan untuk menggugah karyawan agar bekerja giat dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan semangat kerja karyawan.

Motivasi kerja dapat meningkatkan kerja karyawan yang dilakukan dengan cara salah satunya memberikan pujian dan kata kata semangat.

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan motivasi kerja karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat

- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan.

Dengan meningkatkan motivasi kerja Karyawan potensial dapat menjaga keseimbangan kerja perusahaan juga memberikan banyak benefit yang berguna untuk perusahaan.

4) Meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dengan adanya motivasi kerja penilaian prestasi membuat pihak yang berkaitan, seperti karyawan dan manajer, dapat melakukan berbagai upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan.

5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Dengan adanya motivasi kerja fungsi pengadaan yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

6) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Dengan adanya motivasi kerja Kesejahteraan karyawan dapat di berikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat

Dari tujuan motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan karena dengan menciptakan motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga tercapai tujuan perusahaan.

c. Faktor Faktor Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019:25) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor eksternal dan faktor internal yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang layak
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Ada orang yang ingin bekerja karena ingin diakui dan dihormati oleh orang tuanya, mencapai status sosial yang tinggi, ada yang ingin menghabiskan uang, untuk mendapatkan uang harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan akan kekuasaan memotivasi seseorang untuk bekerja.

Juga keinginan untuk memerintah atau menjadi pemimpin dalam arti positif yaitu keinginan untuk menjadi pemimpin.

2) Faktor Ekstern.

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu:

- Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah seperangkat sarana dan prasarana kerja di sekitar tempat karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

- Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

- Supervisor yang baik

Fungsi supervisor di tempat kerja adalah mengarahkan dan membimbing karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan baik, tanpa melakukan kesalahan.

- Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi karyawan berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

- Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan ketika akan bekerja, ketika memiliki suatu jabatan, orang merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar, sehingga status, Status merupakan dorongan untuk memuaskan suatu kebutuhan. untuk rasa pencapaian dalam tugas sehari-hari.

- Peraturan yang fleksibel

Peraturan melindungi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan perusahaan yang berlaku harus dikomunikasikan secepat mungkin kepada karyawan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hosnawati (Hustia, 2020) Indikator Motivasi Kerja antara lain :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan mendasar manusia adalah untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya demi bertahan hidup (survival). Kebutuhan fisiologis ini misalnya adalah kebutuhan akan makanan, minuman, tidur dan sebagainya. Kebutuhan fisiologis ini merupakan aspek survival yang harus dipenuhi. Berbeda halnya dalam masyarakat kaya, bisa jadi makanan mahal sudah menjadi gaya hidup, bukan lagi sebagai pemenuhan kebutuhan fisiologis semata.

2. Kebutuhan Rasa aman

Setelah kebutuhan fisiologisnya terpenuhi, barulah muncul kebutuhan jenjang berikutnya, yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan tingkat kedua meliputi keamanan dari bahaya fisik dan emosional. Contoh kebutuhan akan rasa aman ini adalah kebutuhan rasa aman pada daya yang mengancam, seperti perlindungan dari kriminalitas, penyakit, bencana alam, aman dari perundungan, dan sebagainya.

3. Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan sosial dan kasih sayang. Kebutuhan ini mencakup dorongan rasa dibutuhkan orang lain, kebutuhan untuk dicintai, memiliki pasangan, bersosialisasi di masyarakat, dan sebagainya. Kebutuhan sosial ini baru bisa tercapai jika seseorang sudah terpenuhi dua kebutuhan sebelumnya, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan fisiologisnya.

4. Kebutuhan pengakuan

Setelah kebutuhan sosialnya terpenuhi, muncul kebutuhan selanjutnya, yaitu kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan penghargaan ini merupakan pemenuhan ego untuk meraih prestise. Contoh kebutuhan akan penghargaan ini adalah kebutuhan akan status, pengakuan, reputasi, martabat, bahkan dominasi.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Puncak kebutuhan manusia adalah kebutuhan akan aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk mengoptimalkan potensi dirinya. Semisal,

seseorang yang bercita-cita menjadi guru berhasil mencapai profesi yang ia inginkan. Pada saat bersamaan, ia mengembangkan dirinya agar bisa menjadi guru yang profesional dan terus mengoptimalkan potensi mengajarnya.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Tsauri (2021:127) adalah sikap untuk mematuhi aturan dan standar yang berlaku di perusahaan guna memperkuat keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang disiplin adalah pegawai yang dapat menaati segala peraturan yang berlaku di instansi atau organisasinya. Dari berbagai pengertian yang dikemukakan di atas, jelaslah bahwa disiplin pada hakekatnya adalah suatu tindakan manajerial yang mendorong para anggota suatu organisasi untuk mematuhi berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; (2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar.

Disiplin kerja juga dapat dipahami sebagai minat penuh seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya dan selalu mematuhi tata tertib organisasi perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menurut Fatwa zuhaena (2022), yaitu suatu perbuatan untuk dapat

menjunjung, mengikuti dan juga mentaati aturan yang berlaku didalam perusahaan dan dapat diselesaikan dan tetap dapat dihukum atau dipidana apabila melanggar. tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Tsauri (2021:134) Disiplin kerja pada hakekatnya adalah untuk mencapai tujuan disiplin kerja itu sendiri agar prestasi kerja semakin efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan keadaan tertib dan teratur serta pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disiplin kerja diterapkan secara rutin oleh manajemen untuk memastikan karyawan termotivasi untuk disiplin diri, bukan karena sanksi tetapi dari dalam diri mereka sendiri.

c. Prinsip Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Tsauri (2021:131) Adapun prinsip prinsip kerja adalah sebagai berikut :

1) Pemimpin mempunyai perilaku positif.

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan bagi pengikutnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu mempertahankan perilaku positif yang sejalan dengan harapan karyawan.

2) Penelitian yang cermat.

Bahaya disiplin cukup serius, pemimpin perlu memahami konsekuensinya. Data dikumpulkan secara faktual, mengumpulkan informasi dari karyawan lain, bertanya kepada individu tentang rangkaian

pelanggaran yang terjadi, menganalisisnya dan, jika perlu, berkonsultasi dengan manajer untuk alasan lain.

3) Kesegaran

Pemimpin harus peka terhadap apa yang sedang dilakukan oleh bawahannya bila memungkinkan dan harus menanganinya dengan bijak. Sebab, jika dibiarkan padat semakin parah, penegakan disiplin dapat dipertahankan menjadi dipandang lemah, tidak terlihat dan akan selalu mempengaruhi hubungan kerja dalam perusahaan.

4) Menjaga Rahasia (*privacy*)

Aksi pendisiplinan dapat mempengaruhi ego pegawai, maka sebaiknya hal tersebut dibicarakan secara tertutup, di ruangan pribadi dengan keadaan dan suasana yang tenang. Rahasia harus tetap selalu dijaga karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5) Fokus Pada Masalah.

Pemimpin harus bisa fokus pada kesalahan pengikutnya dan bukan pada individu, dengan asumsi bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

6) Peraturan Dijalankan Secara Konsisten

Aturan diterapkan secara konsisten dan adil. Setiap pegawai yang melakukan tindak pidana harus diawasi agar tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang diberikan secara adil.

7) Fleksibel

Tindakan pendisiplinan ditentukan ketika semua informasi karyawan telah dianalisis dan ditinjau. Pertimbangan termasuk tingkat kesalahan, kinerja masa lalu, tingkat kemungkinan, dan dampak pada bisnis.

8) Mengandung Nasihat

Jelaskan secara halus bahwa pelanggaran tersebut tidak dapat diterima. Catatan karyawan dengan catatan khusus dapat dijadikan acuan sehingga dapat memahami kesalahan.

9) Tindakan Konstruktif

Pemimpin harus memastikan bawahan memahami bahwa perilaku bertentangan dengan tujuan perusahaan dan menjelaskan kembali pentingnya peraturan bagi orang-orang dan perusahaan. Usahakan agar karyawan mengubah perilakunya agar tindakan tidak terulang kembali.

10) *Follow Up* (Evaluasi)

Pemimpin harus hati-hati memantau dan menentukan apakah perilaku pengikut karyawan telah berubah. Jika perilaku bawahan tidak berubah, pemimpin harus meninjau penyebabnya dan mengevaluasi kembali.

d. Konsep Disiplin Kerja.

Tsauri (2021:149) Konsep disiplin terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu :

- Disiplin Berdasarkan Tradisi

Disiplin adalah cara lama, yaitu cara mencatat pelanggaran dan menyatakan hukuman atas setiap pelanggaran. Disiplin ini dipraktikkan secara kaku dan tegas tanpa kompromi dan cenderung dipaksakan secara

sewenang-wenang. Bentuk disiplin ini diterapkan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah sebaliknya (tindakan sepihak). Hal ini disebabkan tidak efektifnya koordinasi para manajer perusahaan, yang memperlakukan karyawan sebagai bawahannya untuk tunduk dan patuh pada setiap keputusan yang ada tanpa pernah berkonsultasi dengan karyawan untuk melihat apakah mereka keberatan, sementara atasan memiliki kebebasan untuk melakukan apapun tanpa terikat oleh perusahaan manapun.

- Disiplin Berdasarkan Sasaran

Disiplin berbasis tujuan ini dipandang sebagai kebalikan dari disiplin tradisional jika dilihat dari tujuannya. Disiplin dianggap dapat ditegakkan jika diterima secara sukarela oleh semua anggota organisasi, jika tidak diterima, maka disiplin dengan sendirinya tidak dapat diterapkan dalam organisasi. Fungsi disiplin ini adalah untuk mengikuti pembentukan perilaku sebagai hukuman. Masa lalu dipandang sebagai sesuatu yang sangat berharga, sesuatu yang dipandang sebagai sumber pengalaman dan berguna dalam membentuk dan memodifikasi perilaku, tetapi bukan sebagai hak definitif untuk menentukan baik buruknya, karena di sini dapat terjadi berbagai kemungkinan di luar ruang lingkup kapasitas manusia sehingga jika terjadi sesuatu disiplin tidak mampu mengatur dan merespon.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam rizkita (2020) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Taat terhadap peraturan aturan waktu

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

2) Taat terhadap aturan perusahaan

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

3) Taat dalam peraturan perilaku dalam perusahaan

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

4) Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Eko Budiyanto (2020:9) bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam

kajian manajemen kinerja pekerja atau pegawai, terdapat pertimbangan penting karena kinerja individu seorang pegawai dalam suatu organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja organisasi tersebut. Keberhasilan atau kegagalan kinerja pegawai yang dicapai oleh suatu organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu atau kelompok.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang memenuhi standar operasi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Darti Rizkia (2020) menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja seorang pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya menurut kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan adalah kontribusi terhadap organisasi, yang dibuktikan dengan kualitas kerja, tingkat ketekunan, waktu penyelesaian pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan pencapaian tujuan (Susitiningrum, 2019).

b. Faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Susitiningrum (2019) antara lain:

1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).

Sikap mental seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai, disiplin kerja, dan etos kerja pegawai.

2) Pendidikan.

Tingkat pendidikan seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, semakin tinggi pula kemungkinan mereka untuk berprestasi.

3) Ketrampilan.

Karyawan yang terampil bekerja lebih baik daripada karyawan yang tidak terampil.

4) Kepemimpinan.

Kepemimpinan seorang manajer mempengaruhi kinerja karyawannya. Manajer dengan gaya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5) Tingkat penghasilan.

Tingkat pendapatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya jika memiliki penghasilan yang sesuai.

6) Iklim kerja.

Iklim kerja yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7) Sarana pra sarana.

Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

8) Kesempatan berprestasi.

Adanya peluang sukses dalam perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Pengukuran kinerja harus dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja telah menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah kinerja telah tercapai sesuai dengan rencana.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robins (Risma Fitri et al., 2021) bahwa indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu

ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- 4) Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karya itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan

waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian diperlukan adanya studi mengenai penelitian terdahulu yang nantinya akan dijadikan bahan acuan atau referensi dalam penelitian ini. Menurut sugiyono (2017:179) Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Judul/Tahun	Metode analisis data/ Variabel	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	I Dewa Gede Kurnia Yudhana Dwi Anggara / Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia/ 2022	Pada penelitian ini menggunakan jenis data berupa data kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner skala likert. X1 = Motivasi Kerja X2 = disiplin kerja X3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ • Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. nilai signifikansi $0,020 > 0,05$ • Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi $0,020 > 0,05$ • Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap 	Variabel bebas, variabel terikat dan Teknik pengumpulan data	Tahun dan tempat penelitian.

			kinerja pegawai. nilai yang menunjukkan bahwa t hitung 62,28 > t tabel 2,72		
2	Joyce Sagita Novyanti/ Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bappeda provinsi sulawesi tengah/ 2019	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal (<i>causality</i>), Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner skala likert. X1 = Motivasi Kerja X2 = Lingkungan Kerja X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor nilai signifikansi $F = 0,000$. • Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai koefisien regresi sebesar 0,278 • Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai koefisien regresi sebesar 0,180 • Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,004, 	Variabel bebas, variabel terikat dan Teknik pengumpulan data	Jenis penelitian, Tahun dan tempat penelitian.

3	Mariawati/ pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru ipa di kabupaten lombok timur/ 2019	Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian <i>survey</i> , Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner skala likert. X1 = Lingkungan Kerja X2 = Motivasi Kerja X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini ditemukan seluruh hipotesis tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Untuk uji statistik F diperoleh Fhitung sebesar 5.269 > Ftabel sebesar 3,16 dan nilai signifikansi .003 < 0,05. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai signifikansi dimana nilai sig untuk lingkungan kerja = 0,027, motivasi kerja= 0,021, dan disiplin kerja= 0,001 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima	Variabel bebas, variabel terikat dan Teknik pengumpulan data	Tahun dan tempat penelitian.
4	Anggreany Hustia/ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja	Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Data penelitian dikumpulkan	• Pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan nilai Fhitung sebesar 50,635	Variabel bebas, variabel terikat dan Teknik pengumpulan data	Tahun dan tempat penelitian.

	Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan <i>WFO</i> Masa Pandemi/ 2020	melalui kuesioner, Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. X1 = Motivasi Kerja X2 = Lingkungan Kerja X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan thitung sebesar 4,269 • Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan thitung 3,268 • Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Thitung 5,136 		
5	AA Gde Oka Pramadita/ pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pln	Penelitian tergolong dengan asosiatif (hubungan), bertujuan untuk mengetahui prediktor dari variabel atau tidak, Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Fhitung (74,338) > Ftabel (2,68) • Motivasi kerja (tingkat signifikansi (0,004) < α (0,05)), disiplin kerja (tingkat signifikansi (0,001) 	Variabel bebas, variabel terikat dan Teknik pengumpulan data	Jenis penelitian, Tahun dan tempat penelitian.

	(persero) distribusi di denpasar bali/ 2019	adalah metode analisis regresi linier berganda. X1 = Motivasi Kerja X2 = disiplin kerja X3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Pegawai	$< \alpha (0,05))$ dan lingkungan kerja (tingkat signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05))$ secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan		
6	Darti rizkita putri/ Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Kedaung group/ 2020	Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif, Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling. X1 = Lingkungan Kerja X2 = Motivasi Kerja X3 = Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 0,526 lebih besar dari pada 0,05 • Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 0,032 lebih kecil dari pada 0,05 • Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. 	Variabel bebas, variabel terikat dan Teknik pengumpulan data	Tahun dan tempat penelitian

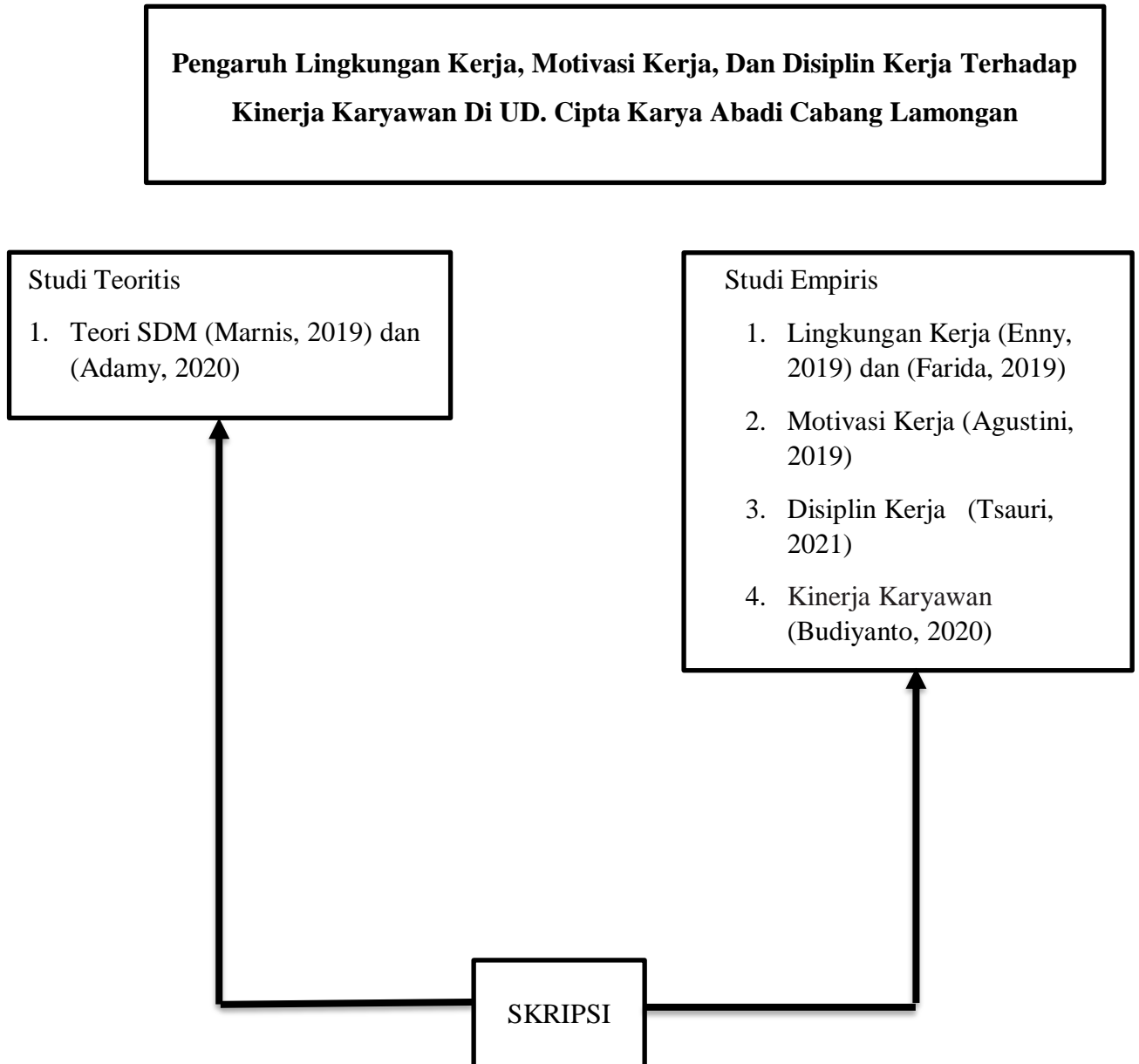
		Y = Kinerja Karyawan			
7	Andi amri/ effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study: pt. Pln (persero) p3b sumatera upt padang)/2021	metode penelitian ini adalah metode kuantitatif yang berbasis positivisme. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan. X1= komitmen organisasi X2= Motivasi kerja X3= Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. t-tabel (3,889 > 2,003) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan t-tabel (2,465 > 2,003) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan t-tabel (2,237 > 2,003) 	Variabel terikat dan Teknik pengumpulan data	Terdapat variable komitmen organisasi, Tahun dan tempat penelitian
8	Yoel Brando Sitopu/ The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini	<ul style="list-style-type: none"> kompensasi berpengaruh signifikan terhadap pegawai nilai sig < 0,05 (0,0 00 < 0,05). Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai nilai sig < 0,05 (0,0 06 < 0,05) 	variabel terikat dan Teknik pengumpulan data	Terdapat variable kompensasi , Tahun dan tempat penelitian

	Employee Performance at PT. Sinar Jernih Suksesindo / 2021	adalah dengan angket (kuesioner). X1 = Motivasi Kerja X2 = Disiplin Kerja X3 = Kompensasi Y = Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). 		
9	Filberto Salim/ Effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. Autostar Mandiri Technotama/ 2023	Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, Metode analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu menguji asumsi klasik, Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05 • Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan nilai signifikan 0,000 < 0,05. • Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai signifikansi 0,008 < 0,05 	Variabel bebas, variabel terikat dan Teknik pengumpulan data	Tahun dan tempat penelitian

	<p>adalah dengan angket (kuesioner).</p> <p>X1 = Disiplin Kerja</p> <p>X2 = Lingkungan Kerja</p> <p>X3 = Motivasi Kerja</p> <p>Y = Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $86,646 > 2,75$ 		
--	---	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis (2023)

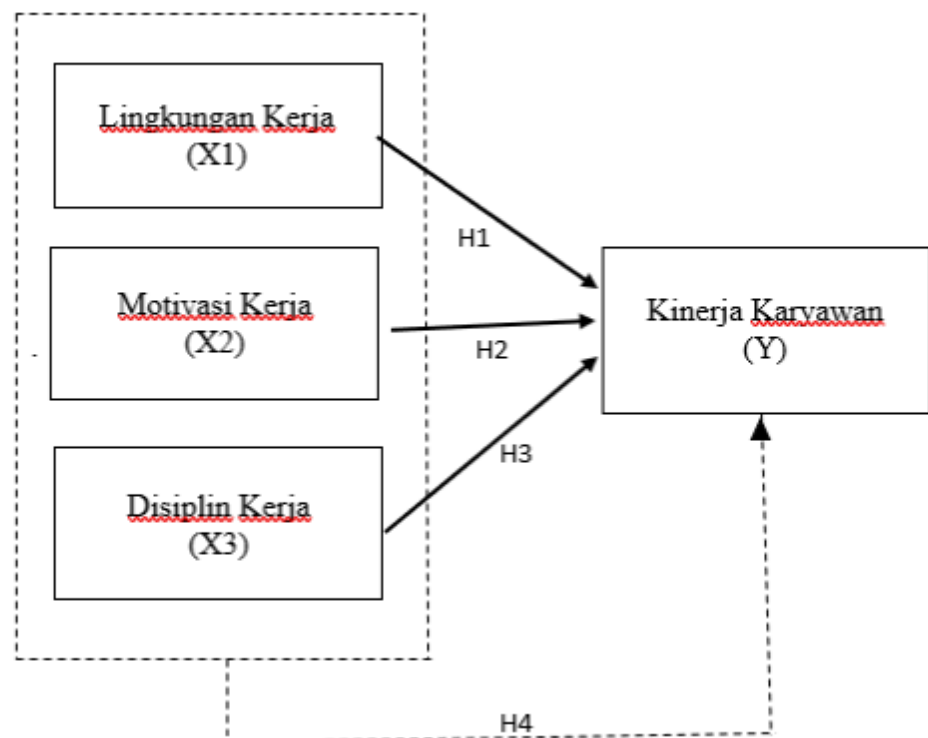
C. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 : Kerangka Konsep Berfikir


D. Kerangka Konseptual

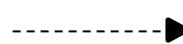
Kerangka konseptual penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (Setiadi, 2013:211). Dalam rangka memudahkan memperoleh pemahaman tentang arah penelitian yang dilakukan, maka perlu ditentukan kerangka pemikirannya. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat di deskripsikan sebagai berikut:



Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual

Keterangan:

 : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

 : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori. Sebuah hipotesis dibuat atas dasar teori-teori atau hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Karena hipotesis adalah sebuah dugaan, maka hipotesis harus dinyatakan dalam bentuk ungkapan atau pernyataan dan sinkron dengan rumusan masalah.

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Novyanti (2019) mengungkapkan semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diterapkan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Dengan suasana yang senantiasa nyaman, sarana yang mendukung dan jumlah karyawan yang sudah memenuhi kebutuhan kerja harus disyukuri dan setiap pekerjaan yang diberikan harus dilaksanakan secara sungguh sungguh agar karyawan dapat selalu fokus dan terampil serta profesional dalam menjalankan rutinitas kerja sehari-hari dalam rangka peningkatan semangat kerja karyawan.

Salim (2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang begitu efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Yuniar (2019) juga mengungkapkan Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja. Hal ini didukung dengan lingkungan kerja yang baik diantaranya adalah memiliki sirkulasi udara yang cukup, suara tidak bising, tata ruangan yang teratur, hubungan dengan pimpinan baik dan hubungan dengan sesama karyawan juga baik

Penelitian-penelitian sebelumnya tersebut merupakan wujud pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian pertama berikut ini.

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Menurut I Dewa Gede (2022) Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap hasil yang positif dan signifikan. Adanya pengaruh signifikan tersebut diakibatkan oleh beberapa pengaruh yaitu balas jasa, kondisi kerja, prestasi

kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Sehingga motivasi kerja bisa menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan melalui indikator-indikator yang sudah disebutkan. Dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja yang meningkat akan diikuti pula oleh kinerja pegawai yang meningkat.

Basuki (2019) Juga berpendapat Motivasi kerja berpengaruh positif jadi motivasi kerja adalah salah satu pendorong seseorang untuk melakukan aktifitas, begitu juga pada setiap Karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, semangat dan energik. Oleh karena itu dengan adanya semangat yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Menurut Taufik Lesmana (2022) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Lebih efektif dan kompeten di bidangnya. Proses pembelajaran harus menjadi budaya perusahaan agar keterampilan karyawan dapat dipertahankan.

Penelitian-penelitian sebelumnya tersebut merupakan wujud pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian kedua berikut ini.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Hustia (2020) mengungkapkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. perusahaan harus dapat menciptakan kesadaran karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dengan cara memberikan pemahaman, pengawasan dan pemberian sanksi bagi karyawan yang masih melanggar. Menciptakan ketepatan dalam membuat manajemen penggunaan waktu secara efektif apabila kaitannya dengan personal karyawan sendiri maka pimpinan dan rekan kerja saling mengingatkan dan saling memberi contoh sehingga karyawan sadar pentingnya manajemen waktu.

Puji astuti (2020) juga berpendapat disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Menurut Yopi Risma (2021) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan

yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian sebelumnya tersebut merupakan wujud pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian ketiga berikut ini.

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

4. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Menurut Ade Firmansyah (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila lingkungan kerja diatasi dengan baik, motivasi kerja dan disiplin kerja pada pegawai meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Maswani (2021) lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan karena semakin efektif lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja maka Kinerja karyawan akan semakin efektif dan baik pula.

Berdasarkan penelitian dari Susitiningrum (2019) pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja

karyawan secara simultan yang paling dominan yaitu dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi pengaruh yang paling besar diantara variabel lainnya karena dengan memiliki disiplin yang baik dari diri sendiri kinerja karyawan pun juga otomatis akan lebih efektif dan efisien sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Meskipun demikian lingkungan kerja dan motivasi kerja juga tetap perlu ditingkatkan karena merupakan hal yang sangat penting, keduanya bertujuan untuk menjadikan penyemangat karyawan untuk melakukan kinerja yang semakin baik. Motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih semangat. Sedangkan Lingkungan Kerja dapat menimbulkan rasa nyaman dan betah untuk terus dikantor dan bekerja, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, karyawan mempunyai kinerja yang tinggi dan baik pula.

Penelitian-penelitian sebelumnya tersebut merupakan wujud pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian keempat berikut ini.

H4 : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan,

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan melakukan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2019:7) metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah seperti konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Sugiyono juga menyatakan bahwa metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UD. Cipta Karya Abadi Cabang Lamongan. Waktu penelitian ini berlangsung selama 2 bulan mulai dari bulan Mei sampai bulan Juli tahun 2023.

C. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah suatu hal yang akan diteliti dengan mendapatkan hal yang akan dengan mudah mendapatkan data untuk tujuan penelitian agar dapat ditarik kesimpulan setelah penelitian dilakukan. Objek penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek dan obyek yang memiliki kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan UD. Cipta Karya Abadi Lamongan yang berjumlah 38 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2019:127) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cipta Karya Abadi Lamongan yang berjumlah 38 karyawan. Metode sampling yang digunakan metode sensus atau sampling jenuh.

Tabel 3.1

Data jumlah karyawan berdasarkan jabatan bagian kantor pada UD. Cipta Karya Abadi Lamongan tahun 2023

Jabatan Karyawan	Total Karyawan
Manager Perusahaan	1
Staff Administrasi	3
Koordinator	6
Marketing	19
Driver	3
Colector	5
Office Boy	1
Jumlah	38

Sumber : UD. Cipta Karya Abadi Lamongan

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* yakni teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi anggota populasi dapat dipilih menjadi sampel, dengan teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Pengambilan sampel ini peneliti menggunakan sampling jenuh karena semua populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan teknik pengambilan sampel diatas responden seluruh karyawan dan pimpinan dengan menggunakan teknik sampling dari jumlah populasi sebanyak 38 orang, maka dapat disimpulkan penelitian saya menggunakan sampel jenuh karena jumlah responden kurang dari 100 responden.

E. Variabel Penelitian

Sugiyono (2019:67) menjelaskan secara teoritis variabel disebut sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai variasi antara orang/obyek dengan yang lainnya.

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen juga sebagai variabel terikat, yaitu variabel output, kriteria, dan konsekuen (Sugiyono, 2019:39). Variabel terikat didalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen dikenal juga sebagai variabel variabel bebas, yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya

variabel terikat (Sugiyono, 2019:39). Variabel independen dalam penelitian ini yakni meliputi Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3).

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengumpulan data yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut Sugiyono (2019:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner berisi daftar pernyataan mengenai variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja), variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pada penelitian ini skor untuk setiap jawaban dari pernyataan responden adalah menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:110) dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala Likert yang digunakan adalah rentang nilai 1 sampai dengan 5 dengan skor sebagaimana yang tertera dalam tabel berikut :

Tabel 3.2
Skor Instrumen Penelitian

Jawaban atas Pernyataan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2019:110)

G. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara ditempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 	Skala likert	(Basuki, 2019)

		5. Keamanan di tempat kerja		
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja adalah kemauan bekerja dari seorang pegawai atau lebih yang bersumber dari dorongan dari dalam diri pegawai karena keterpaduan keseluruhan daripada kebutuhan individu, pengaruh lingkungan fisik dan kualitas lingkungan serta pengaruh lingkungan sosial yang kekuatan tergantung pada proses integrasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan Rasa aman 3. Kebutuhan hubungan sosial 4. Kebutuhan pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	Skala likert	(Hustia, 2020)
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah sikap untuk mematuhi aturan dan standar yang berlaku di perusahaan guna memperkuat keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap peraturan aturan waktu 2. Taat terhadap aturan perusahaan 3. Taat dalam peraturan perilaku dalam perusahaan 4. Taat terhadap aturan perusahaan 	Skala likert	(Rizkita Putri, 2020)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	Skala likert	(Risma Fitri et al., 2021)

Sumber : Diolah Penulis (2023)

H. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mendeskripsikan data yang terkumpul, tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui tingkat Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Pengukuran yang digunakan adalah nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata rata, dan deviasi standar.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif persepsi responden merupakan data kuantitatif yang akan diukur dengan suatu skala sehingga hasilnya berbentuk angka. Selanjutnya angka atau skor tersebut di olah dengan metode statistik. Pengukuran metode ini adalah untuk mempermudah proses analisis data. Dari berbagai macam alat analisis, peneliti menentukan beberapa alat analisis yang sesuai dengan kebutuhan guna pembuktian hubungan hipotesis penelitian. Selanjutnya untuk data penelitian menggunakan SPSS (*statistical package for social science*) 25.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Gde Oka Pramadita (2019), Statistik 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.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Rizkita Putri (2020), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sebuah kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner tersebut dapat mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Rizkita Putri (2020), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator dari variabel-variabel tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban yang diberikan dalam kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Ada 2 cara yang dapat dilakukan untuk mengukur reliabilitas yaitu: 1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang, 2) *One shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Untuk mengukur uji reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach's Alfa*, suatu variabel dikatakan reliabel jika dapat memberikan nilai *cronbach's alfa* $> 0,6$. Sedangkan, jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji analisis regresi linier berganda, terdapat uji asumsi klasik yang terlebih dahulu harus dipenuhi. Maksud dilakukan pengujian asumsi dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan model regresi yang baik dan benar-benar mampu memberikan estimasi yang andal. Beberapa

asumsi tersebut yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rizkita Putri (2020) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal dan mendekati normal.

Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Rizkita Putri, 2020). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut dapat memenuhi asumsi normalitas, 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Rizkita Putri (2020), Uji multikolinearitas Digunakan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi antar variabel-variabel tersebut maka dapat dikatakan model regresi tersebut tidak baik. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Varianve Inflation Factor* (VIF). Dasar analisis untuk menentukan gejala multikolinearitas adalah Nilai $VIF \geq 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Rizkita Putri (2020), uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians pada model regresi, jika terjadi heterokedastisitas maka model regresi tersebut dapat dikatakan tidak baik. Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah sebagai berikut: 1) Adanya pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka dapat diindikasikan terjadi heterokedastisitas, 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak akan terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Rizkita Putri (2020), uji regresi Linear berganda digunakan untuk menggambarkan suatu hubungan dimana satu variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini didasarkan pada persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Motivasi Kerja

X3 : Disiplin Kerja

a : Konstanta

b1 : Slope regresi atau koefisien regresi dari X1

b₂ : Slope regresi atau koefisien regresi dari X₂

b₃ : Slope regresi atau koefisien regresi dari X₃

e : Kesalahan residual (error term)

Persamaan tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Gde Oka Pramadita (2019), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel dependen secara individual untuk setiap variabel.

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah: 1) Jika hitung \leq tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan), atau apabila tingkat sig $>$ α 0,05 maka secara parsial variabel independen (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). 2) Jika hitung \geq tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh yang signifikan), T tabel dilihat dengan derajat bebas = $n - k - 1$, atau apabila tingkat sig $<$ α 0,05 maka secara parsial variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Gde Oka Pramadita (2019) Analisis pengaruh parsial digunakan untuk mengetahui seberapa erat pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Uji f dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada output hasil regresi menggunakan SPSS *significance level* 0.05 ($\alpha=5\%$) nilai signifikansi jika lebih besar dari α maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara simultan variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait. Nilai signifikan jika lebih kecil dari α maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait.

6. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Rizkita Putri (2020) , koefisien koefisien determinasi digunakan untuk mengukur derajat kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi memiliki rentang antara 0-1. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: 1) Nilai mendekati 0, maka kemampuan variabel-variabel independen terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen. 2) Sebaliknya jika nilai mendekati 1, maka variabel-variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Perusahaan

UD. Cipta Karya abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan alat-alat rumah tangga. Produk unggulannya yaitu panci serba guna dengan merek CKA POT. Menggunakan konsep khusus dan unik dalam aktivitas penjualan produk-produk unggulannya, yakni dengan penjualan langsung, dengan cara melakukan promosi, memperkenalkan produk bahkan langsung praktek demo masak dihadapan calon konsumen sebagai niat baik perusahaan untuk memberikan informasi, keyakinan dan pembuktian terhadap fungsi dan kegunaan produk.

UD. Cipta Karya Abadi didirikan pada tanggal 10 Desember 1990 dan didaftarkan di departemen perdagangan pada tanggal 22 Maret 1993. Kantor pusat terletak di Jl. Benduk Merisi Gg. Besar Selatan No.44 Surabaya Jawa Timur. Saat ini telah mempunyai 22 (dua puluh dua) kantor cabang yang terletak di wilayah jawa timur, jawa tengah, jawa barat, propinsi banten dan propinsi bali. Kemudian mendirikan cabang di lamongan pada tanggal 10 September 2005 dan berkembang sampai sekarang.

1) Visi dan Misi UD. Cipta Karya Abadi

a. Visi merupakan cita-cita jangka panjang yang ingin dicapai, sejalan dengan visi UD. Cipta Karya Abadi serta sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka UD. Cipta Karya Abadi mempunyai visi: “Menjadi Perusahaan yang Rahmatan Lil Alamin”.

b. Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan atau lembaga dalam usaha dalam upaya mewujudkan mimpi tersebut. Maka misi UD. Cipta Karya Abadi adalah sebagai berikut:

- Menjalankan perusahaan secara beretika dan menjalankan prinsip-prinsip syariah
- Berorientasi pada proses dan hasil yang maksimal
- Membangun kerjasama dan sinergi positif antara anggota
- Menjalankan kegiatan perusahaan dengan amanah
- Membangun ikatan kekeluargaan dengan stockholder dan stakeholder.

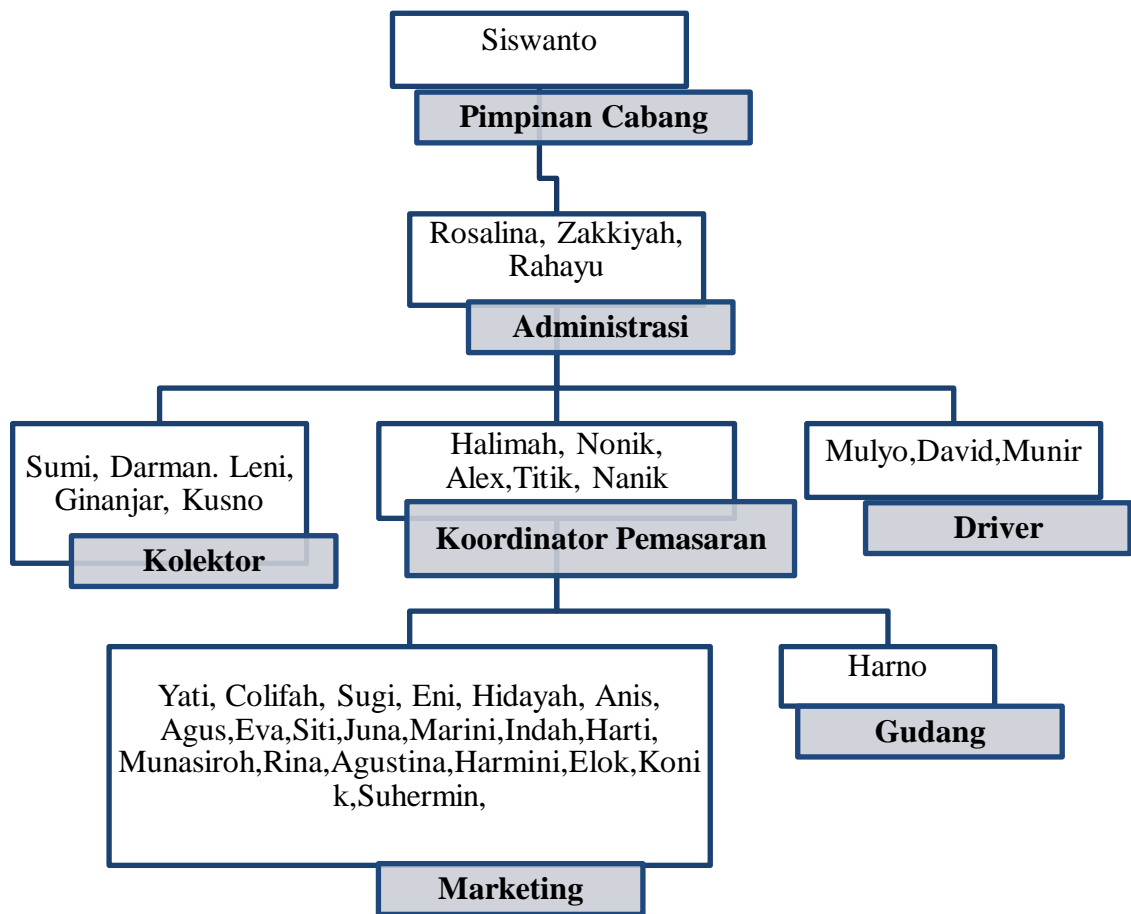
Produk yang dijual oleh UD. Cipta Karya Abadi, antara lain:

- a. CKA POT
- b. ALL NEW CKA POT
- c. CKA CAKE PAN
- d. CKA GRILL WOK
- e. CKA PANCI SET

b. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Perusahaan UD. Cipta Karya Abadi



Sumber : UD.Cipta Karya Abadi

Keterangan:

1. UD. Cipta Karya Abadi Lamongan merupakan cabang dari Cipta Karya Abadi Groub di Surabaya.
2. Direktur Utama UD. Cipta Karya Abadi adalah Hj. Sringatin A. Martan M.SHI, yang memiliki jabatan tertinggi sebagai pimpinan di Cipta Karya Abadi Groub dan membawai semua cabang di seluruh Indonesia.
3. Ketua Korwil (koordinasi wilayah) di Jawa Timur yaitu Abdullah, yang mengatur jalannya usaha di beberapa cabang di Jawa Timur salah satunya di Lamongan.
4. Manager UD. Cipta Karya Abadi Lamongan adalah Siswanto, yang bertugas mengatur perusahaan di Lamongan serta membawai semua staf dan anggota yang ada di UD. Cipta Karya Abadi Lamongan.
5. Administrasi yaitu orang yang bertugas mengumpulkan dan mengolah anggaran yang ada di UD. Cipta Karya Abadi Lamongan, Menyusun dan mengelola bahan peneliti laporan keuangan UD. Cipta Karya Abadi Lamongan. Dan Menyusun dan membuat daftar gaji/honor pegawai. Administrasi di UD. Cipta Karya Abadi Lamongan berjumlah 3 orang.
6. Kolektor yaitu orang yang bertugas mengumpulkan dana. Dikarenakan promosi yang diberikan oleh UD. Cipta Karya Abadi adalah pembelian secara berangsur atau kredit, maka peran kolektor diperlukan sebagai penagih angsuran pada pelanggan sesuai perjanjian yang ditentukan. Kolektor di UD. Cipta Karya Abadi Lamongan berjumlah 5 orang.

7. Driver atau supir yaitu orang yang bertugas membantu jalannya operasional penjualan dalam perusahaan. Driver di UD. Cipta Karya Abadi Lamongan berjumlah 3 orang.
8. Marketing adalah tenaga penjual yang bertugas menjual produk yang ditawarkan UD. Cipta Karya Abadi. Karena UD. Cipta Karya Abadi merupakan perusahaan di bidang distributor dan bergerak dibidang penjualan maka peran marketing sangatlah dibutuhkan dalam operasional perusahaan. marketing pada UD. Cipta Karya Abadi Lamongan saat ini berjumlah 19 orang.
9. Office Boy di UD. Cipta Karya Abadi Lamongan berjumlah 1 orang, yang bertugas menjaga kebersihan tempat usaha.

Hal ini dilakukan untuk memperjelas isi dari kuesioner. Karena ada beberapa responden yang meminta untuk bertemu agar lebih mudah dalam pengisian kuesioner dan klarifikasi responden bertujuan untuk mengetahui latar belakang responden. Dalam penelitian ini deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dan usia pemilik/ karyawan UD. Cipta Karya Abadi Lamongan.

2. Karakteristik Responden

Salah satu langkah dalam analisis data adalah menyajikan penyajian data hasil yg sesuai dengan variabel penelitian deskripsi akan dimulai dengan mengidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari

responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut. Setelah peneliti menyebarkan kuisisioner kepada 38 responden yang merupakan jumlah populasi sekaligus sampel penelitian, maka hasil datanya dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.1
kuesioner penelitian

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner disebar	38	100%
Kuesioner Kembali	38	100%
Kuesioner yang digunakan	38	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa seluruh kuesioner yang disebar dapat dijadikan data penelitian yaitu sebanyak 38 kuesioner. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian dibagi menjadi 2 yaitu jenis kelamin dan usia

a. Dilihat dari jenis kelamin

kriteria responden berdasarkan jenis kelamin digunakan untuk membedakan responden laki-laki dan perempuan, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dibuat seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	17	44,7%
Perempuan	21	55,3
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2023).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 38 responden, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 responden (44,7%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 responden (55,3%).

b. Dilihat Dari Usia

Kriteria responden berdasarkan usia terbagi menjadi empat bagian yaitu usia < 20 tahun, 20-35 tahun, 35-50 tahun, dan > 50 tahun. Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Umur	Frekuensi	Presentase
20-35 tahun	18	47,4%
35-50 tahun	12	31,6%
> 50 tahun	8	21,1%
Jumlah	38	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia 20-35 tahun berjumlah 18 orang yang memiliki presentase sebesar 47,4%, kemudian usia 35-50 tahun berjumlah 12 orang dan memiliki presentase sebesar 31,6% dan responden dengan usia > 50 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase sebesar 21,1%.

3. Deskripsi Variabel penelitian

a Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Penelitian ini mengukur variabel Lingkungan Kerja. berdasarkan penilaian dari responden. Variabel Lingkungan kerja pada penelitian ini di ukur melalui 5 buah item pertanyaan. Hasil jawaban dan skor jawaban terhadap variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Penerangan/cahaya di tempat kerja					
1	Pencahayaan di tempat kerja cukup baik dan tidak menyilaukan, sehingga membantu saya dalam melakukan pekerjaan.	0	0	10	17	11
	Sirkulasi udara ditempat kerja					
2	Perusahaan saat ini menyediakan ventilasi dan AC di tempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga.	0	1	8	23	6
	Kebisingan di tempat kerja					
3	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.	0	0	9	21	8
	Bau tidak sedap di tempat kerja					
4	Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap.	0	0	5	28	5
	Keamanan di tempat kerja					
5	Di perusahaan sudah memiliki satuan keamanan yang sudah bekerja dengan baik	0	0	7	21	10
TOTAL		0	1	39	110	40

Sumber : Diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan variabel Lingkungan Kerja. hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja pada UD. Cipta Karya Abadi memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

b Variabel Motivasi Kerja (X2)

Penelitian ini mengukur variabel Motivasi Kerja. berdasarkan penilaian dari responden. Variabel motivasi kerja pada penelitian ini di ukur melalui 5 buah item pertanyaan. Hasil jawaban dan skor jawaban terhadap variabel motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Kebutuhan fisiologis					
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya.	0	0	5	28	5
	kebutuhan Rasa aman					
2	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.	0	0	7	21	10
	Kebutuhan hubungan sosial					
3	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung.	0	0	6	22	10
	Kebutuhan pengakuan					
4	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.	0	5	8	15	10
	Kebutuhan aktualisasi diri					
5	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.	0	1	3	28	6
TOTAL		0	6	29	114	41

Sumber : Diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan variabel Motivasi Kerja. hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada UD. Cipta Karya Abadi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c Variabel Disiplin Kerja (X3)

Penelitian ini mengukur variabel Disiplin Kerja. berdasarkan penilaian dari responden. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini di ukur melalui 4 buah item pertanyaan. Hasil jawaban dan skor jawaban terhadap variabel disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Taat terhadap peraturan aturan waktu					
1	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai dan Saya pulang kerja sesuai denganperaturan yang ditetapkan oleh perusahaan	0	1	3	28	6
	Taat terhadap aturan perusahaan					
2	Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja	0	1	28	9	0
	Taat dalam peraturan perilaku dalam perusahaan					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturanyang berlaku	0	0	7	26	5

	Taat terhadap aturan perusahaan					
4	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan	0	1	2	32	3
TOTAL		0	3	40	95	14

Sumber : Diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan variabel Disiplin Kerja. hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja pada UD. Cipta Karya Abadi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

d Variabel Kinerja Perusahaan (Y)

Penelitian ini mengukur variabel kinerja karyawan. berdasarkan penilaian dari responden. Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 5 buah item pertanyaan. Hasil jawaban dan skor jawaban terhadap variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Kualitas					
1	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang di inginkan oleh perusahaan.	0	0	5	28	5
	Kuantitas					
2	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan pada hari itu juga.	0	0	7	21	10
	Ketepatan waktu					

3	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada saya.	0	0	6	22	10
	Efektivitas					
4	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.	0	0	7	26	5
	Kemandirian					
5	Saya dapat bekerja secara mandiri dan tidak bergantung dengan karyawan lain.	0	1	2	32	3
TOTAL		0	1	27	129	33

Sumber : Diolah penulis (2023).

Berdasarkan tabel 4.7 diatas jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan variabel kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada UD. Cipta Karya Abadi memiliki kinerja yang baik.

4. Uji Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi/gambaran suatu data dari masing masing variable secara umum yang dilihat dari rata-rata (Mean), dan standar deviasi. Data ini dihasilkan dari perhitungan variable yang diteliti, yaitu : Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Analisis statistik deskriptif diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.8**Hasil Uji Analisis Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	38	15	25	19.97	2.444
Motivasi Kerja	38	13	25	20.00	2.405
Disiplin Kerja	38	9	18	15.16	1.516
Kinerja Karyawan	38	14	25	20.11	2.064
Valid N (listwise)	38				

Sumber : Output SPSS 25.0

Berdasarkan hasil statistik deskriptif diatas, tabel 4.8 menjelaskan bahwa jumlah responden (n) adalah 38, variabel lingkungan kerja mempunyai nilai minimum sebesar 15 dan maksimum sebesar 25 dengan nilai rata- rata sebesar 19.97 dan standar devisiasi sebesar 2.444. variabel motivasi kerja mempunyai nilai minimum sebesar 13 dan maksimum sebesar 25 dengan nilai rata- rata sebesar 20.00 dan standar devisiasi sebesar 2.405, Pada variabel disiplin kerja mempunyai nilai minimum sebesar 9 dan maksimum sebesar 18 dengan nilai rata- rata sebesar 15.16 dan standar devisiasi sebesar 1.516 Pada variabel kinerja karyawan mempunyai nilai minimum sebesar 14 dan maksimum sebesar 25 dengan nilai rata- rata sebesar 20,11 dan standar devisiasi sebesar 2.064.

5. Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas, peneliti akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 19 pertanyaan yang harus dijawab responden. Adapun kriteria

yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung		R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.720	>	0.320	Valid
	X1.2	0.736			
	X1.3	0.734			
	X1.4	0.787			
	X1.5	0.724			
Motivasi Kerja	X2.1	0.778	>	0.320	Valid
	X2.2	0.735			
	X2.3	0.814			
	X2.4	0.692			
	X2.5	0.493			
Disiplin Kerja	X3.1	0.748	>	0.320	Valid
	X3.2	0.517			
	X3.3	0.702			
	X3.4	0.874			
Kinerja Perusahaan	Y.1	0.806	>	0.320	Valid
	Y.2	0.714			
	Y.3	0.758			
	Y.4	0.536			
	Y.5	0.747			

Sumber : Data primer diolah (2023) SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai dari r_{hitung} keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar daripada r_{tabel} . Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa keseluruhan indikator yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, dengan pedoman pengukuran adalah jika nilai alpha diatas 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,785	Reliabel
Motivasi Kerja	0,715	Reliabel
Disiplin Kerja	0,672	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,749	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2023) SPSS 25.0

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel lingkungan kerja menunjukkan $0,785 > 0,6$, variabel motivasi kerja menunjukkan $0,715 > 0,6$, variabel disiplin kerja menunjukkan $0,672 > 0,6$ dan variabel kinerja karyawan $0,749 > 0,6$. Menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai diatas 0,6 dengan jumlah 38 responden. Dapat disimpulkan bahwa jawaban dari pertanyaan adalah reliabel.

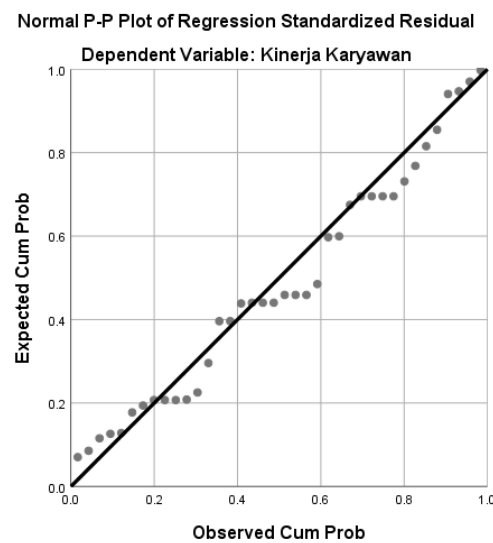
6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Normal P-plot pada SPSS

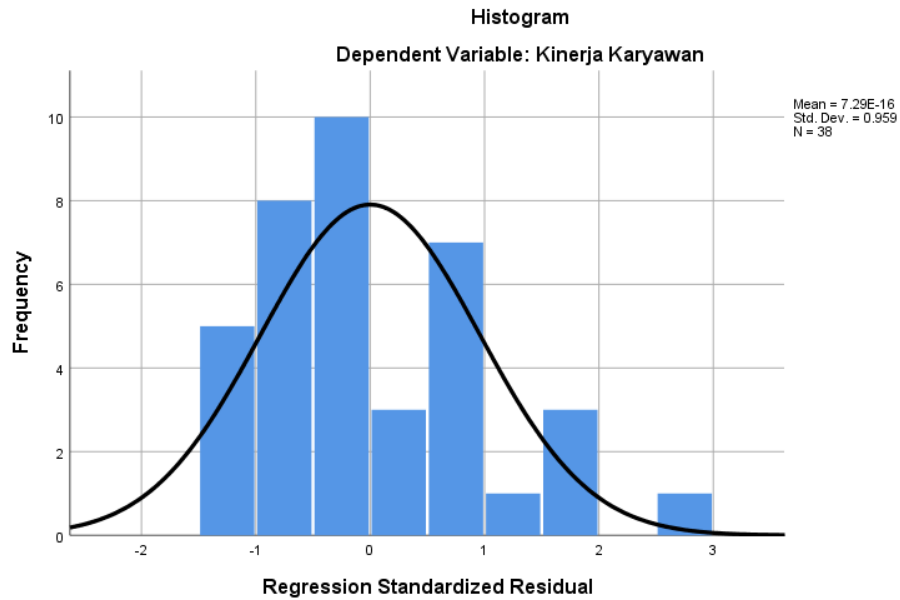


Sumber : Output SPSS 25.0

Dengan melihat tampilan grafik Normal P-plot of Regression Standardized Residual dalam Gambar 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan grafik tersebut menunjukkan bahwa regresi tidak menyalahi Asumsi Normalitas meskipun ada beberapa titik yang tidak mendekati garis diagonal, namun jika dibandingkan dengan keseluruhan, titik tersebut tidak menyalahi asumsi normalitas, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik, karena merupakan model regresi distribusi data normal.

Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Histogram pada SPSS



Sumber : Output SPSS 25.0

Dengan melihat tampilan grafik Histogram dalam Gambar 4.3 maka dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dan grafik tersebut menunjukkan bahwa regresi tidak menyalahi Asumsi Normalitas, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variance Inflation (VIF)* dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Untuk pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $VIF > 10$ atau jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka ada multikolinearitas dalam regresi.
- 2) Jika nilai $VIF < 10$ atau jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.539	.816		.660	.514		
	Lingkungan Kerja	.293	.063	.346	4.678	.000	.226	4.424
	Motivasi Kerja	.463	.069	.540	6.709	.000	.192	5.221
	Disiplin Kerja	.294	.057	.216	5.158	.000	.705	1.417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25.0

1. Variabel Lingkungan Kerja : $0,226 > 0,1$ dan $4,424 < 10,0$
2. Variabel Motivasi Kerja : $0,192 > 0,1$ dan $5,221 < 10,0$
3. Variabel Disiplin Kerja : $0,705 > 0,1$ dan $1,417 < 10,0$

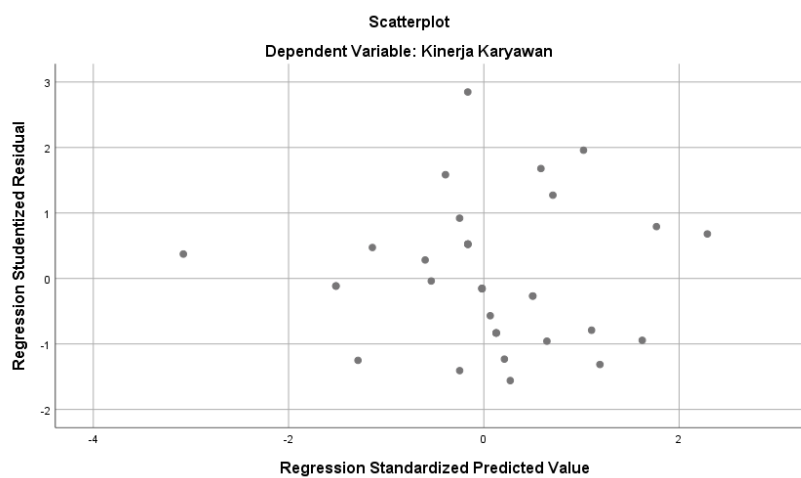
Dari persamaan diatas tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10,0, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 :

Gambar 4.4

Hasil uji heteroskedastisitas Menggunakan Histogram pada SPSS



Sumber : Output SPSS 25.0

Gambar 4.3 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi ini dapat digunakan untuk menganalisis

pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan09 kinerja karyawan.

7. Analisis Regresi Linier berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus linier berganda dengan menggunakan aplikasi Staitistic Package For Sosial Science (SPSS) versi 25.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi Linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.539	.816		.660	.514		
	Lingkungan Kerja	.293	.063	.346	4.678	.000	.226	4.424
	Motivasi Kerja	.463	.069	.540	6.709	.000	.192	5.221
	Disiplin Kerja	.294	.057	.216	5.158	.000	.705	1.417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25.0

Dalam penelitian menggunakan metode regresi linear berganda, dengan rumus :

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

Berdasarkan rumus tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,539 + 0,293X_1 + 0,463X_2 + 0,294X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan :

- a. Nilai a sebesar 0,539 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja perusahaan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,293, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,293, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,463, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,463, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,294, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,294, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

8. Uji Hipotesis

a. Uji T

Hasil perhitungan uji T dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.539	.816		.660	.514		
	Lingkungan Kerja	.293	.063	.346	4.678	.000	.226	4.424
	Motivasi Kerja	.463	.069	.540	6.709	.000	.192	5.221
	Disiplin Kerja	.294	.057	.216	5.158	.000	.705	1.417
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Output SPSS 25.0

Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas ditentukan dengan rumus $n-k-1$, dimana n = banyak observasi sedangkan k = banyaknya variabel bebas, sehingga dapat diketahui bahwa $df= 38-3-1$, maka $df=34$, dengan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), jika $df= 34$ maka nilai t tabel = 1.689.

- 1) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja lebih besar daripada t_{tabel} yaitu sebesar $4.678 > 1.689$ dan probabilitas $<\alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%. Jadi, H_1 diterima, berarti lingkungan kerja (X1)

secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

- 2) Pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja lebih besar daripada t_{tabel} yaitu sebesar $6.709 > 1.689$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%. Jadi, H_2 diterima, berarti motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- 3) Pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja lebih besar daripada t_{tabel} yaitu sebesar $5.158 > 1.689$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%. Jadi, H_3 diterima, berarti disiplin kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam pengujian hipotesis uji F dengan rumus $df1 = k-1$, $k =$ banyaknya variabel bebas, dan $df2 = n-k-1$ sehingga $df1 = 3-1=2$, dimana n

= banyaknya observasi, sehingga dapat diketahui bahwa $df_2=38-3-1=34$ dengan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), $df_1=1$, $df_2=34$ dapat kita lihat nilai $F_{tabel}= 4,12$

Tabel 4.14

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.937	3	50.312	257.549	.000 ^b
	Residual	6.642	34	.195		
	Total	157.579	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji F ditemukan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari semua variabel independen yang meliputi variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} tabel yaitu sebesar $257.549 > 4,12$ maka semua variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Analisis koefisien determinan uji yang digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen, dimana ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan (R^2). Berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS sebagai berikut

Tabel 4.15**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.958	.954	.442
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.15 dipengaruhi nilai koefisiensi R square (R^2) sebesar 0,958 atau 95,8% jadi bisa diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,958 atau 95.8%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengelolaan data menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja lebih besar daripada t_{tabel} yaitu sebesar 4.678 > 1.689 menandakan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Novyanti (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diterapkan maka

kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Dengan suasana yang senantiasa nyaman, sarana yang mendukung dan jumlah karyawan yang sudah memenuhi kebutuhan kerja harus disyukuri dan setiap pekerjaan yang diberikan harus dilaksanakan secara sungguh sungguh agar karyawan dapat selalu fokus dan terampil serta profesional dalam menjalankan rutinitas kerja sehari-hari dalam rangka peningkatan semangat kerja karyawan.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Salim (2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang begitu efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Yuniar (2019) juga mengungkapkan Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja. Hal ini didukung dengan lingkungan kerja yang baik diantaranya adalah memiliki sirkulasi udara yang cukup, suara tidak bising, tata ruangan yang teratur, hubungan dengan pimpinan baik dan hubungan dengan sesama karyawan juga baik.

Dari hasil temuan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya

semakin tinggi lingkungan kerja di dalam perusahaan, lingkungan kerja akan semakin baik, efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengelolaan data menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja lebih besar daripada t_{tabel} yaitu sebesar $6.709 > 1.689$ menandakan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari I Dewa Gede (2022) yaitu Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh signifikan tersebut diakibatkan oleh beberapa pengaruh yaitu balas jasa, kondisi kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Sehingga motivasi kerja bisa menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan melalui indikator-indikator yang sudah disebutkan. Dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja yang meningkat akan diikuti pula oleh kinerja pegawai yang meningkat.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Basuki (2019) Juga berpendapat Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jadi motivasi kerja adalah salah satu pendorong seseorang untuk melakukan aktifitas, begitu juga pada setiap Karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi

yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, semangat dan energik. Oleh karena itu dengan adanya semangat yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Taufik Lesmana (2022) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Lebih efektif dan kompeten di bidangnya. Proses pembelajaran harus menjadi budaya perusahaan agar keterampilan karyawan dapat dipertahankan.

Dari hasil temuan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi motivasi kerja di dalam perusahaan, motivasi kerja akan semakin baik, efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengelolaan data menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja lebih besar daripada t_{tabel} yaitu sebesar $5.158 > 1.689$ menandakan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Hustia (2020) mengungkapkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

perusahaan harus dapat menciptakan kesadaran karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dengan cara memberikan pemahaman, pengawasan dan pemberian sanksi bagi karyawan yang masih melanggar. Menciptakan ketepatan dalam membuat manajemen penggunaan waktu secara efektif apabila kaitannya dengan personal karyawan sendiri maka pimpinan dan rekan kerja saling mengingatkan dan saling memberi contoh sehingga karyawan sadar pentingnya manajemen waktu.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Puji astuti (2020) juga berpendapat disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Yopi Risma (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Dari hasil temuan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi disiplin kerja di dalam perusahaan, disiplin kerja akan semakin baik, efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Cipta karya abadi. Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji F ditemukan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari variabel independen yang meliputi variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} tabel yaitu sebesar $257.549 > 4,12$ maka semua variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja bersama- sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) diterima.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Menurut Ade Firmansyah (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sehingga apabila lingkungan kerja diatasi dengan baik , motivasi kerja dan disiplin kerja pada pegawai meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Susitiningrum (2019) pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan secara simultan yang paling dominan yaitu dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi pengaruh yang paling besar diantara variabel lainnya karena dengan memiliki disiplin yang baik dari diri sendiri kinerja karyawan pun juga otomatis akan lebih efektif dan efisien sehingga akan mempengaruhi kinerjanya.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian dari Maswani (2021) lingkungan kerja, motivasi kerja , dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan karena semakin efektif lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja maka Kinerja karyawan akan semakin efektif dan baik pula.

Dari hasil temuan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang artinya semakin lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja di dalam perusahaan, maka lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja di dalam perusahaan selalu berupaya dalam melakukan peningkatan pendapatan, kualitas dan mutu, serta waktu pelayanan sehingga dapat mencapai kinerja perusahaan yang baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh penulis diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Cipta karya abadi lamongan. Hal ini dibuktikan dari t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja lebih besar daripada t_{tabel} yaitu sebesar $4.678 > 1.689$ dan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Ini artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
- 2 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Cipta karya abadi lamongan. Hal ini dibuktikan dari t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja lebih besar daripada t_{tabel} yaitu sebesar $6.709 > 1.689$ dan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Ini artinya semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
- 3 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Cipta karya abadi lamongan. Hal ini dibuktikan dari t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja lebih besar daripada t_{tabel} yaitu sebesar $5.158 > 1.689$ dan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Ini artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

- 4 Lingkungan kerja ,motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} tabel yaitu sebesar $257.549 > 4,12$. besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,958 atau 95.8%. yang artinya semakin lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja di dalam perusahaan, maka lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja di dalam perusahaan selalu berupaya dalam melakukan peningkatan pendapatan, kualitas dan mutu sehingga dapat mencapai kinerja perusahaan yang baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1) Bagi MSDM

Diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai ilmu ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga ilmu ilmu tersebut dapat dikembangkan di dalam perusahaan.

2) Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan untuk tetap meningkatkan, menjaga kualitas dan kuantitas lingkungan kerja yang layak dan lengkap untuk para karyawan agar lebih meningkatkan rasa nyaman, kondusif dan aman sehingga turut

meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Perusahaan diharapkan untuk tetap meningkatkan dan mempertahankan pemberian motivasi kerja berupa *gathering*, pelatihan dan *outbound* gratis setiap tahun agar dapat lebih membangun rasa ikatan persaudaraan antara karyawan maupun pimpinan. Dan Perusahaan diharapkan untuk tetap mengutamakan memperhatikan tingkat kehadiran karyawan serta lebih mempertegas sanksi yang diberikan apabila karyawan memiliki tingkat kehadiran yang rendah, agar karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik serta dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Akademis

Dari Skripsi Ini semoga dapat dijadikan koleksi dan referensi di perpustakaan serta sebagai bahan masukan kepada mahasiswa lainnya agar dapat di jadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

4) Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dilakukan pada UD.Cipta Karya Abadi Lamongan dimana hanya mencakup tentang aspek lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melibatkan atau menambahkan variabel-variabel lainnya yang belum sempat dicantumkan dalam penelitian ini, yang dimana variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian. In *Kunststoffe International*. Universitas Malikussaleh.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press.
- Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). Effect Of Organization Commitment, Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance (Study At. Pt. Pln (Persero) P3b Sumatera Upt Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>
- Basuki, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru IPA di Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Studi Islam Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1).
- Budiyanto, E. (2020). *Kinerja Karyawan* (A. Mukhlis (ed.); CV. AA. RI). CV. AA RIZKY.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma (ed.)). UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. Umpo Press.
- Firmansy, A. (2020). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, a Discipline On Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar. *Journal Of Business Strategy* , 2. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2>
- Gde Oka Pramadita, A., & Bagus Ketut Surya, I. (2019). pengaruh motivasi,

- disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pln(persero) distribusi di denpasar bali. *E-Jurnal Manajemen*, 4(8), 2301–2317.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Kurnia, i gede. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*.
- Marnis, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (C. Teddy (ed.)). Zifatama Publisher.
- Maswani, M., Puji Utami, E., Nofiar, N., Pamulang, U., & Pusat Nasional Cipto Mangunkusumo Jakarta, R. (2021). Analysis Of The Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance At Pt.Bayutama Teknik. *Journals Of Economics, Finance, And Accounting*, 1(6). <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Novyanti, J. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dandisiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bappedaprovinci sulawesi tengah. *E-Jurnal Katalogi*, 3.

- Puji Astuti, J., Sa, N., Diah Rahmawati, S., Yuli Astuti, R., Sudargini, Y., & Eva Khasanah, N. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *JOURNAL INDUSTRIAL ENGINEERING & MANAGEMENT RESEARCH (JIEMAR)*, 1(2). <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Risma Fitri, Y., Jurusan Manajemen, S., Ekonomi, F., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, M., & Kerja dan Kinerja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang. *Jurnal Matua*, 3(1), 197–207.
- Rizkita Putri, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplinkerja terhadap kinerja karyawan pt. Kedaung group. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Salim, F., & Ernanda, Y. (2023). Effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. Autostar Mandiri Technotama. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(1), 5–09. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS
- Semmaila, B., & Arifin, Z. (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. *Point of View Research Management*, 1(3), 1–08. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.

<https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta.
- Sulistiyo, B., Fuadi, T. M., Novie, D., Arta, C., Rahayu, D. A., & Arief, I. (2022). Role of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance in Regional Public Hospital. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4).
- Susitiningrum, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political Of Science* .
- Taufik Lesmana, M., Anshari Damanik, F., Kapten Mukhtar Basri No, J., & Utara, S. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. In *Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)* (Vol. 1, Issue 1). <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset><http://journal.sinergicendikia.com/index.php/>
- Tsauri, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Mutohar (ed.)). STAIN Jember Press.
- Yuniar, B., & Farida, N. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO Di Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Zuhaena, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24.

LAMPIRAN : KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD. CIPTA
KARYA ABADI LAMONGAN**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada : Bapak/Ibu Karyawan UD.Cipta Karya Abadi Lamongan

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Cipta Karya Abadi Lamongan”**. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat

Saya,

Roy Adiya Putra

NIM.19042049

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Umur Responden :

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Wanita

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Kuisisioner ini terdiri dari Empat bagian yaitu :

- a. Bagian A pertanyaan mengenai Lingkungan Kerja
- b. Bagian B pertanyaan mengenai Motivasi Kerja
- c. Bagian C pertanyaan mengenai Disiplin Kerja
- d. Bagian D pertanyaan mengenai Kinerja Karyawan

2. Anda diminta untuk mengisi sejumlah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban

Adapun makna dari alternatif jawaban yang dimaksud adalah sebagai berikut :

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat setuju

A. Pertanyaan Mengenai Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Penerangan/cahaya di tempat kerja					
1	Pencahayaan di tempat kerja cukup baik dan tidak menyilaukan, sehingga membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
	Sirkulasi udara ditempat kerja					
2	Perusahaan saat ini menyediakan ventilasi dan AC di tempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga.					
	Kebisingan di tempat kerja					
3	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.					
	Bau tidak sedap di tempat kerja					
4	Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap.					
	Keamanan di tempat kerja					
5	Di perusahaan sudah memiliki satuan keamanan yang sudah bekerja dengan baik					

Sumber : Diolah Penulis (2023)

B. Pertanyaan Mengenai Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Kebutuhan fisiologis					
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya.					
	kebutuhan Rasa aman					

2	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.					
	Kebutuhan hubungan sosial					
3	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung.					
	Kebutuhan pengakuan					
4	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.					
	Kebutuhan aktualisasi diri					
5	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.					

Sumber : Diolah Penulis (2023)

C. Pertanyaan Mengenai Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Taat terhadap peraturan aturan waktu					
1	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai dan Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
	Taat terhadap aturan perusahaan					
2	Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja					
	Taat dalam peraturan perilaku dalam perusahaan					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku					

	Taat terhadap aturan perusahaan					
4	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan					

Sumber : Diolah Penulis (2023)

D. Pertanyaan Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Kualitas					
1	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang di inginkan oleh perusahaan.					
	Kuantitas					
2	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan pada hari itu juga.					
	Ketepatan waktu					
3	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada saya.					
	Efektivitas					
4	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.					
	Kemandirian					
5	Saya dapat bekerja secara mandiri dan tidak bergantung dengan karyawan lain.					

Sumber : Diolah Penulis (2023)

LAMPIRAN : DATA PENELITIAN**REKAP DATA LINGKUNGAN KERJA (X1)**

RESPONDEN	PERTANYAAN					Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	3	4	3	4	5	19
2	5	3	4	4	3	19
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	3	15
5	4	4	4	4	4	20
6	3	4	4	4	4	19
7	3	4	4	4	4	19
8	4	4	5	5	4	22
9	4	3	4	4	4	19
10	3	4	3	4	5	19
11	4	3	3	3	3	16
12	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	3	3	15
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	3	3	3	15
16	3	4	3	4	5	19
17	5	3	4	4	3	19
18	4	4	4	4	4	20
19	4	5	3	3	4	19
20	4	2	5	4	4	19
21	4	4	3	5	4	20
22	3	3	4	4	3	17
23	3	4	4	4	4	19
24	4	4	4	4	5	21
25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	5	4	5	23
27	5	5	4	4	5	23
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	5	21
33	5	5	4	4	4	22
34	4	4	5	4	4	21

35	5	4	5	4	4	22
36	5	5	5	5	5	25
37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	4	4	4	21

REKAP DATA MOTIVASI KERJA (X2)

RESPONDEN	PERTANYAAN					Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	4	2	5	20
2	4	3	5	5	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	4	16
5	4	4	4	3	4	19
6	4	4	4	3	4	19
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	4	4	21
9	4	4	3	4	4	19
10	4	5	4	2	5	20
11	3	3	3	2	2	13
12	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	3	4	16
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	3	3	4	16
16	4	5	4	2	5	20
17	4	3	5	3	4	19
18	4	4	4	4	4	20
19	3	4	4	3	3	17
20	4	4	5	4	3	20
21	5	4	4	4	3	20
22	4	3	3	3	4	17
23	4	4	4	4	4	20
24	4	5	5	4	4	22
25	5	5	5	5	5	25
26	4	5	4	2	5	20
27	4	5	5	5	4	23
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	4	24
30	4	4	4	5	4	21

31	4	4	4	4	4	20
32	4	5	5	5	5	24
33	4	4	5	5	4	22
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	4	24
37	4	4	4	5	4	21
38	4	4	4	5	4	21

REKAP DATA DISIPLIN KERJA (X3)

RESPONDEN	PERTANYAAN				Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	5	3	3	4	15
2	4	3	4	4	15
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	3	4	4	15
6	4	3	3	4	14
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	5	3	3	4	15
11	2	2	3	2	9
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	5	3	3	4	15
17	4	3	4	4	15
18	4	3	4	4	15
19	3	3	3	3	12
20	3	3	3	3	12
21	3	3	4	4	14
22	4	3	4	4	15
23	4	3	4	4	15
24	4	3	4	4	15
25	5	3	5	5	18
26	5	3	5	4	17

27	4	3	4	4	15
28	4	3	4	4	15
29	4	3	4	5	16
30	4	3	5	4	16
31	4	3	4	4	15
32	5	3	4	4	16
33	4	3	5	5	17
34	4	3	4	4	15
35	4	3	4	4	15
36	4	3	4	4	15
37	4	3	4	4	15
38	4	3	5	4	16

REKAP DATA KINERJA KARYAWAN (Y)

RESPONDEN	PERTANYAAN					Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	5	4	3	4	20
2	4	3	5	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	4	17
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	3	4	19
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	4	4	21
9	4	4	3	4	4	19
10	4	5	4	3	4	20
11	3	3	3	3	2	14
12	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	4	4	17
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	3	4	4	17
16	4	5	4	3	4	20
17	4	3	5	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	3	4	4	3	3	17
20	4	4	5	3	3	19
21	5	4	4	4	4	21
22	4	3	3	4	4	18
23	4	4	4	4	4	20

24	4	5	5	4	4	22
25	5	5	5	5	5	25
26	4	5	4	5	4	22
27	4	5	5	4	4	22
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	4	5	24
30	4	4	4	5	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	4	5	5	4	4	22
33	4	4	5	5	5	23
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	5	<u>5</u>	5	4	4	23
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	5	4	21

LAMPIRAN : HASIL OUTPUT PROGRAM SPSS VERSI 25.0

1. Rekap Data Responden

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia
/ORDER=ANALYSIS.

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	17	44.7	44.7	44.7
	Perempuan	21	55.3	55.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 tahun	18	47.4	47.4	47.4
	35-50 tahun	12	31.6	31.6	78.9
	> 50 tahun	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

2. Distribusi Frekuensi

GET

FILE='C:\Users\user\Documents\skripsi roy adiya elek bismillah\Data SPSS Roy Adiya.sav'.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1
/ORDER=ANALYSIS.

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	15.8	15.8	15.8
	S	22	57.9	57.9	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X1.2
/ORDER=ANALYSIS.

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	26.3	26.3	26.3
	S	17	44.7	44.7	71.1
	SS	11	28.9	28.9	100.0

Total	38	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

FREQUENCIES VARIABLES=X1.3
/ORDER=ANALYSIS.

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	N	8	21.1	21.1	23.7
	S	23	60.5	60.5	84.2
	SS	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X1.4
/ORDER=ANALYSIS.

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	23.7	23.7	23.7
	S	21	55.3	55.3	78.9
	SS	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X1.5
/ORDER=ANALYSIS.

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	13.2	13.2	13.2
	S	28	73.7	73.7	86.8
	SS	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1
/ORDER=ANALYSIS.

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	13.2	13.2	13.2
	S	28	73.7	73.7	86.8
	SS	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.2
/ORDER=ANALYSIS.

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	N	7	18.4	18.4	18.4
	S	21	55.3	55.3	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.3
/ORDER=ANALYSIS.

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	15.8	15.8	15.8
	S	22	57.9	57.9	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.4
/ORDER=ANALYSIS.

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	13.2	13.2	13.2
	N	8	21.1	21.1	34.2
	S	15	39.5	39.5	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.5
/ORDER=ANALYSIS.

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	N	3	7.9	7.9	10.5
	S	28	73.7	73.7	84.2
	SS	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X3.1
/ORDER=ANALYSIS.

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	N	3	7.9	7.9	10.5

	S	28	73.7	73.7	84.2
	SS	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X3.2
/ORDER=ANALYSIS.

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	N	28	73.7	73.7	76.3
	S	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X3.3
/ORDER=ANALYSIS.

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	18.4	18.4	18.4
	S	26	68.4	68.4	86.8
	SS	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X3.4
/ORDER=ANALYSIS.

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	N	2	5.3	5.3	7.9
	S	32	84.2	84.2	92.1
	SS	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y.1
/ORDER=ANALYSIS.

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	13.2	13.2	13.2
	S	28	73.7	73.7	86.8
	SS	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y.2
/ORDER=ANALYSIS.

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	18.4	18.4	18.4
	S	21	55.3	55.3	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y.3
/ORDER=ANALYSIS.

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	15.8	15.8	15.8
	S	22	57.9	57.9	73.7
	SS	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y.4
/ORDER=ANALYSIS.

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	18.4	18.4	18.4
	S	26	68.4	68.4	86.8
	SS	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y.5
/ORDER=ANALYSIS.

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.6	2.6	2.6
	N	2	5.3	5.3	7.9
	S	32	84.2	84.2	92.1
	SS	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

3. Analisis Deskriptif

SET TLook=None Small=0.0001 SUMMARY=None THREADS=AUTO Printback=On
TFit=Both DIGITGROUPING=No LEADZERO=No TABLERENDER=light.

DESCRIPTIVES VARIABLES=Lingkungan_Kerja Motivasi_Kerja Disiplin_Kerja
Kinerja_Karyawan
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	38	15	25	19.97	2.444
Motivasi Kerja	38	13	25	20.00	2.405
Disiplin Kerja	38	9	18	15.16	1.516
Kinerja Karyawan	38	14	25	20.11	2.064
Valid N (listwise)	38				

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 Lingkungan_Kerja

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Lingkungan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.370*	.584**	.414**	.209	.720**
	Sig. (2-tailed)		.022	.000	.010	.208	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.370*	1	.225	.453**	.659**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.022		.173	.004	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.584**	.225	1	.614**	.301	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.173		.000	.066	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.414**	.453**	.614**	1	.541**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.010	.004	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.209	.659**	.301	.541**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.208	.000	.066	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.720**	.736**	.734**	.787**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

N	38	38	38	38	38	38
---	----	----	----	----	----	----

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Motivasi_Kerja

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.541**	.561**	.472**	.263	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.110	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.541**	1	.537**	.147	.537**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.378	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.561**	.537**	1	.540**	.204	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.220	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.472**	.147	.540**	1	-.036	.692**
	Sig. (2-tailed)	.003	.378	.000		.828	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.263	.537**	.204	-.036	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.110	.001	.220	.828		.002
	N	38	38	38	38	38	38
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.778**	.735**	.814**	.692**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 Disiplin_Kerja

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Disiplin Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.172	.246	.651**	.748**
	Sig. (2-tailed)		.301	.137	.000	.000
	N	38	38	38	38	38
X3.2	Pearson Correlation	.172	1	.143	.256	.517**
	Sig. (2-tailed)	.301		.392	.121	.001
	N	38	38	38	38	38
X3.3	Pearson Correlation	.246	.143	1	.576**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.137	.392		.000	.000
	N	38	38	38	38	38
X3.4	Pearson Correlation	.651**	.256	.576**	1	.874**

	Sig. (2-tailed)	.000	.121	.000		.000
	N	38	38	38	38	38
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.748**	.517**	.702**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Disiplin_Kerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Disiplin Kerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.541**	.561**	.275	.528**	.343*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.095	.001	.035
	N	38	38	38	38	38	38
Y.2	Pearson Correlation	.541**	1	.537**	.011	.333*	.252
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.947	.041	.126
	N	38	38	38	38	38	38
Y.3	Pearson Correlation	.561**	.537**	1	.162	.347*	.147
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.330	.033	.377
	N	38	38	38	38	38	38
Y.4	Pearson Correlation	.275	.011	.162	1	.576**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.095	.947	.330		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
Y.5	Pearson Correlation	.528**	.333*	.347*	.576**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.001	.041	.033	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.343*	.252	.147	.702**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.035	.126	.377	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reabilitas

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

RELIABILITY
 /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	5

RELIABILITY
 /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	4

RELIABILITY
 /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

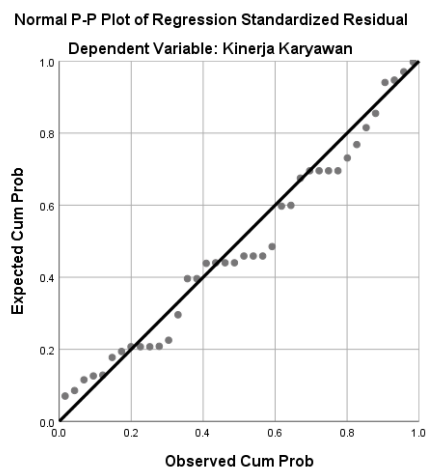
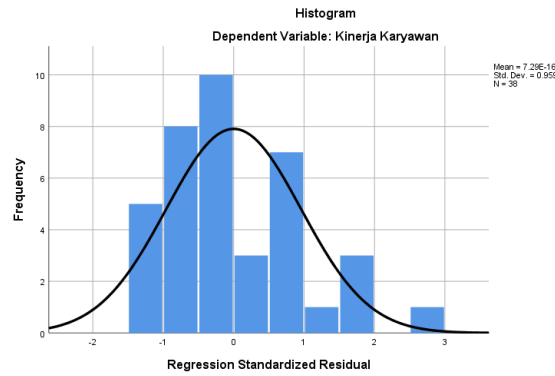
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

5. Uji Asumsi Klasik

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Kinerja_Karyawan
 /METHOD=ENTER Lingkungan_Kerja Motivasi_Kerja Disiplin_Kerja
 /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED)
 /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
 /SAVE RESID.

a. Uji Normalitas



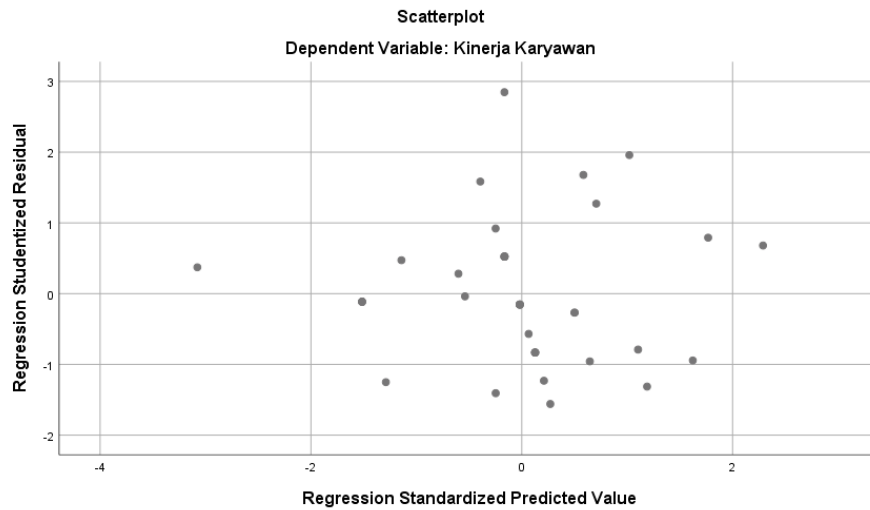
b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.539	.816		.660	.514		
	Lingkungan Kerja	.293	.063	.346	4.678	.000	.226	4.424
	Motivasi Kerja	.463	.069	.540	6.709	.000	.192	5.221
	Disiplin Kerja	.294	.057	.216	5.158	.000	.705	1.417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas



6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja_Karyawan
/METHOD=ENTER Lingkungan_Kerja Motivasi_Kerja Disiplin_Kerja
/SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.
```

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.539	.816		.660	.514		
	Lingkungan Kerja	.293	.063	.346	4.678	.000	.226	4.424
	Motivasi Kerja	.463	.069	.540	6.709	.000	.192	5.221
	Disiplin Kerja	.294	.057	.216	5.158	.000	.705	1.417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

7. Uji Hipotesis

a. Uji T

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja_Karyawan

/METHOD=ENTER Lingkungan_Kerja Motivasi_Kerja Disiplin_Kerja

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/SAVE RESID.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.539	.816		.660	.514		
	Lingkungan Kerja	.293	.063	.346	4.678	.000	.226	4.424
	Motivasi Kerja	.463	.069	.540	6.709	.000	.192	5.221
	Disiplin Kerja	.294	.057	.216	5.158	.000	.705	1.417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji F

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja_Karyawan

/METHOD=ENTER Lingkungan_Kerja Motivasi_Kerja Disiplin_Kerja

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/SAVE RESID.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.937	3	50.312	257.549	.000 ^b
	Residual	6.642	34	.195		
	Total	157.579	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

c. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja_Karyawan
/METHOD=ENTER Lingkungan_Kerja Motivasi_Kerja Disiplin_Kerja
/SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.

```

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.958	.954	.442

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN : RTABEL, TTABEL, FTABEL

1. R TABEL

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

2. T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198	
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	

3. FTABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

LAMPIRAN : HASIL CEK PLAGIASI



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 20%

Date: Rabu, Agustus 9, 2023

Statistics: 2620 words Plagiarized / 13191 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

BAB I PENDAHULUAN A. Latar Belakang Masalah Sumber daya manusia (SDM)

merupakan faktor yang penting dalam seseorang atau kelompok, dan sumber daya manusia adalah faktor utama kelancaran operasional perusahaan, meskipun keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pada setiap perusahaan harus mengontrol dan mengatur karyawannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang baik. (Yuniar & Farida, 2019). Setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari kenyataan bahwa karyawan harus bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah aset terpenting perusahaan dan memiliki peran didalam perusahaan, terutama sebagai pemikir, perencana dan pengendali kegiatan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan perlu dimotivasi agar dapat bekerja dengan giat. Mengingat pentingnya karyawan di dalam perusahaan, karyawan harus memperhatikan tugas yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan. (Firmansy, 2020). Motivasi merupakan faktor |

LAMPIRAN : FORMULIR SEMINAR PROPOSAL



UNIVERSITAS ISLAM DARUL 'ULUM (UNISDA) LAMONGAN FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI : AKUNTANSI & MANAJEMEN

Kampus : Jl. Airlangga No. 03 Sukodadi Lamongan 62253 Telp. (0322) 390497 Fax. 390929

FORMULIR PENDAFTARAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI PRODI

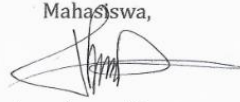
Nama : Roy adya Putra
 Nim : 19042049
 Prodi : Manajemen
 Alamat : Ds. Kendal, Kecamatan Sekaran, Kabupaten Lamongan
 No. Whatsapp : ~~62912~~ 0812 - 1754 - 6866
 Dosen pembimbing : 1. Dr. Hj. Novi Darmayati, SE, MSA, Ak. CAA
 2. Siti Soimah, S-AB, M.AB
 Judul proposal : Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja
 dan disiplin kerja terhadap kinerja (ceritanya)
 Tanggal ujian :

Form ceck list * :

1. Proposal digandakan sebanyak 2 eksemplar;
2. Proposal telah disetujui dan ditanda tangani oleh dosen pembimbing 1 & 2;
3. Print berita acara ujian proposal
4. Dimasukkan kedalam Map Plastik warna merah untuk Prodi Akuntansi dan warna kuning untuk Prodi Manajemen.

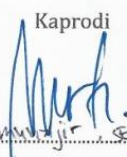
Lamongan,

Mahasiswa,

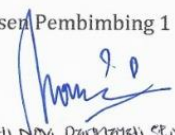

 (Roy adya Putra)

Mengetahui,

Kaprosdi


 (Ab. M. M. J. S. M. M.)

Dosen Pembimbing 1


 (Dr. Hj. Novi Darmayati, SE, MSA, Ak. CAA)

Dosen Pembimbing 2


 (Siti Soimah, S-AB, M.AB)

LAMPIRAN : SURAT IJIN PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM DARUL ULUM (UNISDA) LAMONGAN
FAKULTAS : HUKUM, AGAMA ISLAM, EKONOMI, TEKNIK
MIPA, KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN,
PERTANIAN, ILMU SOSIAL, POLITIK

No. Jl. Jember 01, Sukorejo, Lamongan, Telp. (0322) 399437, Fax. (0322) 399429 | <http://www.unisda.ac.id> | Email: info@unisda.ac.id

Nomor : 0838.UH/A.3/VIII/2023

Lamongan, 9 Agustus 2023

Lampiran : --

Perihal : PENELITIAN

Kepada Yang Terhormat,

Kepala Ud cipta karya abadi

Di - Jl.jember babat lamongan

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dalam rangka penulisan SKRIPSI sebagai salah satu tugas akhir bagi Mahasiswa UNISDA Lamongan, dengan ini kami mohon dengan hormat untuk dapatnya diberikan ijin riset/Survey bagi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : ROYADIYA PUTRA
 NIM : 19042049
 Fakultas : Fakultas Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SURVEY DI UD CIPTA
 KARYA ABADI LAMONGAN

Demikian atas bantuan serta kebijaksanaanya kami sampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum wr. wb.

An Rektor,
 Kepala Biro Adm. Akademik,
 Kemahasiswaan dan Sistem Informasi



Ih Marniq, M.Pd
 NPP. 09.03.0228

Perhatian : Surat ini diandatangani secara digital. Silahkan scan QR code untuk memeriksa validitas surat.

LAMPIRAN : SURAT BALASAN PENELITIAN**UD. CIPTA KARYA ABADI LAMONGAN**

JL. Raya Rowo Rejo Gang II, No. 22, Babat, Santren, Banaran, Kec. Babat,
Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62271, Indonesia

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siswanto
Jabatan : Kepala Cabang
Instansi/Perusahaan : UD.Cipta Karya Abadi Lamongan
Alamat/Perusahaan : JL. Raya Rowo Rejo Gang II, No. 22, Babat, Santren, Banaran, Kec.
Babat, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62271, Indonesia

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa praktikan:

Nama : Roy Adiya Putra
NIM : 19042049
Program Studi : Manajemen

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka Penulisan skripsinya dengan judul
“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan” Sejak bulan Mei 2023 sampai Juli 2023, Dan telah pula membahas materi hasil
penelitiannya dengan kami.

Lamongan, 2 Agustus 2023

SISWANTO

LAMPIRAN : KARTU BIMBINGAN



UNIVERSITAS ISLAM DARUL 'ULUM LAMONGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI & MANAJEMEN

Kampus : Jl. Airlangga No. 03 Sukodadi Lamongan 62253 Telp. (0322) 390497 Fax. 390929

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. NAMA MAHASISWA : ROY ADIYA PUTRA
2. NIM : 190920219
3. PROGRAM STUDI : Manajemen / Akuntansi
4. JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
5. Tanggal Mengajukan Skripsi :
6. PEMBIMBING :
1.
2.
7. DATA BIMBINGAN


NO	TANGGAL	PARAF PEMBIMBING	KETERANGAN
1		sp	Revisi Bab 1
2		sp	ACC Bab 1, Revisi Bab 2.
3		sp	ACC Bab 1-3 Skripsi
4			
5			
6	11 Mei 2022	sp	ACC Bab 1-3
7	1 Agustus	sp	Revisi Bab 4-5
8	10 Agustus	sp	ACC Bab 4-5
9	13 Ags 2022	sp	Revisi Bab IV
10	7 Ags 2023	sp	Revisi Bab IV & pembahasan
11	10 Ags 2023	sp	ACC
12			
13			
14			

8. Tanggal Selesai Skripsi : 10 Agustus 2023
9. Keterangan : Bimbingan telah selesai
10. Telah diuji dengan nilai :


Lamongan,

Mengetahui


Ketua Jurusan
Akuntansi / Manajemen


Ali Mubandari, SE, MM
NIDN : 0115118601

Dosen Pembimbing I


Dr. Hj. Novia Daimahati, SE, MS, Ak
NIDN : 070218301

Dosen Pembimbing II


Siti Sholah, S.AP, M.AB.
NIDN : 212703001