

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LOYALITAS
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INCASI RAYA KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Untuk memenuhi Sebagai Persyaratan
Mencapai Gelar Kesarjanaan*



Diajukan Oleh :

MONICA LORENSIA

17101155310494

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" PADANG
2021**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MONICA LORENSIA

BP : 17101155310494

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : S1-Manajemen

Menyatakan bahwa :

1. Sesungguhnya Skripsi yang Saya susun merupakan hasil karya tulis Saya sendiri. Adapun bahagian-bahagian tertentu dalam Skripsi yang Saya susun diperoleh dari hasil karya orang lain, yang telah Saya tuliskan sumbernya dengan jelas dan sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan Skripsi baik pengolahan data maupun Skripsi secara keseluruhan terbukti dibuatkan orang lain, maka Saya menerima sanksi yang diberikan Akademik, berupa pembatalan Skripsi dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikianlah surat pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, Juli 2021

Saya yang menyatakan,



MONICA LORENSIA

17101155310494

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LOYALITAS
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INCASI RAYA KOTA PADANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :



MONICA LORENSIA
17101155310494

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan di depan dewan penguji pada
ujian komprehensif

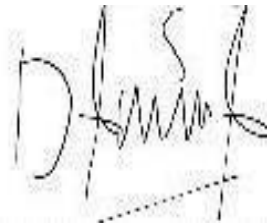
Padang, Juli 2021

Pembimbing I,



EMIL SALIM, SE., M.M
NIDN: 1010079101

Pembimbing II,




DESI PERMATA SARI, S.E., M.M
NIDN:1013128902


**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LOYALITAS
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INCASI RAYA KOTA PADANG**

Telah di ujikan dan dipertahankan di depan tim penguji Ujian Komprehensif pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia (UPI) "YPTK" Padang

pada Agustus 2021

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. **Dr. Lusiana., M.M** ()
NIDN : 1015107601

2. **Olandari Mulyadi, S.E., M.M** ()
NIDN :

Padang, Agustus 2021

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia (UPI) "YPTK"

Dr. YULASMI, SE., MM
NIDN : 1019087501

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LOYALITAS
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INCASI RAYA KOTA PADANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :



MONICA LORENSIA

17101155310494

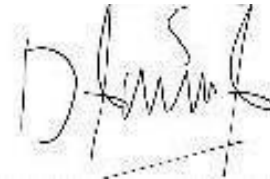
Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal Agustus 2021
Dan dinyatakan telah lulus
Memenuhi syarat

Pembimbing I,

Pembimbing II,



EMIL SALIM, SE., M.M
NIDN: 1010079101



DESI PERMATA SARI, S.E., M.M
NIDN:1013128902

Padang, Agustus 2021
Mengesahkan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Dr. YULASMI, SE., MM
NIDN : 1019087501

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 70 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan Manajemen Perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan meningkatkan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja Dan Motivasi Kerja pada PT. Incasi Raya Kota Padang melalui masing-masing indikator.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence the Work Environment, Work Discipline, Work Loyalty and Work Motivation on Employee Performance at PT. Incasi Raya Padang City. Methods of data analysis using a questionnaire, with a sample of 70 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis.

Based on the results of the study indicate that the work environment, work discipline, work loyalty and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The contribution of the variables of Work Environment, Work Discipline, Work Loyalty and Work Motivation has an effect of 79.5% while the remaining 20.5% is influenced by other variables outside of this study.

Based on the results of this study, it is expected that the company's management can improve employee performance by improving the work environment, work discipline, work loyalty and work motivation at PT. Incasi Raya Padang City through each indicator.

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji dan syukur kepada ALLAH SWT atas rahmat, nikmat serta karunia yang dilimpahkan-Nya dan shalawat beriring salam juga penulis haturkan kepada Nabi MUHAMMAD SAW, yang telah membawa sinar dan ilmu pengetahuan kepada umat manusia. Berkat itulah pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul, **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Incasi Raya Kota Padang.**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan dan dorongan dari semua pihak, baik yang didapat dalam masa perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini, maka dari itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih pada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu **Dr. Zerni Melmusi, M.M., Ak., CA**, Ketua Yayasan Perguruan Tinggi Komputer "YPTK" Padang.
2. Bapak **Prof. Dr. Sarjon Defit, S.Kom., M.Sc**, Rektor Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
3. Bapak **Dr. Yulasmu, SE., MM.**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.

4. Ibu **Vivi Nila Sari, SE., MM**, Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
5. Bapak **Emil Salim, SE., M.M** Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu **Desi Permata Sari, S.E., M.M**, Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh **Staf Dosen, Karyawan dan Karyawati** Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
8. Kepada Karyawan PT. Incasi Raya Kota Padang, yang dengan ramah dan tangan terbuka untuk melakukan pengisian kuisisioner dalam penelitian ini.

Kepada keluarga yang selalu memberika dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka semua saran dan komentar dari semua pihak dengan senang hati penulis terima. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang memerlukan. Dan semoga ALLAH SWT melimpah kanrahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Padang, Juli 2021



MONICA LORENSIA

17101155310494

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN DEKAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.	6
1.4 Rumusan Masalah.	5
1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	7
1.5.1 Manfaat Penelitian	7
1.5.2 Manfaat Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA FIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja karyawan.....	9
2.1.1.2 Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	16
2.1.3 Disiplin Kerja	16

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.1.3.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja	19
2.1.3.4 Tujuan Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja	21
2.1.4 Loyalitas Kerja	22
2.1.4.1 Pengertian Loyalitas Kerja	22
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	23
2.1.4.5 Indikator Loyalitas Kerja.....	24
2.1.5 Motivasi Kerja.....	25
2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2.1.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	26
2.1.5.3 Indikator Motivasi Kerja	28
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Kerangka Pikir	34
2.4 Hipotesis	34
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	35
3.2 Desain Penelitian	35
3.3 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Penelitian.....	35
3.3.1 Variabel Penelitian	35

3.3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.4 Populasi Dan Sampel	38
3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Sampel	39
3.5 Instrumen Penelitian dan Kisi-kisi Penelitian	40
3.5.1 Instrumen Penelitian	40
3.5.2 Kisi-Kisi Instrumen	40
3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6.1 Sumber Data.....	41
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.7 Metode Analisis Data	43
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	43
3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
3.7.2.1 Uji Validitas.....	43
3.7.2.2 Uji Realibilitas	44
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	44
3.7.3.1 Uji Normalitas	44
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas.....	45
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas	46
3.7.4 Uji Korelasi dan Analisis Regresi Berganda.....	46
3.7.4.1 Analisis Korelasi	46

3.7.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.8 Uji Hipotesis	48
3.8.1 Uji T (Parsial).....	48
3.8.2 Uji F (Simultan).....	49
3.8.3 Uji R^2 (Determinasi)	50
 BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Teknik Analisis Data.....	52
4.1.1 Analisis Deskriptif.....	52
4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Umur	53
4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
4.1.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
4.2 Analisis Deskriptif	55
4.3 Distribusi Frekuensi Instrumen Penelitian	56
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian	63
4.4.1 Uji Validitas	63
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	68
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.5.1 Uji Normalitas	69
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	71
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	72

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.7 Uji Hipotesis	74
4.7.1 Uji Parsial (Uji t)	74
4.7.2 Uji Simultan	76
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	79
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	79
4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.8.3 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.8.5 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja Secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Target Realisasi Produksi PT. Incasi Raya Kota Padang Tahun 2016-2020	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	37
Tabel 3.2 Skala Likert	40
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen	40
Tabel 3.4 Tingkat Korelasi	47
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur	53
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabek 4.5 Analisis Statistik Deskriptif	55

Tabel 4.6 Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4.7 Lingkungan Kerja (X ₁)	58
Tabel 4.8 Disiplin Kerja (X ₂)	59
Tabel 4.9 Loyalitas Kerja (X ₃)	61
Tabel 4.10 Motivasi Kerja (X ₄)	62
Table 4.11 Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Disiplin Kerja	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Loyalitas Kerja	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Motivasi Kerja	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (Uji t)	75
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F)	76
Tabel 4.22 Hasil Pengujian Determinasi.....	77

Tabel 4.23 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	78
--	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	34
Gambar 4.1 Uji Normalitas	70
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Responden
- Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS
- Lampiran 4 Lampiran Foto

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pulau Sumatera memiliki karakteristik yang cukup unik dan memiliki kontribusi terbesar dalam pembangunan perkebunan di Indonesia. Indonesia berada pada urutan ke-1 dunia pada tanaman sawit, urutan kedua komoditas karet dunia, urutan ketiga komoditas coklat, dan urutan keempat komoditas kopi. Dari empat komoditas tersebut, kelapa sawit, karet, dan kopi dominan dipulau Sumatera dari total luas komoditas tersebut di Indonesia. Dengan demikian terlihat bahwa pulau Sumatera telah ikut berperan dalam *feeding the world*.

Kehadiran kelapa sawit tidak terbukti pemicu deforestasi di pulau Sumatera, sebaliknya fenomena perkebunan sawit dipulau Sumatera adalah reforestasi dan telah memperbaiki ekologis, ekonomi dan sosial dipulau Sumatera, serta memacu pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru di sejumlah daerah di pulau Sumatera.

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) merupakan salah satu tanaman perkebunan yang memiliki nilai ekonomis tinggi dan menghasilkan minyak nabati, sehingga dapat meningkatkan pendapatan para petani dan mensejahterahkan kehidupan masyarakat. Pada saat ini minyak kelapa sawit digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk bahan baku pembuatan mentega, minyak goreng, kosmetik, sabun, obat-obatan, dan lain-lainnya.

Hal ini didukung oleh luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia yang setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Di Sumatera Barat yang paling luas ditanam pada saat ini dan komoditi perkebunan yang memiliki luas tanam besar salah satunya adalah tanaman kelapa sawit. Kelapa sawit banyak ditanam oleh rakyat karena sudah terbukti dapat mensejahterahkan kehidupan petani.

Hal ini juga berkaitan dengan banyaknya bibit unggul yang ada pada saat ini. Penggunaan bibit unggul tanaman kelapa sawit merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan produksi kelapa sawit. Bibit unggul yang banyak digunakan pada saat ini hasil persilangan dura dengan pisifera yaitu dumpy yang memiliki rerata produksi tandan buah segar 25 – 28 ton/ha/tahun.

Pembibitan adalah awal dari kegiatan budidaya tanaman kelapa sawit yang sangat menentukan pertanaman. Melalui pembibitan ini diharapkan akan menghasilkan bibit yang baik dan berkualitas, sehingga bibit memiliki kekuatan dan penampilan tumbuh yang optimal. Pembibitan pada kelapa sawit terbagi dua, yaitu pembibitan awal dan pembibitan utama. Pembibitan awal (*pre nursery*) merupakan pemeliharaan bibit kelapa sawit mulai dari penanaman kecambah sampai berumur tiga bulan dan sampai di pindahkan ke pembibitan utama. Dan pembibitan utama (*main nursery*) merupakan pemeliharaan bibit kelapa sawit mulai dari bibit berumur tiga bulan setelah dipindahkan dari pembibitan awal, serta bibit di pindahkan ke lapangan sampai berumur dua belas bulan.

Menurut (Pramularso, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Ngalimun, 2019) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Selain Lingkungan, Kerja Disiplin Kerja juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut (Syarkani, 2017) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (Tamba et al., 2018) mengemukakan pendapatnya mengenai loyalitas sebagai suatu sikap mental karyawan yang ditujukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

Selain Loyalitas Kerja Motivasi Kerja juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut (Fachreza et al., 2018) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja

berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Susanty, 2017), Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019), Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syarkani, 2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hajrina & Mariam, 2016), Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut ini produktivitas kerja PT. Incasi Raya Kota Padang Tahun 2016-2020:

Tabel 1.1
Target Realisasi Produksi PT. Incasi Raya Kota Padang Tahun 2016-2020

Tahun	Target Produksi	Realisasi	%
2016	185.144.000	134.483.437	72,63%
2017	162.220.000	117.090.719	72,18%
2018	141.342.000	102.899.102	72,80%
2019	138.320.000	135.176.518	97,72%
2020	160.342.000	141.342.765	88,15%

Sumber : PT. Incasi Raya Kota Padang

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Incasi Raya Kota Padang cenderung berfluktuasi dan tidak mencapai target setiap tahunnya, terlihat ditahun 2016 sebesar 134.483.437 kg pertahun. Kemudian ditahun 2017 mengalami penurunan produksi dengan hasil produksi 117.090.719 kg pertahun. Ditahun 2018 produksi semakin mengalami penurunan yang signifikan dengan hasil produksi 102.899.102 kg pertahun. Kemudian mengalami peningkatan ditahun 2019 dengan hasil produksi 135.176.518 kg pertahun dan kembali meningkat ditahun 2020 dengan hasil produksi 141.342.765 kg pertahun.

Terindikasi bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja yang masih rendah.

Dalam uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Incasi Raya Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja PT. Incasi Raya Kota Padang kurang nyaman.

2. Disiplin Kerja yang masih rendah.
3. Loyalitas Kerja yang masih belum optimal.
4. Motivasi Kerja yang masih rendah pada PT. Incasi Raya Kota Padang.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. Incasi Raya Kota Padang.
6. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Incasi Raya Kota Padang.
7. Kurangnya respon dari pihak perusahaan untuk melakukan pelatihan untuk mengembangkan karir pegawainya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi yaitu Lingkungan Kerja sebagai X1, Disiplin Kerja sebagai X2, Loyalitas Kerja sebagai X3, Motivasi Kerja sebagai X4 dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, pada PT. Incasi Raya Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang ?

4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penulisan

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta perusahaan, antara lain :

1. Bagi Peneliti dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang Kinerja Karyawan serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Incasi Raya Kota Padang.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Wilson, (2015) menyatakan bahwa manajemen adalah rangkaian aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya menurut Koontz, (2015), menyatakan bahwa manajemen adalah seni yang paling produktif selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu mendasarnya. Namun ruang lingkup manajemen tidak terbatas hanya pada leader. Karna kepemimpinan hanyalah bagian dari manajemen. Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa manajemen itu adalah seni dalam mengelola. Sebuah seni tentunya tidak hanya menggunakan satu metode semata. Metode yang digunakan haruslah banyak untuk kemudian menjadikannya sebagai seni yang bernilai tinggi. Begitu pula dengan manajemen. Untuk menata sebuah sistem harus memiliki manajemen yang baik dan handal agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Terry, (2015), menyatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan : Perencanaan, Pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. pengertian dari manajemen sering kali berbeda

penjelasannya dan mempunyai sudut pandang yang berbeda dari para ahli. Namun dalam hal visi dan tujuannya, kesemua pengertian tersebut akan selalu mengerucut kepada satu hal, yaitu pengambilan keputusan. Didalam keseharian kita sering kali mendengar tentang manajemen, sejatinya bermakna seni dalam mengelola dan mengatur. Seni tersebut menjadi krusial dalam rangka menjaga kestabilan sebuah otoritas bisnis atau perusahaan dan organisasi.

Secara umum pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasian, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Secara etimologis, pengertian ini juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam organisasi tersebut. Sehingga, ada orang yang merumuskan dan melaksanakan tindakan manajemen yang disebut dengan menejer.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Pada dasarnya fungsi manajemen dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah memikirkan apa yang dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi

berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha agar dapat mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

2.1.2 Middle Theory

2.1.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja

untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan. Dengan manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat memberdayakan SDM tidak hanya bagi keuntungan jangka pendek, namun juga pertumbuhan, perkembangan dan kepuasan diri dari sumber daya manusia.

Menurut Huat dan Torrington manajemen sumber daya manusia adalah: Pertama, MSDM merupakan bagian dari manajemen. Kedua, MSDM menangani orang, karyawan, pekerja atau staf yang bekerja dalam suatu organisasi. Ketiga, MSDM menaruh perhatian kesejahteraan orang yang ada di dalam organisasi. Keempat karyawan, pekerja, atau staf yang sejahtera diharapkan bekerja secara efektif sebagai satu kelompok/tim dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Dari pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, dapat diketengahkan beberapa paradigma, sebagai berikut:

1. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia sebagai motor penggerak agar organisasi dapat berfungsi untuk mencapai tujuan.
2. Potensi psikologis seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersifat abstrak dan tidak jelas batas-batasnya sehingga pimpinan berkewajiban menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam rangka peningkatan produktivitas.
3. Manajemen sumber daya manusia memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

4. Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.

Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol bahwa semua manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

1. Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
2. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
3. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.

4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi”.

2.1.3 *Applied Theory*

2.1.3.1 Kinerja Karyawan

2.1.3.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Suyadi dalam (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno, dalam (Tamba, Pio, and Sambul 2018) menjelaskan Kinerja Karyawan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya Sunyoto, dalam (Hendro 2017), juga berpendapat bahwa Kinerja Karyawan didapatkan dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sariyathi, dalam (Lilyana et al. 2017) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat ditingkatkan, yaitu, diukur. Selain itu, Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai apa yang dibayar untuk melakukan, atau apa yang harus dibayar untuk melakukannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Budiono 2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja pegawai menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang di tetapkan akan sulit tercapai.

Selanjutnya, menurut (Rahmadhani 2020) kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang (Dunggio 2020).

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk

meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2.1.3.1.2 Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja Karyawan adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan SDM. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kegiatan mereka” (Lilyana et al. 2017). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan yang berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka.

Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan Kinerja Karyawan dengan yang diharapkan darinya.

2.1.3.1.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Lilyana et al. 2017) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur Kinerja Karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
7. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

2.1.3.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Lilyana et al. 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah:

1. Faktor kemampuan, meliputi kerja sama, keterampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan Komunikasi Organisasi;
2. Faktor Motivasi, meliputi Disiplin Kerja, pendidikan, dan semangat kerja dan kepribadian.

2.1.3.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Lilyana et al. 2017) indikator Kinerja Karyawan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.1.3.2 Lingkungan Kerja

2.1.3.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nova 2018) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

(Rahmah 2017) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Berliana, 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya dimana seseorang bekerja, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Ngalimun 2019) lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan yang berhubungan dengan perusahaan mereka dan lingkungan kerja dapat menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian perusahaan tersebut.

Berdasarkan definisi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah suatu lingkup atau ruang yang terdapat pada seseorang yang bekerja pada suatu tempat atau perusahaan dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya.

2.1.3.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Ngalimun 2019) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Penerangan

Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, karena penerangan mempunyai manfaat yang besar guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Jika penerangan kurang baik maka pada akhirnya akan berdampak pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu udara

Hampir seluruh waktu kerja dihabiskan didalam ruangan, maka suhu udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut menyangkut masalah kesehatan orang yang ada didalam ruangan tersebut. Udara yang segar dan

bersih akan membuat pegawai menjadi sehat, nyaman dan betah berada di dalam ruangan.

3. Pewarnaan

Warna merupakan salah satu bagian dari faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, dimana pemberian warna pada lingkungan juga memiliki pengaruh terhadap psikologi para pekerja.

4. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena kebersihan menyangkut dengan kesehatan seseorang. Setiap perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya karena selain menyangkut kesehatan, lingkungan juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang tidak bersih, berdebu dan bau akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Tetapi lingkungan kerja yang bersih, dan nyaman pasti akan menimbulkan rasa senang, dan dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja menjadi bersemangat.

5. Musik

Musik merupakan suatu hal yang tidak bisa lepas dengan kehidupan manusia. Dengan musik yang lembut dan merdu, seseorang akan merasa nyaman dan tenang. Musik menghasilkan beberapa keuntungan, diantaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan.

6. Kebisingan

Semua orang tidak suka dengan kebisingan, karena kebisingan dapat mengganggu konsentrasi seseorang. Jika konsentrasi karyawan terganggu, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan, dan dapat menimbulkan kerusakan.

7. Keamanan

Rasa aman merupakan hal yang diharapkan semua orang, semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Dan rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja

2.1.3.2.3 Indikator Lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Lestary and Harmon 2018) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan cahaya
2. Sirkulasi Udara
3. Bau-bauan
4. Dekorasi tata letak
5. Keamanan

2.1.3.3 Disiplin Kerja

2.1.3.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Syarkani 2017) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri lewat sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan

perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan ini dilakukan bila mana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

(Hajrina and Mariam 2016) mengatakan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (J. Manajemen 2016) Disiplin Kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Cleopatra et al. 2018) Disiplin Kerja mengemukakan bahwa "*Dicipliant is management action to inforce organizational standads*", disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

(Suherman 2018) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Jayanti and Wati 2020), Disiplin Kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

2.1.3.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (J. Manajemen 2016) ada beberapa yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Faktor pengaruh pemberian kompensasi

Seberapa besar dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan atau pekerja akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan atau pekerja.

2. Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Faktor keteladanan pimpinan sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja. Karena semua karyawan akan selalu memperhatikan semua sikap seorang pimpinan dalam menjalankan dan menegakkan disiplin kerja, dimulai dari ucapan, tindakan dan lain sebagainya, semua ini menjadi panutan semua karyawan pada lingkaran kerjanya.

3. Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan

Semua karyawan atau pekerja akan mau melaksanakan disiplin kerja bila peraturan itu dibuat jelas, dan diinformasikan kepada seluruh karyawan secara adil dan merata.

4. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan

Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka sebagai pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh karyawan.

5. Faktor adanya pengawasan dari pimpinan

Setiap kegiatan pada perusahaan atau organisasi sangat penting dengan adanya pengawasan. Dan pengarahan tersebut akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugas sehari-harinya dengan disiplin dan tepat waktu yang telah dibuat oleh perusahaan atau organisasi.

6. Faktor perhatian kepada karyawan

Semua karyawan itu mempunyai karakter atau sifat yang beragam, karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterimanya walau kompensasi itu sangat tinggi. Karyawan membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja.

7. Faktor yang mendukung tegaknya disiplin

Sikap pimpinan yang suka sewenang-wenang berdampak kepada karyawan untuk sikap yang segan untuk melaksanakan disiplin kerja bahkan akan bermalasan terhadap karyawan tersebut.

2.1.3.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (J. Manajemen 2016) terdapat beberapa jenis disiplin yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga

penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah, yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “*self discipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tingkat Disiplin Kerja (*disciplinary action*), yang wujudnya berupa “peringatan” ataupun berupa “*schorsing*”. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut (Cleopatra et al. 2018), disiplin kerja dapat dilihat dari dua jenis yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang sangat mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan dengan masyarakat, Contohnya melalui sistem daftar absensi.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja pada dasarnya terdiri dari metode pekerjaan, prosedur kerja, waktu dan jumlah unit yang diterapkan dengan mutu yang telah dibakukan.

2.1.3.3.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (J. Manajemen 2016) menyatakan bahwa tujuan dilaksanakannya disiplin kerja yaitu:

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif.

Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga pegawai akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan pegawaipun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.

2. Pengendalian kerja.

Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.

3. Perbaikan sikap.

Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orintasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlakukan pegawai.

2.1.3.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (J. Manajemen 2016) mengatakan disiplin adalah suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin Peraturan dan Berpakain

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam

menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

2.1.3.4 Loyalitas Kerja

2.1.3.4.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas karyawan menjadi salah satu hal yang diharapkan perusahaan dari setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut (Kurniawan 2019) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengalami sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Menurut (Heryati 2016) bahwa loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh (SAMSONO 2018) bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

(Tamba, Pio, and Sambul 2018) mengemukakan pendapatnya mengenai loyalitas sebagai suatu sikap mental karyawan yang ditujukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

2.1.3.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut pendapat para ahli, ada beberapa faktor dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan adalah sebagai berikut (Tamba, Pio, and Sambul 2018):

1. Karakteristik Pribadi, loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh usia seseorang, tingkat pendidikan seseorang serta sifat masing-masing pribadinya.
2. Karakteristik Pekerjaan, diantaranya loyalitas timbul karena karyawan merasa cocok dan nyaman akan pekerjaan yang diembannya, selain itu adanya lingkungan kerja yang mendukung.
3. Karakteristik Desain Perusahaan, loyalitas ada karena diikutsertakan karyawan dalam musyawarah pengambilan keputusan.
4. Pengalaman yang didapatkan dalam perusahaan, yaitu meliputi sikap dan tingkah laku yang positif, dan juga kepercayaan terhadap perusahaan. Ini yang nantinya dapat memberikan rasa aman, dan adanya kepuasan tersendiri yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3.4.3 Indikator-Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut pendapat para ahli, indikator yang dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan adalah sebagai berikut (Tamba, Pio, and Sambul 2018):

1. Taat Pada Peraturan

Kesanggupan dari karyawan untuk selalu berusaha mematuhi peraturan dari perusahaan dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Ketaatan tenaga kerja merupakan suatu prioritas guna meningkatkan loyalitas pada perusahaan.

2. Tanggung Jawab

Karyawan yang mampu dan sanggup dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari akan resiko dalam menjalankan tugas, inilah yang nantinya memunculkan loyalitas. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sudah pasti memiliki tanggung jawab yang lebih baik.

3. Kemauan Untuk Bekerja Sama

Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tidak mungkin dilakukan secara individual. Maka dari itu menjalin hubungan kerja sama dengan orang lain dalam satu organisasi / kelompok akan mempermudah untuk mencapai tujuan bersama.

4. Rasa Memiliki

Adanya persaan yang muncul dari karyawan untuk saling menjaga dan memajukan perusahaan atau organisasi. Seperti halnya ikut menjaga nama baik perusahaan saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Hal ini nantinya menciptakan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Suka Terhadap Pekerjaan

Karyawan yang bekerja harus melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dan juga tidak menuntut gaji tambahan

2.1.3.5 Motivasi Kerja

2.1.3.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Nafi' Atqiya, 2017) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan

bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut (Kalika & Di, 2017) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

(Resources et al., 2018) mendefinisikan motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

(Sutrischastini & Riyanto, 2017) juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan defenisi dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah proses psikologi yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.3.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sutrischastini & Riyanto, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Kinerja karyawan

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah kinerja karyawannya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa kinerja karyawan yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerjabagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepadapara karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.3.5.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut (Sutrischastini & Riyanto, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Fisiologi
2. Rasa aman
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki atau relevansi dengan penelitian yang akan di lakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tecnológico 2018), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syarkani 2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hajrina and Mariam 2016), Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, kemampuan kerja terhadap Kinerja

Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (J. Manajemen 2016), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Lailah and Soehari 2020) yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Budiman 2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Handaru Nusantara Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Wuwungan and Nelwan 2020) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia and Fakhri 2016), Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nova 2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ngalimun 2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
(Tecnológico 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
(Syarkani 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

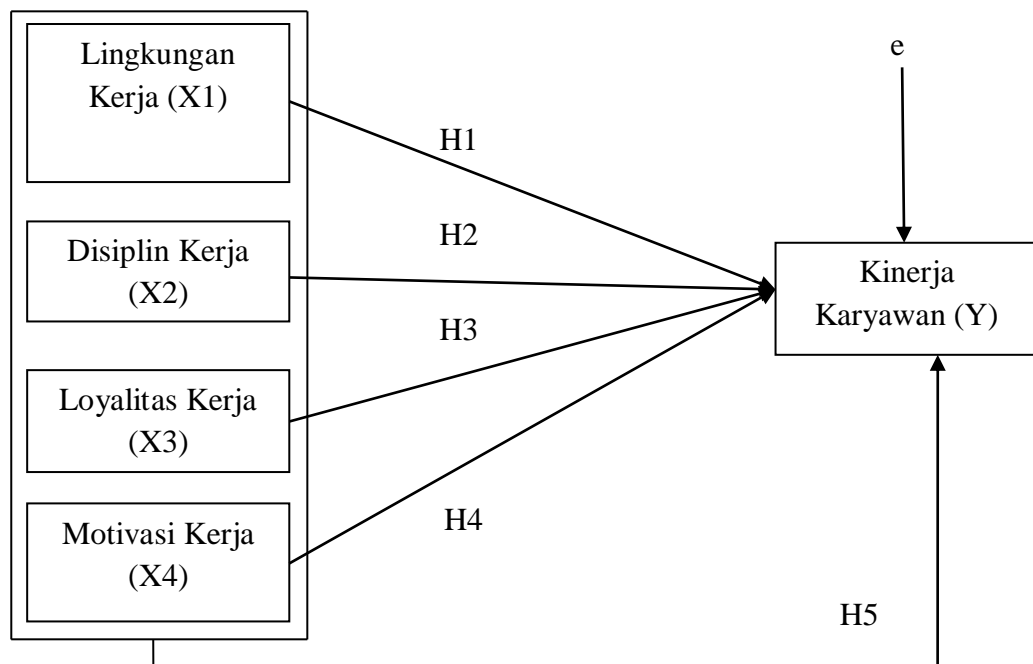
Kinerja Karyawan.				
(Hajrina and Mariam 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	
(J. Manajemen 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	
(Lailah and Soehari 2020)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo.	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	
(Budiman 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Handaru Nusantara	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	

	Gemilang.		Kinerja Karyawan.
(Wuwungan and Nelwan 2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Amalia and Fakhri 2016)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
(Nova 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
(Ngalimun 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

H₁: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃: Diduga Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₄: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₅: Diduga Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Incasi Raya Kota Padang. yang beralamat JL. Raya By Pass, Pisang, Kec. Pauh, Kota Padang, Sumatera Barat 25586.

3.2 Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. Menurut Umar (2017) deskriptif bertujuan mendefenisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti yaitu tentang Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Loyalitas Kerja (X3) dan Motivasi Kerja (X4) yang berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Incasi Raya Kota Padang.

Sedangkan menurut (Sugiyono 2017) desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variable dengan variable lainnya. Desain kausal menguji hubungan “sebab akibat”, jadi hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi disini ada variable independen (variable yang mempengaruhi) dan variable dependen (variable yang dipengaruhi).

3.3 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan masalah hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel *Dependent*

Variabel *dependent* yang juga sering disebut variabel terikat yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas menurut (Sugiyono 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah: Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel *Independent*

Variabel *independent* sering disebut sebagai variabel bebas yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebuah perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) menurut (Sugiyono 2017). Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja (X1)
2. Disiplin Kerja (X2)
3. Loyalitas Kerja (X3)
4. Motivasi Kerja (X4)

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara kongkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati peneliti berdasarkan sifat yang didefinisikan dan diamati sehingga terbuka untuk diuji kembali oleh orang atau peneliti lain.

Berikut ini adalah definisi operasional variabel dan indikator dari masing-masing variabel, yaitu :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Nama Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator Variabel	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan target yang telah ditentukan.	Menurut (Lilyana et al. 2017) indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	(Lilyana et al. 2017)
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja adalah suatu lingkup atau ruang yang terdapat pada seseorang yang bekerja pada suatu tempat atau perusahaan dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya.	Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Lestary and Harmon 2018) adalah sebagai berikut: 1. Penerangan cahaya 2. Sirkulasi Udara 3. Bau-bauan 4. Dekorasi tata letak 5. Keamanan	(Lestary and Harmon 2018)
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.	Menurut (J. J. Manajemen 2016) adapun indikator Disiplin Kerja adalah 1. Disiplin waktu 2. Disiplin Peraturan dan Berpakain 3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja	(J. J. Manajemen 2016)
Loyalitas	loyalitas karyawan merupakan suatu	Indikator loyalitas karyawan menurut	(Tamba, Pio, and Sambul

Kerja (X3)	sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.	(Tamba, Pio, and Sambul 2018) adalah sebagai berikut : 1. Taat Pada Peraturan 2. Tanggung Jawab 3. Kemauan Untuk Bekerja Sama 4. Rasa Memiliki 5. Suka Terhadap Pekerjaan	2018)
Motivasi Kerja (X4)	Motivasi adalah proses psikologi yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.	Indikator-indikator Motivasi Kerja menurut (Sutrischastini & Riyanto, 2017) adalah sebagai berikut: 1. Fisiologi 2. Rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	(Sutrischastini & Riyanto, 2017)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Incasi Raya Kota Padang yang berjumlah 235 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono 2017), Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Menurut Slovin banyaknya sampel dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- l = Konstanta
- e = Persen kelonggaran ketidaktelitian

Maka Jumlah Sampel :

$$= 70,14$$

Pembulatan = 70

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 PT. Incasi Raya Kota Padang.

3.5 Instrumen Penelitian dan Kisi-kisi Penelitian

3.5.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berupa kuisisioner yang diajukan kepada karyawan PT. Incasi Raya Kota Padang, dengan tujuan untuk memberikan tanggapan dan jawaban dengan cara memilih jawaban dari pertanyaan yang disediakan untuk di check list. Dalam variabel ini pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert.

Menurut (Sugiyono 2017) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.1
Skala Likert

Sangat Setuju	Nilai 5
Setuju	Nilai 4
Kurang Setuju	Nilai 3
Tidak Setuju	Nilai 2
Sangat Tidak Setuju	Nilai 1

3.5.2 Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3.2
Instrument Penelitian

No	Variabel	Indikator	No.	Item
			Pertanyaan	
1	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1,2	2
		2. Kuantitas	3,4	2
		3. Ketepatan waktu	5,6	2
		4. Efektivitas	7,8	2
		5. Kemandirian	9,10	2
2	Lingkungan Kerja (X1)	1. Penerangan cahaya	1,2	2
		2. Sirkulasi Udara	3,4	2
		3. Bau-bauan	5,6	2
		4. Dekorasi tata letak	7,8	2
		5. Keamanan	9,10	2

3	Disiplin Kerja (X2)	1. Disiplin waktu	1,2,3	3
		2. Disiplin Peraturan dan Berpakain	4,5,6	3
		3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja	7,8,9,10	4
4	Loyalitas Kerja (X3)	1. Taat Pada Peraturan	1,2	2
		2. Tanggung Jawab	3,4	2
		3. Kemauan Untuk Bekerja Sama	5,6 7,8	2 2
		4. Rasa Memiliki	9,10	2
		5. Suka Terhadap Pekerjaan		
5	Motivasi Kerja (X4)	1. Fisiologi	1,2	2
		2. Rasa aman	3,4	2
		3. Sosial	5,6	2
		4. Penghargaan	7,8	2
		5. Aktualisasi diri	9,10	2
Total			50	

3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari PT. Incasi Raya Kota Padang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dari catatan oleh

pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain mengenai loyalitas PT. Incasi Raya Kota Padang.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut. kuisisioner ini digunakan untuk mengetahui data tentang Loyalitas Kerja, pengembangan karir, dan self efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang.

2. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan karyawan PT. Incasi Raya Kota Padang.

3. Studi Kepustakaan

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber.

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan di interpretasikan dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono 2017), analisis deskriptif adalah analisis 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.

Data akan dianalisa dengan teknis dalam bentuk uraian deskriptif yaitu penelitian yang dilaksanakan untuk melihat gambaran umum terhadap suatu masalah, agar data yang diperoleh dapat dirumuskan sesuai dengan tujuan penelitian. Tujuan metode ini untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala.

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat

diketahui dengan melihat r hitung, apabila r hitung $\text{sig.} \leq 0,05 = \text{valid}$ dan r hitung $\text{sig.} > 0,05 = \text{tidak valid}$.

3.7.2.2 Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Suatu data dikatakan reliabel adalah variabel memiliki nilai $\text{Cro b c A p} > 0,6$ atau tidak reliabel apabila memiliki nilai $\text{Cro b c A p} < 0,6$. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan dengan komputer menggunakan program SPSS (Statistical Program For Science).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat tiga jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya :

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* (yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik

adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS.

Menurut (Sugiyono 2017) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah hubungan linier sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinieritas*.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali, (Sugiyono 2017).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, (Sugiyono 2017).

Menurut (Sugiyono 2017), rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{VIF} =$$

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut (Sugiyono 2017), untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *rank-Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari *residual* (*error*).

Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut *residual*, selanjutnya meregresikan nilai absolut *residual* diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari *residual* signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari *residual* tidak homogen).

3.7.4 Uji Korelasi dan Analisis Regresi Berganda

3.7.4.1 Analisis Korelasi

Menurut (Sugiyono 2017), analisis korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel baik variabel independent maupun variabel dependent. Korelasi dapat menghasilkan angka positif (+) atau negatif (-). Jika korelasi menghasilkan angka positif (+) maka korelasi bersifat searah dan jika korelasi menghasilkan angka negatif (-) maka korelasi bersifat tidak searah. Angka korelasi berkisar antara nol (0) s/d satu (1). Besar kecilnya angka korelasi menentukan kuat atau lemahnya hubungan kedua variabel.

Interprestasi atas kuatnya pengaruh tersebut daat menggunakan pedoman seperti tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Tingkat Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang (ragu-ragu)
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

3.7 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (statistical package for sosial science).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Standar Koefisien (konstanta)

b₁b₂b₃b₄ = Koefisien regresi

X₁ = Variabel Lingkungan Kerja

X₂ = Variabel Disiplin Kerja

X₃ = Variabel Loyalitas Kerja

X_4 = Variabel Motivasi Kerja

e = Faktor yang tidak diteliti

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji T (Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Loyalitas Kerja (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4) secara parsial atau individual terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengujinya menurut (Sugiyono 2017) yaitu dengan rumus sebagai berikut :

Rumus : $t_{hitung} = r$.

Keterangan :

r = Koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independent

n = jumlah data kriteria yang digunakan adalah :

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Loyalitas Kerja (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4), tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. $H_0 : b_1 > 0$, artinya Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Loyalitas Kerja (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4), berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
- b. Distribusi t dengan derajat kebebasan (dk/df)

- c. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- d. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Rumus : $t_0 =$

Dimana :

$t_0 =$ Nilai pengujian

$b_i =$ Koefisien regresi

$s_{b_i} =$ Standar error atas koefisien regresi

3.8.2 Uji F (Simultan)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Loyalitas Kerja (X3) dan Motivasi Kerja (X4), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Menurut (Sugiyono 2017), F_{hitung} dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} =$$

Dimana :

$F = F_{hitung}$ selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

$R^2 =$ Koefisien determinasi

$n =$ jumlah data atau kasus

$k =$ jumlah variabel independent

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang.

- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang.

3.8.3 Uji R^2 (Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Loyalitas Kerja (X3) dan Motivasi Kerja (X4), dalam menjalankan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Loyalitas Kerja (X3) dan Motivasi Kerja (X4), dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui ketepatan dari analisis regresi linear berganda. R^2 merupakan besarnya variabel sumbangan seluruh variabel terikat. Interpretasi terhadap hasil koefisien determinasi (R^2) berarti :

1. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati 1. Jadi semakin besar R^2 semakin tepat regresi yang dipakai sebagai alat peramalan karena total variasi dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan.

2. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati 0 maka sumbangan variabel ditas terhadap variabel bebas dan variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Teknik Analisis Data

4.1.1 Analisis Deskriptif

Dalam melakukan penelitian analisa ini sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang yang mengisi dan mengembangkan angket. Maka terdapat 70 responden, yang dikelompokkan dalam karakteristik atau gambaran umum responden berdasarkan atas kriteria-kriteria sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakretistik Berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 25.0 maka karakteristik berdasarkan jenis kelamin dari 70 responden dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	64,3
2	Perempuan	25	35,7
Jumlah		70	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 70 responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 45 orang yaitu 64,3%, dan responden yang

berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang yaitu 35,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Umur

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 25.0 maka karakteristik berdasarkan umur dari 70 responden dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Umur

NO	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	18-24 Tahun	20	28,6
2	25-31 Tahun	30	42,9
3	>31 Tahun	20	28,6
Jumlah		70	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa dari 70 responden yang berusia 18-24 Tahun berjumlah 20 orang yaitu 28,6%, responden yang berusia 25-31 Tahun berjumlah 30 orang yaitu 42,9%, dan responden yang berusia > 31 tahun berjumlah 20 orang yaitu 28,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Incasi Raya Kota Padang mayoritas responden berusia 25-31 Tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 25.0 maka karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir dari 70 responden dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	SMA	7	10,0
2	D3	21	30,0
3	S1	37	52,9
4	S2	5	7,1
Jumlah		70	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 70 responden yang mempunyai Pendidikan Terakhir SMA berjumlah 7 orang yaitu 10,0%, responden yang mempunyai Pendidikan Terakhir D3 berjumlah 21 orang yaitu 30,0%, responden yang mempunyai Pendidikan Terakhir S1 berjumlah 37 orang yaitu 52,9%, dan responden yang mempunyai Pendidikan Terakhir S2 berjumlah 5 orang yaitu 7,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai Pendidikan Terakhir S1.

4.1.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan pada PT. Incasi Raya Kota Padang dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 25.0 maka karakteristik berdasarkan Lama Bekerja dari 70 responden dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	1-3 Tahun	25	35,7
2	3-5 Tahun	35	50,0
3	>5 Tahun	10	14,3
Jumlah		70	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 70 responden Lama Bekerja 1-3 Tahun sebanyak 25 orang yaitu 35,7%, responden Lama Bekerja 3-5 Tahun sebanyak 35 orang yaitu 50,0%, responden Lama Bekerja >5 Tahun sebanyak 10 orang yaitu 14,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah Lama Bekerja 3-5 Tahun.

4.2 Analisis Deskriptif

Uji ini memuat deskriptif statistik mengenai Minimum, Maximum, Mean dan Std. Deviation.

Tabel 4.5
Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	70	20	40	32.76	7.029
Disiplin Kerja	70	19	40	31.61	6.314
Loyalitas Kerja	70	27	50	41.20	6.674
Motivasi Kerja	70	21	50	39.16	6.988
Kinerja Karyawan	70	31	50	43.51	5.594
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Pada tabel 4.5 di atas dilihat bahwa:

1. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai terendah sebesar 20 dan nilai tertinggi sebesar 40 dengan nilai rata-ratanya sebesar 32,76 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 7,029.
2. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai terendah sebesar 19 dan nilai tertinggi sebesar 40 dengan nilai rata-ratanya sebesar 31,61 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 6,314.

3. Variabel Loyalitas Kerja memiliki nilai terendah sebesar 27 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 41,20 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 6,674.
4. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai terendah sebesar 21 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 39,16 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 6,988.
5. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai terendah sebesar 31 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata sebesar 43,51 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 5,594.

4.3 Distribusi Frekuensi Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja sebagai variabel bebas, sedangkan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Berikut ini akan dideskripsikan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, variable Kinerja Karyawan dioperasionalisasikan dengan menggunakan 10 instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan
Variabel Kinerja Karyawan

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah %
		STS (1) %	TS (2) %	N (3) %	S (4) %	SS (5) %	
1	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	-	-	22 31,4%	22 31,4%	26 37,1%	70 100%
2	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada	9 12,9%	11 15,7%	4 5,7%	13 18,6%	33 47,1%	70 100%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.	-	9 12,9%	-	39 55,7%	22 31,4%	70 100%
4	Saya bekerja dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.	-	-	22 31,4%	7 10,0%	41 58,6%	70 100%
5	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan ketentuan standar instansi	-	9 12,9%	-	39 55,7%	22 31,4%	70 100%
6	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi	-	-	-	26 37,1%	44 62,9%	70 100%
7	Dalam bekerja saya selalu efektif	-	-	-	20 28,6%	50 71,4%	70 100%
8	Saya selalu bekerja sesuai arahan	-	-	-	26 37,1%	44 62,9%	70 100%
9	Dalam bekerja saya selalu mandiri	-	-	-	17 24,3%	53 75,7%	70 100%
10	Saya tidak pernah menysahkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	26 37,1%	44 62,9%	70 100%
	TOTAL	9	29	48	235	379	70 100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Kinerja Karyawan terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Sangat Setuju”.

2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja dioperasionalkan dengan menggunakan 8 instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah %
		STS (1) %	TS (2) %	N (3) %	S (4) %	SS (5) %	
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	-	-	30 42,9%	24 34,3%	16 22,9%	70 100%
2	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.	15 21,4%	5 7,1%	-	15 21,4%	35 50,0%	70 100%
3	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.	-	15 21,4%	-	35 50,0%	20 28,6%	70 100%
4	Diruangan tempat saya bekerja memiliki aroma yang membuat nyaman dalam bekerja.	-	-	22 31,4%	9 12,9%	39 55,7%	70 100%
5	Ditempat saya bekerja sangat menjada aroma ruangan agar tidak berbau yang membuat terganggu dalam bekerja	-	13 18,6%	-	35 50,0%	22 31,4%	70 100%

6	Ditempat saya bekerja sangat teratur tata letak barang.	-	-	-	20 28,6%	50 71,4%	70 100%
7	Keamanan ditempat saya bekerja sangat terjaga.	-	-	-	20 28,6%	50 71,4%	70 100%
8	Ditempat saya bekerja terpercaya keamanannya.	13 18,6%	5 7,1%	2 2,9%	15 21,4%	35 50,0%	70 100%
TOTAL		28	38	54	173	267	70 100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Lingkungan Kerja terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Sangat Setuju”.

3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini, variabel Disiplin Kerja dioperasionalkan dengan menggunakan 8 instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah %
		STS (1) %	TS (2) %	N (3) %	S (4) %	SS (5) %	
1	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	-	3 4,3%	30 42,9%	24 34,3%	13 18,6%	70 100%
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	8 11,4%	7 10,0%	14 20,0%	14 20,0%	27 38,6%	70 100%
3	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	5 7,1%	6 8,6%	2 2,9%	39 55,7%	18 25,7%	70 100%

	perusahaan						
4	Saya bekerja berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	-	3 4,3%	32 45,7%	6 8,6%	29 41,4%	70 100%
5	Saya bekerja menggunakan seragam atau pakaian berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	-	2 2,9%	9 12,9%	15 21,4%	44 62,9%	70 100%
6	Selama bekerja saya selalu menggunakan tanda pengenal, identitas diri	10 14,3%	-	5 7,1%	15 21,4%	40 57,1%	70 100%
7	Saya selalu berkomitmen dalam menjalankan tugas kerja	3 4,3%	12 17,1%	2 2,9%	27 38,6%	26 37,1%	70 100%
8	Saya selalu bertanggung jawab terhadap prasarana yang digunakan selama bekerja	-	2 2,9%	15 21,4%	20 28,6%	33 47,1%	70 100%
	TOTAL	26	35	109	160	230	700 100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Disiplin Kerja terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Sangat Setuju”.

4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Loyalitas Kerja

Dalam penelitian ini, variabel Loyalitas Kerja dioperasionisasikan dengan menggunakan 10 instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan
Variabel Loyalitas Kerja

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					
		STS (1) %	TS (2) %	N (3) %	S (4) %	SS (5) %	Jumlah %
1	Saya menaati peraturan organisasi tanpa pengawasan yang Ketat	-	1 1,4%	29 41,4%	24 34,3%	16 22,9%	70 100%
2	Saya memiliki kesadaran tentang peraturan yang ada	12 17,1%	5 7,1%	4 5,7%	15 21,4%	34 48,6%	70 100%
3	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	-	13 18,6%	2 2,9%	36 51,4%	19 27,1%	70 100%
4	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya selalu saya kerjakan dengan senang hati	-	1 1,4%	22 31,4%	9 12,9%	38 54,3%	70 100%
5	Saya akan melakukan usaha ekstra untuk memajukan organisasi ini	-	11 15,7%	3 4,3%	31 44,3%	25 35,7%	70 100%
6	Saya akan menghabiskan sisa karir anda di organisasi ini	3 4,3%	-	3 4,3%	16 22,8%	48 68,6%	70 100%
7	Saya menemukan kecocokan antara nilai nilai yang saya pegang dengan nilai nilai organisasi ini	-	-	-	33 47,1%	37 52,9%	70 100%
8	Saya bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan organisasi ini	-	-	7 10,0%	24 34,3%	39 55,7%	70 100%
9	Saya merasa loyal terhadap organisasi ini	3 4,3%	12 17,1%	2 2,9%	27 38,6%	26 37,1%	70 100%
10	Saya memegang teguh visi,misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari	-	2 2,9%	15 21,4%	20 28,6%	33 47,1%	70 100%
	TOTAL	18	45	87	235	315	70 100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Loyalitas Kerja terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Sangat Setuju”.

5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, variabel Motivasi Kerja dioperasionalkan dengan menggunakan 10 instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah %
		STS (1) %	TS (2) %	N (3) %	S (4) %	SS (5) %	
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	14 20,0%	2 2,9%	6 8,6%	23 32,9%	25 35,7%	70 100%
2	Gaji yang saya peroleh telah mencukupi kebutuhan saya.	2 2,9%	22 31,4%	6 8,6%	17 24,3%	23 32,9%	70 100%
3	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman	-	5 7,1%	18 25,7%	22 31,4%	25 35,7%	70 100%
4	Ditempat saya bekerja saya merasa sangat aman	-	15 21,4%	-	35 50,0%	20 28,6%	70 100%
5	Hubungan dengan atasan saya terjalin dengan baik dan harmonis	-	-	22 31,4%	9 12,9%	39 55,7%	70 100%
6	saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	-	13 18,6%	-	35 50,0%	22 31,4%	70 100%
7	Menurut saya penghargaan yang diberikan sangat baik	-	-	22 31,4%	22 31,4%	-	70 100%
8	Saya merasa penghargaan	9	11	4	13	9	70

	yang diberikan sangat berguna.	12,9%	15,7%	5,7%	18,6%	12,9%	100%
9	Menurut saya aktualisasi diri yang diberikan sesuai dengan keinginan saya	-	9 12,9%	-	39 55,7%	-	70 100%
10	Saya merasa kebutuhan aktualisasi yang diberikan sangat bagus.	-	-	22 31,4%	7 10,0%	-	70 100%
	TOTAL	25	77	100	222	163	70 100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Motivasi Kerja terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Setuju”.

4.4 Pengujian Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevaliditas dan instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Pengujian menggunakan dua sisi dengan tingkat signifikan 0,05 untuk menafsirkan hasil uji validitas, karena yang digunakan adalah:

1. Jika nilai r_{hitung} besar dari nilai r_{tabel} , maka instrument atau item-item pernyataan dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
2. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} , maka instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.

Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan sistem SPSS 16.0 maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

1. Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Karyawan, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		n = 70	Df = 70-2 = 68	
	1	0,266	0,235	Valid
	2	0,892	0,235	Valid
	3	0,800	0,235	Valid
	4	0,678	0,235	Valid
Kinerja Karyawan	5	0,800	0,235	Valid
	6	0,687	0,235	Valid
	7	0,619	0,235	Valid
	8	0,687	0,235	Valid
	9	0,428	0,235	Valid
	10	0,687	0,235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi (p) = 5% (0,05), $Df = n-2$, sehingga $70-2 = 68$ yang menunjukkan angka 0,235, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan “valid”.

2. Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil pengolahan data pada variabel Lingkungan Kerja, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		n = 70	Df = 70-2 = 68	
	1	0,498	0,235	Valid
	2	0,953	0,235	Valid
	3	0,905	0,235	Valid
	4	0,706	0,235	Valid
Lingkungan Kerja	5	0,854	0,235	Valid
	6	0,899	0,235	Valid
	7	0,899	0,235	Valid
	8	0,968	0,235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Dari tabel 4.13 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi (p) = 5% (0,05), $Df = n-2$, sehingga $70-2 = 68$ yang menunjukkan angka 0,235, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja dinyatakan “valid”.

3. Validitas Variabel Disiplin Kerja

Dari hasil pengolahan data pada variabel Disiplin Kerja, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Disiplin Kerja

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		n = 70	Df = 70-2 = 68	
	1	0,504	0,235	Valid
	2	0,620	0,235	Valid
	3	0,427	0,235	Valid
Disiplin Kerja	4	0,832	0,235	Valid
	5	0,794	0,235	Valid
	6	0,482	0,235	Valid
	7	0,855	0,235	Valid
	8	0,548	0,235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Dari tabel 4.14 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Disiplin Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi (p) = 5% (0,05), $Df = n-2$, sehingga $70-2 = 68$ yang menunjukkan angka 0,235, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Disiplin Kerja dinyatakan “valid”.

4. Validitas Variabel Loyalitas Kerja

Dari hasil pengolahan data pada variabel Loyalitas Kerja, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Loyalitas Kerja

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		n =70	Df = 70-2 = 68	
	1	0,531	0,235	Valid
	2	0,818	0,235	Valid
	3	0,758	0,235	Valid
	4	0,749	0,235	Valid
Loyalitas Kerja	5	0,735	0,235	Valid
	6	0,549	0,235	Valid
	7	0,671	0,235	Valid
	8	0,357	0,235	Valid
	9	0,391	0,235	Valid
	10	0,456	0,235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Dari tabel 4.15 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Loyalitas Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi $(p) = 5\%$ (0,05), $Df = n-2$, sehingga $70-2 = 68$ yang menunjukkan angka 0,235, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Loyalitas Kerja dinyatakan “valid”.

5. Validitas Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil pengolahan data pada variabel Motivasi Kerja, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Motivasi Kerja

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		n =70	Df = 70-2 = 68	
	1	0,436	0,235	Valid
	2	0,355	0,235	Valid
	3	0,502	0,235	Valid
	4	0,504	0,235	Valid
Motivasi Kerja	5	0,485	0,235	Valid
	6	0,529	0,235	Valid
	7	0,492	0,235	Valid
	8	0,520	0,235	Valid
	9	0,550	0,235	Valid
	10	0,520	0,235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Dari tabel 4.16 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Motivasi Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi (p) = 5% (0,05), $Df = n-2$, sehingga $70-2 = 68$ yang menunjukkan angka 0,235, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Motivasi Kerja dinyatakan “valid”.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner setelah instrumen-instrumen pada variabel Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Variabel Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan
Loyalitas Kerja

Variabel	N = 70		Rule of Thump	Keputusan
	Jumlah Intem Pernyataan	Cronbach alpha		
Kinerja Karyawan	10	0,878	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	8	0,930	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	8	0,862	0,6	Reliabel
Loyalitas Kerja	10	0,867	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	10	0,802	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Dari tabel 4.18 di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian lain menunjukkan bahwa nilai Cronbanch's alpha untuk semua variabel adalah diatas 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dinyatakan reliabel (handal).

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang dimiliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama.

Tabel 4.19
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

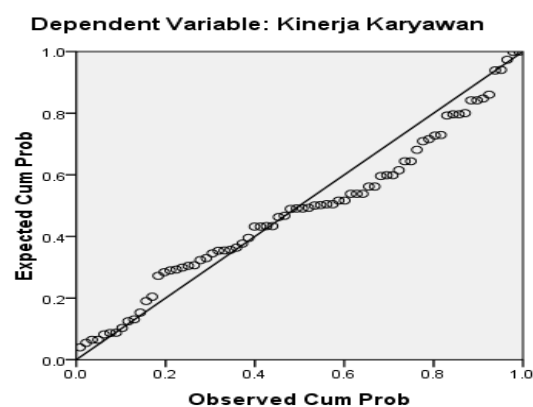
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71809795
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.987
Asymp. Sig. (2-tailed)		.284

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan tabel 4.19, terlihat uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,284 untuk variabel Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja. Dengan demikian data dapat dinyatakan keempat variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas.

Multikorelasi dapat dilihat dari nilai VIF (variance-inflating factor). Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas. Untuk menemukan apakah variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, memiliki gejala multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.20
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.072	2.907		5.185	.000		
Lingkungan Kerja	.246	.092	.334	2.678	.009	.326	3.070
Disiplin Kerja	.706	.069	.710	10.214	.000	.582	1.719
Loyalitas Kerja	.698	.075	.719	9.255	.000	.719	1.392
Motivasi Kerja	.173	.073	.184	2.370	.020	.719	1.392

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

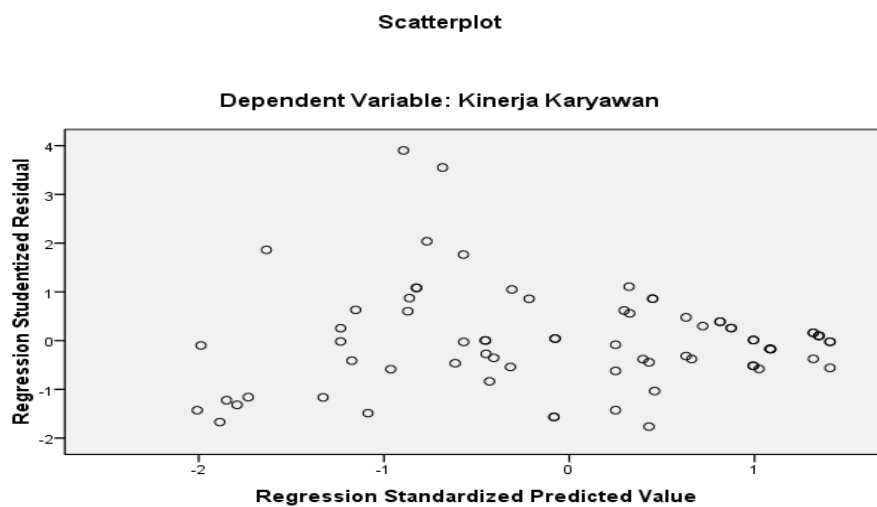
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan tabel 4.20 diatas terlihat nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Heterokedatisitas menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamat/observasi.

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat plot yang terpancar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda:

Tabel 4.22
Analisis Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja,
Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.072	2.907		5.185	.000
Lingkungan Kerja	.246	.092	.334	2.678	.009
Disiplin Kerja	.706	.069	.710	10.214	.000
Loyalitas Kerja	.698	.075	.719	9.255	.000
Motivasi Kerja	.173	.073	.184	2.370	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan tabel 4.22 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 15,072 + 0,246X_1 + 0,706X_2 + 0,698X_3 + 0,173X_4 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 15,072 artinya apabila Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja tidak ada maka Kinerja Karyawan tetap sebesar konstanta 15,072.
- 2 Koefisien regresi positif sebesar 0,246 artinya apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,246.
- 3 Koefisien regresi positif sebesar 0,706 artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,706.

- 4 Koefisien regresi positif sebesar 0,698 artinya Loyalitas Kerja apabila ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan 0,698.
- 5 Koefisien regresi positif sebesar 0,173 artinya Motivasi Kerja apabila ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan 0,173.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1

Uji Parsial

(Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $70 - 4 - 1 = 65$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,997.

Berdasarkan tabel 4.23 berikut penjelasan uji t :

Tabel 4.23
Uji T Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	5.185	.000
Lingkungan Kerja	2.678	.009
Disiplin Kerja	10.214	.000
Loyalitas Kerja	9.255	.000
Motivasi Kerja	2.370	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 4.23 diatas terlihat t-hitung 2,678 dan t-tabel 1,997 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,678 > 1,997$) atau tingkat signifikan kecil dari alpha ($0,009 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 4.23 diatas terlihat t-hitung 10,214 dan t-tabel 1,997 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($10,214 > 1,997$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

3. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.23 diatas terlihat t-hitung 9,255 dan t-tabel 1,997 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($9,255 > 1,997$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.23 diatas terlihat t-hitung 2,370 dan t-tabel 1,997 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,370 > 1,997$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,020 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

4.7.2

Uji Simultan

(F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) atau $5-1 = 4$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $70-4-1 = 65$, maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,51.

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut :

Tabel 4.24
Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4192.843	4	1048.211	71.669	.000 ^a

Residual	1009.170	65	14.626
Total	5202.014	69	

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Dari tabel 4.24 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($71,669 > 2,51$). Nilai F 71,669 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.7.3

Koefisien

Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.795	3.824

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 25.0 Windows Evaluation Vision

Berdasarkan tabel 4.25 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,795 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Lingkungan Kerja, Disiplin

Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja sebesar 0,795 atau 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,5% di pengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.26
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Perbandingan	Keputusan
H1	Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	0,009	0,05	H ₀ ditolak H _a diterima
H2	Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	0,000	0,05	H ₀ ditolak H _a diterima
H3	Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	0,000	0,05	H ₀ ditolak H _a diterima
H4	Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	0,020	0,05	H ₀ ditolak H _a diterima
H5	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	0,000	0,05	H ₀ ditolak H _a diterima

4.8 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dimana tingkat signifikan 0,009 lebih kecil dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nova 2018) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka penulis sarankan kepada PT. Incasi Raya Kota Padang untuk memperhatikan Lingkungan Kerja pada Karyawan agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dimana tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Syarkani 2017), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka penulis sarankan kepada PT. Incasi Raya Kota Padang untuk meningkatkan Disiplin Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

4.8.3 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dimana tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hajrina and Mariam 2016) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka penulis sarankan kepada PT. Incasi Raya Kota Padang untuk meningkatkan Loyalitas Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

4.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dimana tingkat signifikan 0,020 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lailah

and Soehari 2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka penulis sarankan kepada PT. Incasi Raya Kota Padang untuk meningkatkan Loyalitas Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

4.8.5 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja Secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada PT. Incasi Raya Kota Padang:

1. Bagi Perusahaan

Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak PT. Incasi Raya Kota Padang dapat memperhatikan dan meningkatkan:

- a. Disiplin Kerja melalui peningkatan Disiplin waktu, Disiplin Peraturan dan Berpakain, Disiplin Tanggung Jawab Kerja.
- b. Loyalitas Kerja melalui peningkatan Taat Pada Peraturan, Tanggung Jawab, Kemauan Untuk Bekerja Sama, Rasa Memiliki, Suka Terhadap Pekerjaan.
- c. Lingkungan Kerja melalui peningkatan Penerangan cahaya, Sirkulasi Udara, Bau-bauan, Dekorasi tata letak, Keamanan.
- d. Motivasi Kerja melalui peningkatan Fisiologi, Rasa aman, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan mampu mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang belum diteliti penulis. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada tahun-tahun berikutnya.

3. Bagi Akademik

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan

dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Budiman, H. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Modal Intelektual Terhadap Efektivitas Komunikasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt. Kurnia Purnama Jaya. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 51–69.
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29. <https://doi.org/10.17970/jrem.16.160103.id>
- Cleopatra, C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i1.38>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Hajrina, R. A., & Mariam, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih , Jakarta. *Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 129–136.
- Hendro, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. KARYA GEMILANG. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1–13.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Kalika, C. V., & Di, I. (2017). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA*, 3(3), 85–97.
- Lailah, F. A., & Soehari, T. D. (2020). the Effect of Innovation, Information Technology, and Entrepreneurial Orientation on Business Performance. *Akademika*, 9(2), 161–176. <https://doi.org/10.34005/akademika.v9i02.914>
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Lilyana, B., Theodore, A., Darmajaya, J. B., No, V., Kompensasi, P., Kepuasan, D. A. N., Bisnis, E., Informatika, I., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Lilyana, B., Lilyana, B., & Theodore, A. (2017). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(1), 1–13.
- Manajemen, J. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal of Theory and Applied Management*, 2, 145–160. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/view/3019>
- Nafi' Atqiya, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang*.
- Ngalimun. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Nova. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik*.
- Rahmadhani, K. N. (2020). ISSN: 2654-4326 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 3(1), 66–79.
- SAMSONO, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Berinfq. *Jurnal Bina Ummat: Membina Dan Membentengi Ummat*, 1(2), 15–55. <https://doi.org/10.38214/jurnalbinaummatstidnatsir.v1i02.23>
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1932>
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>

Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>

Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(1), 33–41. <https://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21124.33-41>

Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>

Wuwungan, M. B. A., & Nelwan, O. S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan the Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance. *Uhing... 75 Jurnal EMBA*, 8(1), 75–84.)

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LOYALITAS
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INCASI RAYA KOTA PADANG

Kepada Yth:

Bapak / Ibu Responden

Di

Tempat

Dengan Hormat

Saya adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Nama : MONICA LORENSIA

No Bp : 17101155310494

Sedang melakukan penelitian tentang ”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LOYALITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INCASI RAYA KOTA PADANG”.

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat saya hargai. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata saya ucapkan terimakasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Padang, Juni 2021

Hormat Saya,



MONICA LORENSIA

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data responden berikut ini secara lengkap. Berilah tanda (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kriteria.

- | | | |
|------------------------|-----------------|--------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : Laki-laki | <input type="checkbox"/> |
| | Perempuan | <input type="checkbox"/> |
| 2. Umur | : 18 – 24 Tahun | <input type="checkbox"/> |
| | 25 – 31 Tahun | <input type="checkbox"/> |
| | > 31 | <input type="checkbox"/> |
| 3. Pendidikan Terakhir | : SMA | <input type="checkbox"/> |
| | D3 | <input type="checkbox"/> |
| | S1 | <input type="checkbox"/> |
| | S2 | <input type="checkbox"/> |
| | Lainnya | <input type="checkbox"/> |
| 4. Lama Bekerja | : 1 – 3 Tahun | <input type="checkbox"/> |
| | 3 – 5 Tahun | <input type="checkbox"/> |
| | >5 Tahun | <input type="checkbox"/> |

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda (√) dengan rincian sebagai berikut :

- | | | |
|---------------|------|-----|
| Sangat Setuju | (SS) | = 5 |
| Setuju | (S) | = 4 |
| Netral | (N) | = 3 |
| Tidak Setuju | (TS) | = 2 |

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

C. DAFTAR KUESIONER

A. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas kerja						
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
Kuantitas kerja						
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.					
4	Saya bekerja dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.					
Ketepatan waktu						
5	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan ketentuan standar instansi					
6	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi					
Efektivitas						
7	Dalam bekerja saya selalu efektif					

8	Saya selalu bekerja sesuai arahan					
Kemandirian						
9	Dalam bekerja saya selalu mandiri					
10	Saya tidak pernah menysahkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan					

B. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X1)	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Penerangan Cahaya						
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.					
Sirkulasi udara						
3	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.					
Bau-bauan						
4	Diruangan tempat saya bekerja memiliki aroma yang membuat nyaman dalam bekerja.					
5	Ditempat saya bekerja sangat menjada aroma ruangan agar tidak berbau yang membuat terganggu dalam bekerja					
Dekorasi tata letak						

6	Ditempat saya bekerja sangat teratur tata letak barang.					
Keamanan						
7	Keamanan ditempat saya bekerja sangat terjaga.					
8	Ditempat saya bekerja terpercaya keamanannya.					

C. Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X2)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Disiplin Waktu						
1.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					
3.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan					
Disiplin Peraturan Dan Berpakaian						
4.	Saya bekerja berdasarkan peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan					
5.	Saya bekerja menggunakan seragam atau pakaian berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6.	Selama bekerja saya selalu menggunakan tanda pengenal, indentitas diri					

Disiplin Tanggung Jawab Kerja						
7.	Saya selalu berkomitmen dalam menjalankan tugas kerja					
8.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap prasarana yang digunakan selama bekerja					

D. Variabel Loyalitas Kerja (X3)

No.	Pernyataan Variabel Loyalitas Kerja (X3)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Taat Pada Peraturan						
1	Saya menaati peraturan organisasi tanpa pengawasan yang Ketat					
2	Saya memiliki kesadaran tentang peraturan yang ada					
Tanggung Jawab						
3	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya					
4	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya selalu saya kerjakan dengan senang hati					
Kemauan Untuk Bekerja Sama						
5	Saya akan melakukan usaha ekstra untuk memajukan organisasi ini					
6	Saya akan menghabiskan sisa karir anda di organisasi ini					
Rasa Memiliki						
7	Saya menemukan kecocokan antara nilai nilai yang saya pegang dengan nilai nilai organisasi ini					
8	Saya bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan organisasi ini					
Suka Terhadap Pekerjaan						
9	Saya merasa loyal terhadap organisasi ini					
10	Saya memegang teguh visi,misi dan					

	melaksanakannya dalam tugas sehari-hari					
--	---	--	--	--	--	--

E. Variabel Motivasi Kerja (X4)

No.	Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X4)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Fisiologi						
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya					
2	Gaji yang saya peroleh telah mencukupi kebutuhan saya.					
Rasa aman						
3	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman					
4	Ditempat saya bekerja saya merasa sangat aman					
Sosial						
5	Hubungan dengan atasan saya terjalin dengan baik dan harmonis					
6	saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung					
Penghargaan						
7	Menurut saya penghargaan yang diberikan sangat baik					
8	Saya merasa penghargaan yang diberikan sangat berguna.					
Aktualisasi diri						
9	Menurut saya aktualisasi diri yang diberikan sesuai dengan keinginan saya					
10	Saya merasa kebutuhan aktualisasi yang diberikan sangat bagus.					

TABULASI

RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	1	3	4	3
2	1	3	4	3
3	1	3	4	3
4	1	3	4	3
5	1	3	3	3
6	1	3	3	1
7	1	3	3	1
8	1	3	3	1
9	1	1	3	2
10	1	1	3	2
11	1	1	3	2
12	1	1	3	2
13	1	1	3	2
14	1	1	3	3
15	1	2	3	3
16	1	2	3	3
17	1	2	3	2
18	1	2	3	3
19	1	2	3	2
20	1	2	3	2
21	1	2	3	2
22	1	2	3	2
23	1	2	3	2
24	1	2	3	2
25	1	2	3	1
26	1	2	2	1
27	1	2	2	1
28	1	2	2	1
29	1	2	2	1
30	1	2	2	1
31	1	1	2	1

32	1	1	2	2
33	1	1	1	2
34	1	2	1	2
35	1	2	1	2
36	1	2	1	2
37	1	2	2	2
38	1	3	2	1
39	1	3	3	1
40	1	3	3	1
41	1	3	3	1
42	1	3	3	1
43	1	3	3	2
44	1	3	3	2
45	1	1	3	2
46	2	2	3	2
47	2	2	2	2
48	2	2	2	1
49	2	2	2	1
50	2	2	2	1
51	2	1	2	1
52	2	1	2	2
53	2	3	2	2
54	2	3	2	2
55	2	3	2	2
56	2	3	1	2
57	2	3	1	2
58	2	1	1	2
59	2	1	2	1
60	2	1	2	1
61	2	1	2	1
62	2	2	3	1
63	2	2	3	1
64	2	1	3	2
65	2	1	3	2
66	2	1	3	2
67	2	2	3	3
68	2	2	3	2
69	2	1	3	2

70	2	2	4	1
----	---	---	---	---

X1

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	5	2	4	3	4	4	4	2	28
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	4	5	4	5	5	5	37
4	3	1	2	3	2	4	4	1	20
5	3	1	2	3	2	4	4	1	20
6	3	4	4	5	4	5	5	4	34
7	3	1	2	3	2	4	4	1	20
8	3	4	4	5	4	5	5	4	34
9	4	5	5	4	5	5	5	5	38
10	4	5	4	5	4	5	5	5	37
11	5	2	4	3	4	4	4	2	28
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	5	4	5	4	5	5	5	37
14	3	1	2	5	5	4	4	3	27
15	3	1	2	3	2	4	4	1	20
16	3	4	4	3	4	5	5	4	32
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	5	5	4	5	5	5	5	38
20	3	4	4	5	4	5	5	4	34
21	4	5	5	4	5	5	5	5	38
22	4	5	4	5	4	5	5	5	37
23	3	1	2	3	2	4	4	1	20
24	3	4	4	5	4	5	5	4	34
25	4	5	5	4	5	5	5	5	38
26	4	5	4	5	4	5	5	5	37
27	3	4	4	5	4	5	5	4	34
28	3	4	4	3	4	5	5	4	32
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	5	4	5	4	5	5	5	37
31	5	2	4	3	4	4	4	2	28
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	5	4	5	4	5	5	5	37
34	3	1	2	3	2	4	4	1	20

35	3	1	2	3	2	4	4	1	20
36	3	4	4	5	4	5	5	4	34
37	3	1	2	3	2	4	4	1	20
38	3	4	4	5	4	5	5	4	34
39	4	5	5	4	5	5	5	5	38
40	4	5	4	5	4	5	5	5	37
41	5	2	4	3	4	4	4	2	28
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	5	4	5	4	5	5	5	37
44	3	1	2	5	5	4	4	3	27
45	3	1	2	3	2	4	4	1	20
46	3	4	4	3	4	5	5	4	32
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	4	5	5	4	5	5	5	5	38
50	3	4	4	5	4	5	5	4	34
51	4	5	5	4	5	5	5	5	38
52	4	5	4	5	4	5	5	5	37
53	3	1	2	3	2	4	4	1	20
54	3	4	4	5	4	5	5	4	34
55	4	5	5	4	5	5	5	5	38
56	4	5	4	5	4	5	5	5	37
57	3	4	4	5	4	5	5	4	34
58	3	4	4	3	4	5	5	4	32
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	4	5	4	5	4	5	5	5	37
61	4	5	4	5	4	5	5	5	37
62	3	1	2	3	2	4	4	1	20
63	3	1	2	3	2	4	4	1	20
64	3	4	4	5	4	5	5	4	34
65	4	5	5	4	5	5	5	5	38
66	4	5	4	5	4	5	5	5	37
67	5	2	4	3	4	4	4	2	28
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	4	5	4	5	4	5	5	5	37
70	3	1	2	3	2	4	4	1	20

X2

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	5	2	4	3	4	3	4	4	29
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	4	5	5	5	5	5	38
4	3	3	4	3	3	1	2	3	22
5	4	3	3	3	4	1	3	2	23
6	2	3	2	2	2	5	1	4	21
7	3	4	4	3	5	4	4	4	31
8	3	4	4	5	5	4	4	5	34
9	3	3	4	3	3	1	2	3	22
10	4	5	4	5	5	5	5	5	38
11	5	2	4	3	4	3	4	4	29
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	5	4	5	5	5	5	5	38
14	3	1	5	3	4	5	4	4	29
15	3	1	5	3	4	5	4	4	29
16	3	4	4	5	5	4	4	5	34
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	5	5	4	5	5	5	3	36
20	4	2	1	3	5	5	2	5	27
21	4	5	5	4	5	5	5	3	36
22	4	5	4	5	5	5	5	5	38
23	3	1	2	3	4	5	4	4	26
24	3	4	4	5	5	4	4	5	34
25	4	5	5	4	5	5	5	3	36
26	4	5	4	5	5	5	5	5	38
27	3	4	4	5	5	4	4	5	34
28	3	4	4	3	5	4	4	4	31
29	3	3	4	3	3	1	2	3	22
30	4	5	4	5	5	5	5	5	38
31	5	2	4	3	4	3	4	4	29
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	5	4	5	5	5	5	5	38
34	3	3	4	3	3	1	2	3	22
35	4	3	3	3	4	1	3	2	23
36	2	3	2	2	2	5	1	4	21
37	3	4	4	3	5	4	4	4	31

3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	3	3	4	3	3	1	4	4	2	3	30
5	4	3	3	3	4	1	4	4	3	2	31
6	2	3	2	2	2	5	4	5	1	4	30
7	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	39
8	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	43
9	3	3	4	3	3	1	5	5	2	3	32
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
11	5	2	4	3	4	3	4	4	4	4	37
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
14	3	1	2	5	5	4	4	4	4	4	36
15	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
16	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	44
20	3	4	4	5	4	5	4	5	2	5	41
21	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	44
22	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
23	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
24	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	43
25	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	44
26	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
27	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	43
28	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	39
29	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	45
30	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
31	5	2	3	4	3	3	5	4	4	4	37
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
34	3	1	2	3	2	4	4	4	2	3	28
35	3	1	2	3	2	4	4	4	3	2	28
36	3	4	4	5	4	5	4	5	1	4	39
37	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
38	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	43
39	4	5	5	4	5	5	5	5	2	3	43
40	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47

41	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	38
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
44	3	1	2	5	5	4	4	4	4	4	36
45	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
46	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	44
50	3	4	4	5	4	5	4	5	2	5	41
51	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	44
52	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
53	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
54	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	43
55	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	44
56	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
57	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	43
58	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	39
59	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	45
60	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
61	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	44
62	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
63	3	1	2	3	2	4	4	4	1	3	27
64	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	43
65	4	5	5	4	5	5	5	3	2	3	41
66	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	44
67	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	38
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
69	4	5	4	5	4	5	5	5	2	3	42
70	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31

X4

No	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	Total
1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
4	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	23
5	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	23

6	4	1	4	4	5	4	5	1	4	1	33
7	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	35
8	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
9	3	2	3	5	4	5	1	2	3	2	30
10	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	1	3	4	5	4	5	5	5	5	41
14	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4	37
15	3	3	2	2	3	2	5	4	4	4	32
16	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	41
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
19	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	47
20	5	5	5	4	5	4	5	2	5	2	42
21	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	44
22	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
23	5	5	5	2	3	2	5	4	4	4	39
24	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
25	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	45
26	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
27	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
29	4	4	4	5	5	5	1	2	3	2	35
30	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
31	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	3	3	2	4	5	4	5	5	5	5	41
34	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	21
35	1	3	2	2	3	2	1	3	2	3	22
36	5	2	5	4	5	4	5	1	4	1	36
37	1	2	3	2	3	2	4	4	4	4	29
38	5	2	5	4	5	4	4	4	5	4	42
39	1	2	3	5	4	5	1	2	3	2	28
40	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	45
41	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
42	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
43	1	2	3	4	5	4	5	5	5	5	39

44	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	41
45	5	5	5	2	3	2	5	4	4	4	39
46	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
47	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
48	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
49	1	2	3	5	4	5	5	5	3	5	38
50	5	2	5	4	5	4	5	2	5	2	39
51	1	2	3	5	4	5	5	5	3	5	38
52	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
53	1	2	3	2	3	2	5	4	4	4	30
54	1	2	3	4	5	4	4	4	5	4	36
55	5	2	5	5	4	5	5	5	3	5	44
56	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	45
57	1	2	3	4	5	4	4	4	5	4	36
58	5	2	5	4	3	4	4	4	4	4	39
59	4	4	4	5	5	5	1	2	3	2	35
60	1	2	3	4	5	4	5	5	5	5	39
61	5	2	5	4	5	4	5	2	5	2	39
62	1	2	3	2	3	2	5	4	4	4	30
63	5	5	5	2	3	2	4	1	3	1	31
64	1	2	3	4	5	4	4	4	5	4	36
65	5	5	5	5	4	5	1	2	3	2	37
66	4	4	4	4	5	4	5	2	5	2	39
67	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	41
68	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	44
69	5	5	5	4	5	4	1	2	3	2	36
70	1	4	3	2	3	2	5	4	4	4	32

Y

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
4	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	31
5	3	1	2	3	2	4	4	4	5	4	32
6	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	42
7	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	45

46	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
50	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	41
51	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
52	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
53	3	1	2	3	2	4	5	4	5	4	33
54	5	2	4	3	4	4	4	4	5	4	39
55	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45
56	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45
57	5	2	4	3	4	5	4	5	5	5	42
58	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	43
59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
60	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
61	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
62	3	1	2	3	2	5	4	5	4	5	34
63	3	1	2	3	2	5	4	5	5	5	35
64	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	44
65	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
66	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
67	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	38
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
70	3	1	2	3	2	4	4	4	5	4	32

RESPONDEN

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	64.3	64.3	64.3
	Perempuan	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-24 Tahun	20	28.6	28.6	28.6
	25-31 Tahun	30	42.9	42.9	71.4
	>31 Tahun	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	10.0	10.0	10.0
	D3	21	30.0	30.0	40.0
	S1	37	52.9	52.9	92.9
	S2	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	25	35.7	35.7	35.7
	3-5 Tahun	35	50.0	50.0	85.7
	>5 Tahun	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

STATISTIK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	70	20	40	32.76	7.029
Disiplin Kerja	70	19	40	31.61	6.314
Loyalitas Kerja	70	27	50	41.20	6.674
Motivasi Kerja	70	21	50	39.16	6.988
Kinerja Karyawan	70	31	50	43.51	5.594
Valid N (listwise)	70				

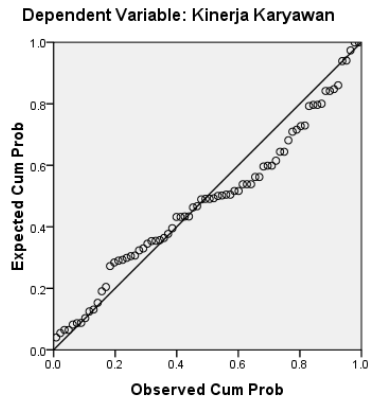
REGRESI

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71809795
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.987
Asymp. Sig. (2-tailed)		.284
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



KOWFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.795	3.824

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4192.843	4	1048.211	71.669	.000 ^a
	Residual	1009.170	65	14.626		
	Total	5202.014	69			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

MULTIKOLINEARITAS

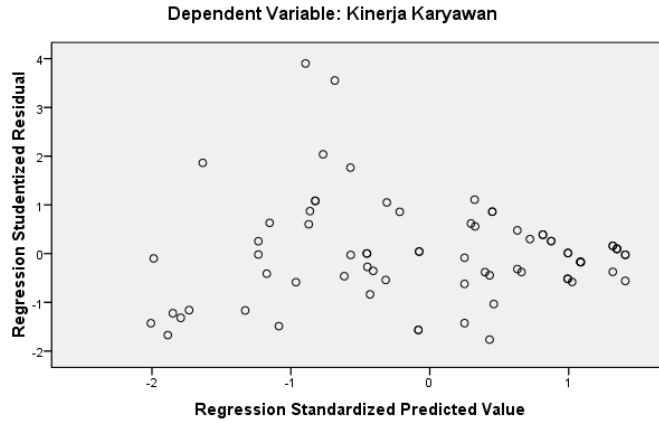
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.072	2.907		5.185	.000		
	Lingkungan Kerja	.246	.092	.334	2.678	.009	.326	3.070
	Disiplin Kerja	.706	.069	.710	10.214	.000	.582	1.719
	Loyalitas Kerja	.698	.075	.719	9.255	.000	.719	1.392
	Motivasi Kerja	.173	.073	.184	2.374	.020	.719	1.392

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HETEROSKEDASTISITA

Scatterplot



ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.072	2.907		5.185	.000
	Lingkungan Kerja	.246	.092	.334	2.678	.009
	Disiplin Kerja	.706	.069	.710	10.214	.000
	Loyalitas Kerja	.698	.075	.719	9.255	.000
	Motivasi Kerja	.173	.073	.184	2.374	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI VALID

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.96	43.578	.498	.937
X1.2	29.04	29.752	.953	.910
X1.3	28.90	36.584	.905	.909
X1.4	28.51	40.427	.706	.925
X1.5	28.81	37.516	.854	.913
X1.6	28.04	43.781	.899	.927
X1.7	28.04	43.781	.899	.927
X1.8	28.99	30.217	.968	.906

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27.94	34.287	.504	.857
X2.2	27.97	28.753	.620	.847
X2.3	27.77	33.077	.427	.866
X2.4	27.74	29.585	.832	.822
X2.5	27.17	31.767	.794	.832
X2.6	27.54	30.484	.482	.867
X2.7	27.74	27.498	.855	.814
X2.8	27.41	33.522	.548	.853

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37.41	38.507	.531	.858
X3.2	37.43	28.741	.818	.833
X3.3	37.33	34.427	.758	.839
X3.4	37.00	35.275	.749	.841
X3.5	37.20	34.655	.735	.841
X3.6	36.69	37.436	.549	.856
X3.7	36.67	40.021	.671	.856
X3.8	36.74	41.005	.357	.868
X3.9	37.33	37.267	.391	.874
X3.10	37.00	38.783	.456	.863

X4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	35.54	38.484	.436	.793
X4.2	35.63	41.106	.355	.800
X4.3	35.20	41.728	.502	.783
X4.4	35.30	40.822	.504	.782
X4.5	34.91	42.282	.485	.785
X4.6	35.21	40.780	.529	.780
X4.7	35.09	38.369	.492	.784
X4.8	35.29	39.424	.520	.779
X4.9	34.96	41.810	.550	.780
X4.10	35.29	39.424	.520	.779

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.46	28.252	.266	.891
Y.2	39.80	17.728	.892	.852
Y.3	39.46	23.382	.800	.849
Y.4	39.24	24.331	.678	.860
Y.5	39.46	23.382	.800	.849
Y.6	38.89	27.552	.687	.866

Y.7	38.80	28.104	.619	.870
Y.8	38.89	27.552	.687	.866
Y.9	38.76	29.114	.428	.878
Y.10	38.89	27.552	.687	.866

Lampiran 4 : Dokumentasi



**UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK PADANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA MAHASISWA	MONICA LORENSIA	
NOMOR BP	17101155310494	
PROGRAM STUDI	S1-MANAJEMEN	
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LOYALITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INCASI RAYA KOTA PADANG	
DOSEN PEMBIMBING	1 Emil Salim, S.E., M.M	
	2 Desi Permata Sari, S.E., M.M	
TANGGAL KONSULTASI	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING
24/5/2021	Perbaiki bab 1	
27/5/2021	Pindahkan riset sejalan setelah fenomena	
5/6/2021	ACC BAB 1, lanjut BAB 2-3	
14/6/2021	Tambahkan grand theory, middle applied	
29/6/2021	Kirim BAB 1-3 sekalian dengan kuisisioner dan tabulasi	
13/7/2021	Lanjut BAB 4 dan 5	
28/7/2021	Gabungkan dengan bab-bab sebelumnya	
29/7/2021	Mengubah kata pengantar dan kesimpulan	
29/7/2021	Kirim lembar pengesahan yg telah di ttd pembimbing 2	

KETENTUAN		
1. <i>Konsultasi dengan Dosen Pembimbing minimal 5 (lima) kali</i>		
2. <i>Setiap konsultasi harus membawa kartu bimbingan</i>		
3. <i>Kartu yang hilang atau tidak dibawa saat konsultasi tidak dilayani</i>		
4. <i>Jika tidak memenuhi kriteria diatas, Skripsinya DIBATALKAN</i>		

**UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK PADANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA MAHASISWA	MONICA LORENSIA	
NOMOR BP	17101155310494	
PROGRAM STUDI	S1-MANAJEMEN	
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LOYALITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INCASI RAYA KOTA PADANG	
DOSEN PEMBIMBING	1	Emil Salim, S.E., M.M
	2	Desi Permata Sari, S.E., M.M
TANGGAL KONSULTASI	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING

22/5/2021	Perbaiki bab 1, lanjut bab 2.	
7/6/2021	ACC BAB 2, lanjut BAB 3	
17/6/2021	ACC BAB 3, lanjut kuesioner	
26/6/2021	Kurangi pernyataan X1 dan X2	
28/6/2021	Sebar kuesioner	
10/7/2021	Bagi yang sudah masuk BAB 4, kirim kan kerumah ibuk BAB 1-5	
22/7/2021	Perbaiki dan di tambah	
28/7/2021	ACC BAB 1-5 lanjut DRAFT	

KETENTUAN

1. *Konsultasi dengan Dosen Pembimbing minimal 5 (lima) kali*
2. *Setiap konsultasi harus membawa kartu bimbingan*
3. *Kartu yang hilang atau tidak dibawa saat konsultasi tidak dilayani*
4. *Jika tidak memenuhi kriteria diatas, Skripsinya DIBATALKAN*