



SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN, LOYALITAS, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

OLEH:

**NAMA : DINDA AFRIANA
NIM : 18.10.002.61201.045
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

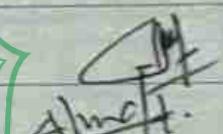
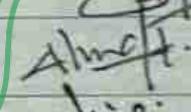
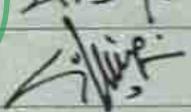
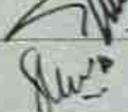
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2022**

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi
Pada Tanggal 28 Juli 2022

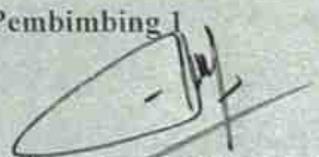
Judul : Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Nama : Dinda Afriana
NIM : 18.10.002.61201.045
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

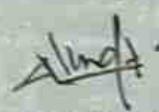
NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd	Ketua	
2.	Nurhaida, SE, MM	Angg	
3.	Usmiar, SE, M.Si	Angg	
4.	Leli Suwita, SE, MM	Anggota	

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1


Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd

Pembimbing 2

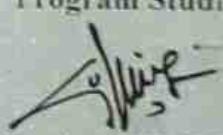

Nurhaida, SE, MM

Diketahui Oleh:

Dekan
Fakultas Ekonomi


Puji Setiawan, S.E, M.Si

Ketua
Program Studi


Usmiar, SE, M.Si

HAK CIPTA

Hak cipta ini milik DINDA AFRIANA tahun 2022, dilindungi oleh Undang-undang, yaitu dilarang mengutip dan memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun, baik cetak, photo copy, micro film, dan lain-lain sebagainya.



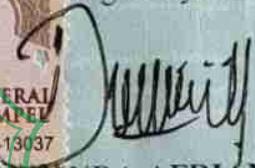
SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang tertulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, 28 Juli 2022

yang menyatakan




DINDA AFRIANA
NIM: 18.10.002.61201.045

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa ta'ala, berkat rahmat dan karunia-Nya jugalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi materi maupun pembahasan. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua yang telah mendidik dan membesarkan serta memberikan dukungan baik secara materi maupun dukungan do'a yang selalu beliau panjatkan untuk kesuksesan anaknya. Berkat mereka sekarang anaknya telah menjadi seorang sarjana yang semoga selalu bisa membanggakan.
2. Ibuk Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktu, pikiran dan membimbing menyusun skripsi ini dengan sabar dan penuh perhatian.
3. Ibuk Nurhaida, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta saran-saran yang sangat membantu saya dalam penulisan skripsi ini.

4. Ibuk Usmiar, SE. M.Si dan Ibuk Leli Suwita, SE. MM selaku penguji yang telah memberikan masukan, pertanyaan-pertanyaan yang membuat penulis semakin menyempurnakan skripsi ini.
5. Bapak Puguh Setiawan, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
6. Ibuk Usmiar, SE. M.Si selaku Kaprodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
7. Seluruh Dosen beserta staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, informasi dan kontribusi yang besar untuk penulis dalam proses belajar.
8. Pimpinan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang yang berkenan memberikan penulis izin untuk melakukan penelitian di tempat.
9. Sahabat serta rekan seperjuangan (Maya, Sisi, Thesya, Chintia) yang selalu menemani penulis ketika bimbingan, serta mencari referensi penelitian di perpustakaan.

Semoga perjuangan penulis dalam melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini Allah berkahi dan menjadi amal jariyah untuk penulis. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat memberikan sumbangsih bagi peneliti yang akan meneliti tentang kinerja karyawan dan bagi pihak yang membutuhkan.

Akhir kata, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini.

Padang, 28 Juli 2022
Yang menyatakan

DINDA AFRIANA
18.10.002.61201.045



PENGARUH DISIPLIN, LOYALITAS, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DINDA AFRIANA
Nim : 18.10.002.61201.045

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Sampel penelitian berjumlah 50 responden dengan teknik pengumpulan data secara *total sampling*. Penelitian menggunakan analisis linear berganda dan pengujian hipotesis uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena Disiplin mempunyai $t_{hitung} 3,765 > t_{tabel} 2,015$. Dengan nilai signya $0,000 < \alpha 0,05$. Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena Loyalitas mempunyai $t_{hitung} 2,517 > t_{tabel} 2,015$. Dengan nilai signya $0,015 < \alpha 0,05$. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena Motivasi mempunyai $t_{hitung} 4,839 > t_{tabel} 2,015$. Dengan nilai signya $0,000 < \alpha 0,05$. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena Lingkungan Kerja mempunyai $t_{hitung} -0,983 < t_{tabel} 2,015$. Dengan nilai signya $0,331 < \alpha 0,05$. Hasil pembahasan secara bersama-sama Disiplin (X_1), Loyalitas (X_2), Motivasi (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 18,869 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,57 sehingga $18,869 > 2,57$ dengan nilai signya $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variable independen terhadap variable dependen. Untuk R Squarenya didapat yaitu sebesar 62,6% sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dilihat dari uji t Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sebaiknya pimpinan harus mempertahankan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, ketaatan pada peraturan dan tanggung jawab karyawan. Dilihat dari uji t Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sebaiknya Loyalitas dalam bekerja dipertahankan untuk menunjang Kinerja Karyawan semakin baik kedepannya. Dilihat dari uji t Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sebaiknya Motivasi dipertahankan lagi agar semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk instansi.

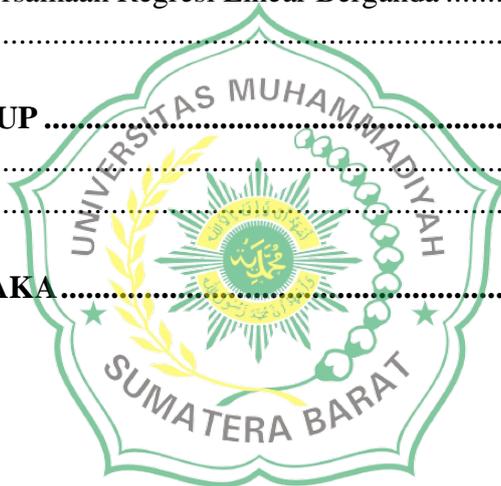
Kata Kunci : *Disiplin, Loyalitas, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Konsep Teori	6
2.1.1 Defenisi Kinerja	6
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	6
2.1.3 Indikator Kinerja	10
2.2 Disiplin	12
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin	12
2.2.2 Indikator Disiplin	15
2.2.3 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin	18
2.3 Loyalitas	19
2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	19
2.3.2 Indikator Loyalitas	20
2.4 Motivasi	21
2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	22
2.4.2 Indikator Motivasi	27
2.5 Lingkungan Kerja	28
2.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	28
2.5.2 Indikator Lingkungan Kerja	31
2.6 Penelitian Terdahulu	32
2.7 Kerangka Konseptual	35
2.8 Hipotesis	37

BAB III : METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel	39
3.4 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Skala Pengukuran.....	41
3.7 Teknik Analisis Data.....	42
3.7.1 Statistik Deskriptif.....	42
3.8 Uji Validitas dan Uji Reabilitas	42
3.8.1 Uji Validitas	42
3.8.2 Uji Reliabilitas	44
3.8.3 Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR)	44
3.9 Uji Regresi Linier Berganda.....	45
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.10.1 Uji Normalitas.....	46
3.10.2 Uji Multikolinearitas	47
3.10.3 Uji Autokorelasi	47
3.10.4 Uji Heteroskedastisitas	48
3.10.5 Uji Statistik t	49
3.10.6 Uji Statistik F	50
3.10.7 Koefisien Determinasi (R^2).....	51
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil	52
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang	53
4.2 Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.3 Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia	58
4.4 Uji Validitas.....	58
4.4.1 Uji Validitas Disiplin (X_1)	59
4.4.2 Uji Validitas Loyalitas (X_2)	59
4.4.3 Uji Validitas Motivasi (X_3).....	60
4.4.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_4)	61
4.4.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	62
4.5 Uji Reliabilitas	62
4.6 Tingkat Capaian Responden.....	63
4.6.1 Disiplin (X_1).....	63

4.6.2 Loyalitas (X_2).....	65
4.6.3 Motivasi (X_3)	66
4.6.4 Lingkungan Kerja (X_4).....	67
4.6.5 Kinerja Karyawan (Y)	68
4.7 Analisis Regresi Linear Berganda	69
4.8 Uji Asumsi Klasik.....	72
4.8.1 Uji Normalitas.....	72
4.8.2 Uji Multikolinearitas	73
4.8.3 Uji Heteroskedastisitas	74
4.9 Pengujian Hipotesis.....	74
4.9.1 Uji Statistik t (Uji t).....	74
4.9.2 Uji Statistik F	76
4.9.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.10 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda	78
4.11 Pembahasan	80
BAB V : PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	39
Tabel 3.2 Tabel Kuisisioner	42
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian TCR%	45
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3 Uji Validitas Disiplin (X_1)	59
Tabel 4.4 Uji Validitas Loyalitas (X_2)	60
Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi (X_3).....	60
Tabel 4.6 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_4)	61
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Skor Disiplin (X_1)	64
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Skor Loyalitas (X_2)	65
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X_3)	66
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X_4).....	67
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y).....	68
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik t	75
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	77
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4.1 Peta Lokasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang	52
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesoiner Penelitian	90
Lampiran 2 : Tabulasi	98
Lampiran 3 : Uji Validitas.....	108
Lampiran 4 : Uji Reliabilitas	116
Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik.....	121
Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian	131
Lampiran 7 : Surat Keterangan Selesai Penelitian	132
Lampiran 8 : SK Bimbingan	133
Lampiran 9 : Daftar Kegiatan Konsultasi	135
Lampiran 10 : Persetujuan Seminar Proposal	137
Lampiran 11 : Persetujuan Seminar Hasil.....	138
Lampiran 12 : Persetujuan Ujian Komprehensif	139
Lampiran 13 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme	140



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap instansi yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Karena dalam keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran dan kreatifitas pada instansi tersebut. Setiap instansi pemerintahan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu instansi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak instansi yang menentukan arah atau tujuan instansi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi dapat tercapai.

Instansi dan karyawan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan aset penting dari seluruh instansi, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak instansi untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Observasi yang telah dilakukan di PT. Inti Vulkatama dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Inti Vulkatama dalam hal kehadiran belum maksimal. Sehingga menyebabkan kinerja karyawannya masih rendah. Kemudian, masih juga terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja. Selain itu, loyalitas karyawan pada PT. Inti Vulkatama masih rendah disebabkan kurangnya ketaatan beberapa karyawan pada peraturan. Jika karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin atau meningkat dari waktu ke waktu.

Selain itu, wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan permasalahan pada lingkungan fisik yang ada pada PT. Inti Vulkatama ialah penataan ruang yang belum kondusif. Terlihat bahwa di dalam ruangan banyak barang-barang yang berserakan yang tidak ditata dengan rapi, bangunannya juga sudah tua, pencahayaan yang kurang, kebersihan di ruangannya kurang bersih, serta kebisingan di tempat kerja yang disebabkan oleh bunyi mesin produksi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang mengakibatkan suasana kerja di PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang kurang kondusif.

Wawancara yang dilakukan dengan salah seorang karyawan menjelaskan bahwa motivasi di PT. Inti Vulkatama belum maksimal karena pengaruh lingkungan kerja yang kurang bersih, seperti lantai dan dinding di dalam ruangan yang kotor, pencayahaan yang kurang terang, dan suhu di dalam ruangan kerja cukup panas karena tidak ada AC cuma menggunakan satu kipas angin.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian mengenai kinerja ini mengambil judul **“Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang?
2. Apakah Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang?

5. Apakah Disiplin, Loyalias, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang
5. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Tempat Penelitian

Memberikan sebuah informasi dan solusi yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di instansi tempat penelitian.

2. Bagi Pembaca

Dapat memperluas pengetahuan pembaca mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk membuat penelitian lanjutan terkait tentang kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan Strata 1 (S1) di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan dapat mempratekkan ilmu yang telah didapatkan untuk masyarakat luas.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Definisi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu, menurut Samsuddin (2018:75) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

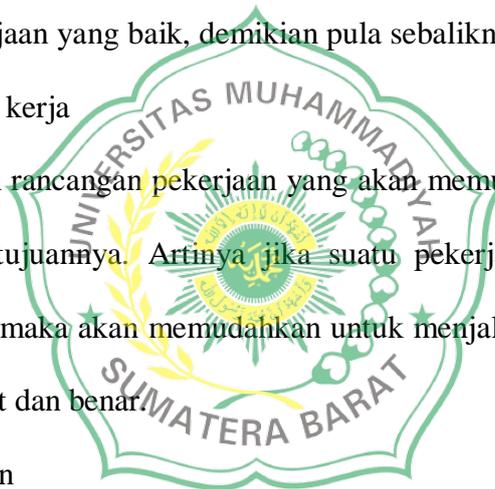
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya



atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan teransang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen ini juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu.

Selain itu, menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai

yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan dari ke 15 faktor seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) di atas dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2019:208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerja dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak

baik atau sebaliknya. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.2 Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Rivai dalam Jufrizen (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan yang akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat

hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan

penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- c. sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- d. memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

2.2.2 Indikator Disiplin

Menurut Supomo(2018:134) adapun indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan seseorang ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Keteladanan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin merupakan suri teladan dan panutan bagi para karyawannya. Pemimpin harus memberikan contoh, seperti memiliki perilaku yang baik, berdisiplin tinggi, jujur, adil, serta kata-kata dan perbuatannya sesuai. Jika seorang pemimpin memiliki kepribadian kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi/instansi. Jika kecintaan karyawan dari hari ke hari semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi petunjuk jika bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin kuat untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan, sehingga pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal, maupun horizontal di antara karyawannya.

2.2.3 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin

Menurut Mangkunegara (2017:131) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin yaitu:

1. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

2. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat

mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.3 Loyalitas

Menurut Hasibuan dalam Widayati, dkk (2020) loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Selain itu, menurut Rasimin dalam Widiyanti (2017) loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut Steers dan porter, dalam Kusumo (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah:

1. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, umpan balik, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki.

2. Karakteristik pekerjaan

Berupa tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

3. Karakteristik desain perusahaan

Dilihat dari tingkat keikutsertaan dalam pengambilalihan setiap keputusan di perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman terhadap perusahaan.

2.3.2 Indikator Loyalitas

Menurut Saydam dalam Pitoy (2020) ada beberapa indikator loyalitas yaitu:

1. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan yang diberikan oleh atasan, serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan yaitu:

- a. Menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku
- b. Menaati perintah yang diberikan atasan dengan baik
- c. Selalu menaati jam kerja yang sudah ditentukan
- d. Selalu memberikan pelayanan kepada tamu dengan baik

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab yaitu:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
- b. Selalu menjaga barang-barang perusahaan dengan baik
- c. Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi
- d. Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan

4. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan, ciri-ciri kejujuran yaitu:

- a. Selalu melakukan tugas tanpa rasa dipaksa
- b. Tidak menyalah gunakan wewenang
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya

2.4 Motivasi

Menurut Mangkunegara (2019:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam

Sutrisno (2009:110) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Rivai dalam Rosmaini (2019) mendefinisikan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009:116) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:



- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai;
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor ekstern

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

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk

juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.'

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para

karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

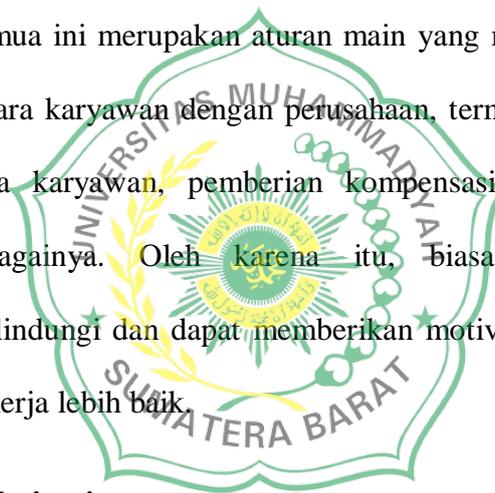
e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang

yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.



2.4.2 Indikator Motivasi

Menurut Riduan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a) Upah/gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
- b) Pemberian insentif, yang dapat diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja prestasi kerja

- c) Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat
- d) Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah
- e) Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab
- f) Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan

2.5 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

2.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2. Temperatur di tempat kerja

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

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur dan kelembaban.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu memperoleh proses metabolisme.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan dan timbul beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

8. Tata warna di tempat kerja

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

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja yang tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan kebenarannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman.

2.5.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Widari dalam Noviani, dkk (2018) indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

a) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

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

c) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Sumber Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ivonne A. S. Sajangbati	MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA	Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1 (4), 2013	X ₁ : Motivasi X ₂ : Disiplin X ₃ : Kepuasan Y : Kinerja Karyawan	1. Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin berpengaruh secara

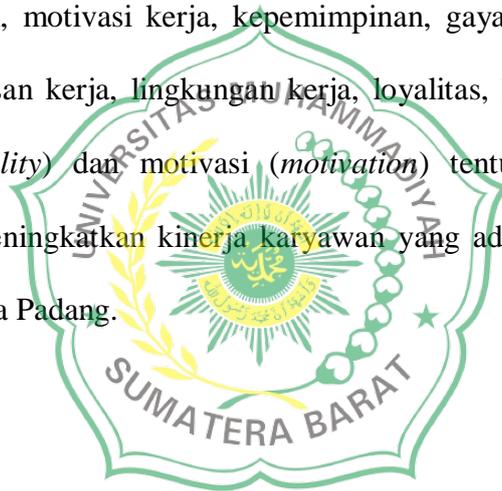
		A (PERSERO) CABANG BITUNG			signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Nilai R2 yang diperoleh adalah sebesar 0,942
2.	Rizal Nabawi	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Kepuasan Kerja X ₃ : Beban Kerja Y : Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Secara serempak lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <p>Dengan nilai R2 sebesar 0,456 atau 45,6%</p>
3.	Yanti Komala Sari	PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA	JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS VOL, VI No. 2 Mei 2014	X ₁ : Kepemimpinan X ₂ : Motivasi X ₃ : Disiplin Kerja Y : Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja

		KOMALA DI DUMAI			terhadap kinerja karyawan 4. Secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dengan nilai R2 sebesar 56,5%
4.	Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, Victor P.K. Lengkong	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP RRI MANADO	Jurnal EMBA Vol. 4 No. 3 September 2016, Hal. 600-611	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Loyalitas Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dengan nilai R2 sebesar 0,897 atau 89,7%
5.	Anjelika Wulan Tamba, R. J. Pio, S. A. P. Sambul	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No.1 Tahun 2018	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Loyalitas Y : Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap

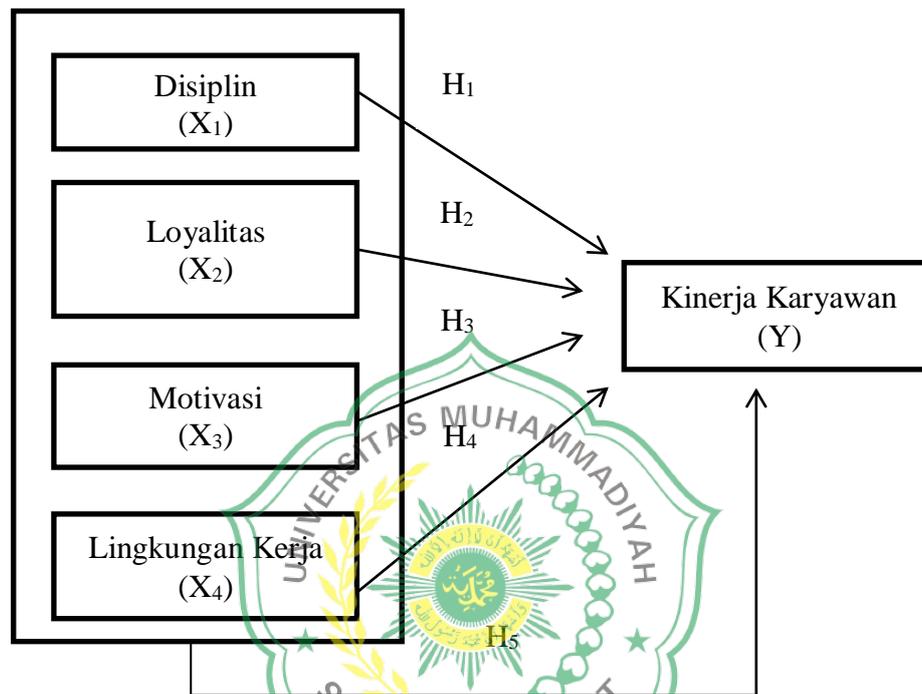
		Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado			<p>kinerja karyawan</p> <p>3. Disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Dengan nilai R2 sebesar 0,367 atau 36,7%</p>
--	--	---	--	--	---

2.7 Kerangka Konseptual

Faktor-faktor seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) tentunya menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang.



Untuk mendapatkan hasil faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inti Vulkatama. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Disiplin

X₂ : Loyalitas

X₃ : Motivasi

X₄ : Lingkungan Kerja

2.8 Hipotesis

H₁ : Diduga Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang

H₂ : Diduga Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang

H₃ : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang

H₄ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang

H₅ : Diduga Disiplin, Loyalitas, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis ini bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:8).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Inti Vulkatama, Jl. Adinegoro No. 81, Lubuk Buaya Kota Padang, Terhitung dari tanggal 06 Februari – 23 Juni 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini ialah karyawan yang ada di PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang sebanyak 50 orang responden.

3.3.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jumlah populasi yang ada pada PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang yaitu sebanyak 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus/total sampling.

3.4 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen diantaranya Disiplin Kerja, Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Variabel dependen ialah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1

Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Ukuran
1	Disiplin (X_1)	Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	Skala <i>Likert</i>

2	Loyalitas (X ₂)	Menurut Rasimin dalam Widiyanti (2017) loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan atau kepatuhan 2. Tanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran 	Skala Likert
3	Motivasi (X ₃)	Menurut Mangkunegara (2019:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah/gaji yang layak 2. Pemberian insentif 3. Mempertahankan harga diri 4. Memenuhi kebutuhan rohani 5. Memenuhi kebutuhan partisipasi 6. Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai 	Skala Likert
4	Lingkungan Kerja (X ₄)	Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas untuk karyawan 3. Hubungan dengan rekan kerja 	Skala Likert
5	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan 	Skala Likert

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

1. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan pengajuan pertanyaan berupa kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang. Langkah pengisian kuesioner ialah dengan cara memberikan tanda centang pada tempat yang sudah disediakan dalam lembar kuesioner tersebut. Dalam kuesioner akan berisikan pertanyaan tentang bagaimana pengaruh dari Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan lingkungan kerja yang ada di PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang. Adapun cara dalam menentukan persepsi kinerja karyawan dengan cara memberikan pernyataan yang bersangkutan dengan indikator – indikator kinerja Karyawan yang ada.

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden yaitu (Sugiyono, 2013:132):

Tabel 3.2 Tabel Kuisisioner

No	Pertanyaan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013:132)

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan, sehingga deskriptif sifatnya menggambarkan atau mendeskripsikan suatu kondisi. Statistik deskriptif berfungsi mempelajari tata cara pengumpulan, pencatatan, penyusunan dan penyajian data penelitian dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik dan selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya.

3.8 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Sugiyono (2018:121) menyatakan uji validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien

korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item.

Adapun rumus korelasi *product moment* untuk menghitung validitas tiap item instrumen dalam penelitian ini yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*
 r = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
 X = Variabel bebas (X)
 Y = Variabel terikat (Y)
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi Y
 N = Banyak responden

Dasar mengambil keputusan:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Sugiyono (2018:126) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke atas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam objek yang menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reabilitas data, maka penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.
- b. Jika *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$ maka variabel terdapat dikatakan tidak reliabel.

3.8.3 Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk mencari Tingkat Capaian Responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{rata-rata skor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Kriteria penilaian dari Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap kuesioner adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013:184)

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian TCR%

No	Angka TCR%	Keterangan
1	80-100%	Sangat setuju
2	60-79%	Setuju
3	40-59%	Tidak setuju
4	20-39%	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono (2013:184)

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata Skor} = \frac{4(SS) + 3(S) + 2(TS) + 1(STS)}{n}$$

3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:184) Pengaruh model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Disiplin (X_1), Loyalitas(X_2), Motivasi (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu juga ingin mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya baik secara

bersama-sama maupun secara parsial. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

b₀ = Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi

X₁ = Disiplin

X₂ = Loyalitas

X₃ = Motivasi

X₄ = Lingkungan Kerja

e = Standar error

3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian data dalam penelitian untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam suatu penelitian apakah benar-benar memenuhi asumsi dasar regresi linear berganda. Uji asumsi klasik ini dijelaskan sebagai berikut:

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal

ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi standar error yang normal. (Ghozali dalam Basuki, 2001:125).

Pengujian normalitas data data dilakukan dengan menggunakan *One Simple Kormogorov-Smirnow Test*, bila ukuran asymp.sig $\alpha > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

$\alpha > 0,05$: data terdistribusi secara normal

$\alpha < 0,05$: data tidak terdistribusi secara normal

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,01 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10,00 (Ghozali dalam Basuki, 2001:124).

3.10.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada

masalah autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah pengujian uji Durbin Waston (uji DW) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $d < dL$ atau $d > 4-dL \rightarrow$ terdapat autokorelasi
- b. Jika $dU < d < 4-dU \rightarrow$ tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika $dL < d < dU$ atau $4-dU < d < 4-dL \rightarrow$ tidak dapat disimpulkan

3.10.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai varian yang sama (homogen) atau sebaliknya (heterogen). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, akan digunakan uji Glejser. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistic di atas $\alpha = 0,05$. Model yang baik adalah tingkat terjadi heteroskedastisitas (Ghozali dalam Basuki, 2001:125).

Setelah terpenuhinya pengujian pada uji asumsi klasik, maka diperoleh persamaan linear berganda dugaan yaitu:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

X_1 = Variabel independen yaitu Disiplin

- X_2 = Variabel independen yaitu Loyalitas
 X_3 = Variabel independen yaitu Motivasi
 X_4 = Variabel independen yaitu Lingkungan Kerja
 b_0 = Nilai konstanta
 b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien arah regresi

3.10.5 Uji Statistik t

Pengujian t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen. berikut rumus yang digunakan untuk uji statistik t:

$$t = \frac{s\beta_n}{\beta_n}$$

Keterangan:

β_n = Koefisien masing-masing variabel

$s\beta_n$ = Standar error dari masing-masing variabel hasil pengujian terhadap t statistik dengan standar signifikan $\alpha=5\%$



Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : P = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

$H_a : P \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan $(d.f) = a/2, n-k-1$, dapat diketahui perhitungan komputer program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_0 diterima H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.6 Uji Statistik F

Pengujian statistik F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan pada penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap penelitian pada variabel dependen. setelah F_{hitung} regresi ditemukan hasil, kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha=5\%$ dengan derajat kebebasan (degree of redom) $df=(n-k)$ dimana n adalah observasi dan k adalah jumlah variabel termasuk intersep, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama.

3.10.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan model dalam menerangkan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. nilai R^2 yang mendekati nilai satu kemampuan variabel independennya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model, formulasi model yang keliru dan kesalahan eksperimen rumus yang dapat digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ESS = *Explain sum square* (jumlah kuadrat yang diterangkan)

TSS = *Total sum square* (jumlah total kuadrat)



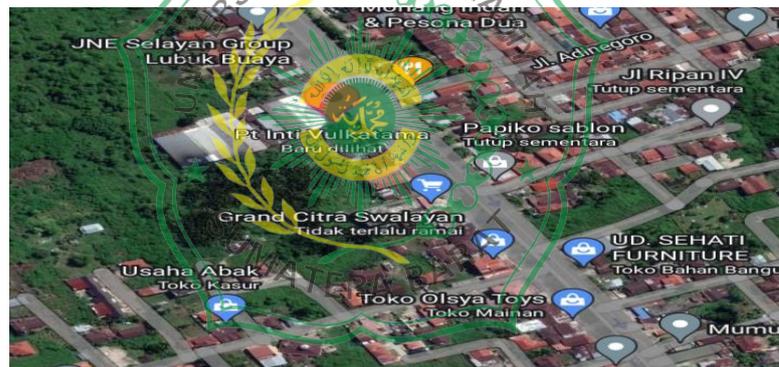
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT. Inti Vulkatama yang terletak di Jl. Adinegoro No. 81, Lubuk Buaya Padang. Perusahaan ini berada di pinggir jalan sehingga memudahkan untuk transportasi ban yang telah selesai diproses maupun transportasi untuk bahan baku vulkanisir.



Gambar 4.1
Peta Lokasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang

PT. Inti Vulkatama didirikan dalam bentuk badan hukum Perseorangan Terbatas (PT). Dengan akte pendirian No. 32 pada 22 Mei 1995 oleh Yani Indrawati Wibawa, SH. PT. Inti Vulkatama merupakan cabang dari Vulkatama Jaya Group yang berpusat di Kota Bogor, Jawa Barat yang bergerak dibidang vulkanisir ban.

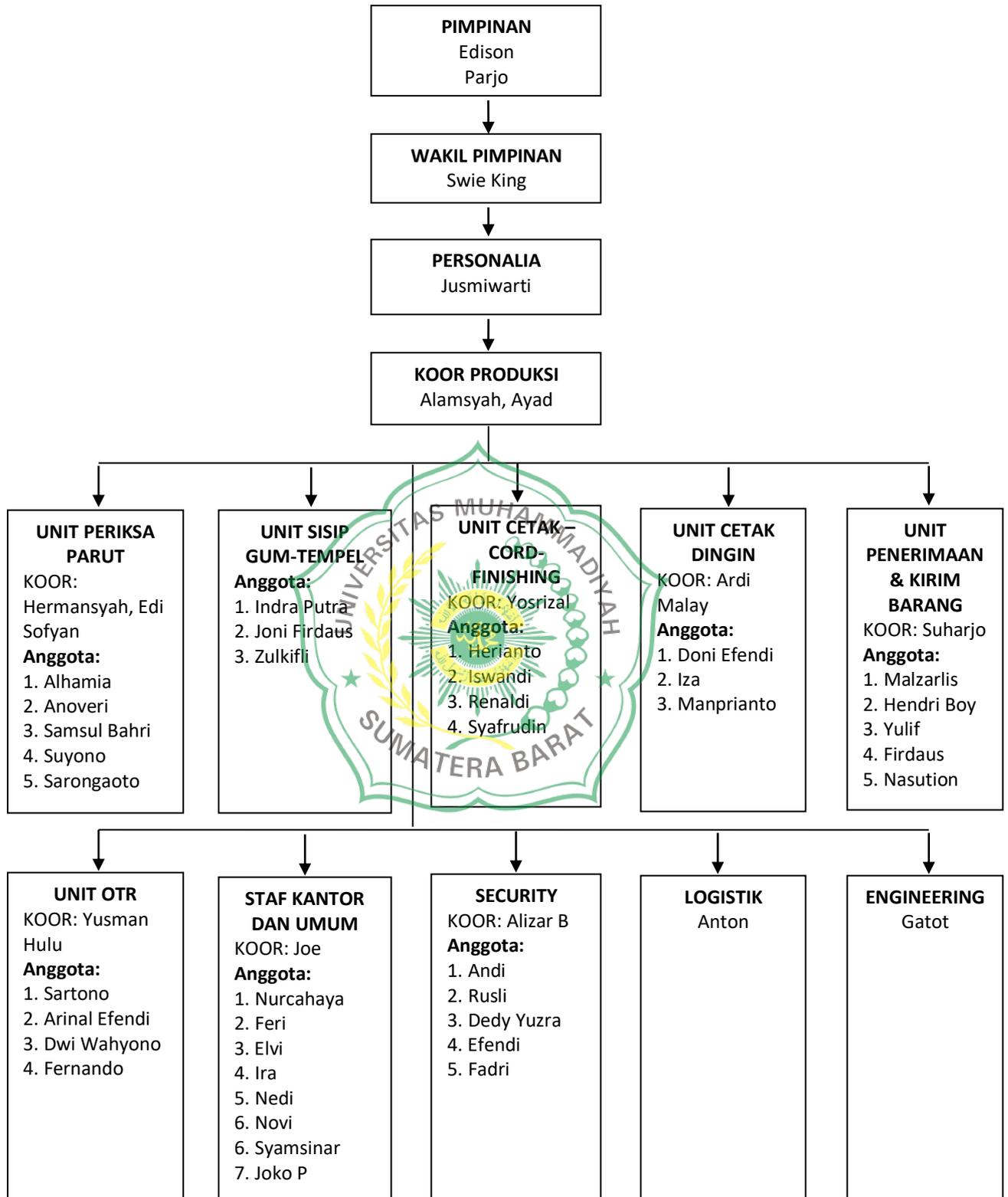
Pengertian vulkanisir adalah suatu proses dimana ban yang sudah gundul dipasang dengan telapak baru. Melalui beberapa prosedur agar bisa digunakan kembali. Saat ini konsumen yang menggunakan jasa vulkanisir ban di PT. Inti Vulkatama sudah banyak menyebar diberbagai daerah diantaranya Sumbar, Riau, Jambi, Bengkulu, Palembang, Lampung dan Jakarta.

Tujuan dan maksud berdirinya PT. Inti Vulkatama antara lain:

1. Memberikan jasa dalam segala bidang industri, terutama industry vulkanisir ban dan produk barang karet lainnya.
2. Menjadi agen dari perusahaan lain baik dari dalam maupun dari luar daerah.
3. Menjalankan perdagangan umum termasuk ekspor dan impor, perdagangan interseluler, interlokal dan lokal (sebagai grosir, levensir dan distributor).
4. Mendekatkan diri kepada konsumen untuk dapat memenuhi secara maksimal kebutuhan konsumen yang berada di Sumatera Barat khususnya dan Sumatera pada umumnya.
5. Melancarkan proses karena dengan pendirian perusahaan di kota Padang akan memudahkan pengambilan bahan baku dari Medan.

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang

Berikut merupakan struktur organisasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang

Nama posisi atau bagian-bagian kerja PT. Inti Vulkatama :

1. Pimpinan cabang, adalah seorang pimpinan tertinggi di perusahaan ini karena merupakan cabang dari Vulkatama Jaya Group Bogor. Tugasnya sebagai berikut:
 - a. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan segala aktivitas perusahaan baik internal maupun eksternal
 - b. Melaksanakan koordinasi dengan segenap kegiatan yang dilakukan karyawan sebagai bawahan serta mengambil dan menganalisis tindakan yang menyangkut maju mundurnya perusahaan.
2. Kepala bagian akuntansi memiliki tanggung jawab terhadap perencanaan keuangan, anggaran belanja, manajemen akuntansi serta penyusunan laporan keuangan perusahaan. Kepala bagian akuntansi membawahi staf akuntansi yang mana memiliki tugas membantu tugas kepala bagian akuntansi dalam merencanakan dan mengolah system keuangan perusahaan.
 - a. Bidang keuangan
 - 1) Membuka rekening
 - 2) Menandatangani cek, giro dan warkat
 - 3) Sebagai penerima kuasa penandatanganan cek bilyet dan giro
 - 4) Sebagai petugas kas baik besar maupun kecil
 - 5) Melakukan rekonsiliasi dan penagihan piutang dagang

- b. Bidang akuntansi
 - 1) Membuat administrasi piutang
 - 2) Membuat administrasi hutang
 - 3) Membuat administrasi kas dan bak
 - 4) Membuat laporan keuangan
 - 5) Membuat laporan manajemen
 - 6) Membuat laporan pajak
 - 7) Melakukan penyimpanan dokumen
 - 8) Membuat laporan giro
3. Kepala bagian produksi, memiliki tugas sebagai berikut:
 - a. Memimpin dan mengawasi tugas pada bagian produksi
 - b. Memberikan pengawasan mulai dari saat inspeksi sampai produk jadi
 - c. Membawahi secara langsung
 - 1) Bagian mekanik, memiliki tanggung jawab terhadap pemeliharaan dan perawatan mesin produksi
 - 2) Staf administrasi, memiliki tugas untuk pembukuan segala operasional kegiatan yang terjadi pada perusahaan
 - 3) Staf pemasaran, memiliki tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan pemasaran serta distribusi produk ke tangan konsumen
 - 4) Kepala unit produksi, terjun secara langsung kelantai produksi, memberikan pengarahan kepada pekerja untuk dapat memproses produk sebaik mungkin

- 5) Pekerja merupakan orang yang terlibat secara langsung dalam proses produksi meliputi penyiapan bahan baku, proses produksi sampai menjadi barang jadi yang siap didistribusikan kepada konsumen
 - 6) Staf umum bertugas membuat proses penjadwalan produksi serta mengatur arus keluar barang.
4. Kepala bagian keamanan, tugas dan tanggung jawab adalah mengkoordinir satpam dalam melaksanakan tugasnya. Adapun tugas satpam adalah :
- a. Menerima dan menyeleksi tamu masuk
 - b. Menjaga keamanan perusahaan baik dari dalam maupun dari luar perusahaan
 - c. Tempat atau fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan

4.2 Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin dari karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang sebagai berikut:

Tabel 4.1
Berdasarkan Jenis Kekamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	44	88%
Perempuan	6	12%
Jumlah	50	100%

Sumber: menggunakan word excel 2010

Dari tabel diatas menunjuk jenis kelamin paling banyak responden berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 44 responden dengan persentase 88% dan

responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 responden dengan persentase 12%.

4.3 Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18-25 Tahun	1	2%
26-30 Tahun	0	0%
31-40 Tahun	1	2%
> 40 Tahun	48	96%
Jumlah	50	100%

Sumber: menggunakan word excel 2010

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia paling tinggi yaitu 48 responden dengan persentase 96%. Ini menunjukkan bahwa pada PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang rata-rata Karyawan berusia > 40 tahun.

4.4 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan metode *Product Moment Correlation* yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

Taraf signifikan $\alpha = 0.05$, $N = 50$, dan $r_{tabel} = 0.279$. kriteria pengambilan keputusan yaitu:

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

4.4.1 Uji Validitas Disiplin (X_1)

Kuesioner penelitian variable independen Disiplin (X_1) terdiri atas 10 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Uji Validitas Disiplin (X_1)

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0.602	0.279	Valid
2	0.708	0.279	Valid
3	0.497	0.279	Valid
4	0.759	0.279	Valid
5	0.670	0.279	Valid
6	0.733	0.279	Valid
7	0.795	0.279	Valid
8	0.777	0.279	Valid
9	0.699	0.279	Valid
10	0.621	0.279	Valid

Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable X_1 atau Disiplin dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang berarti bahwa kuesioner tentang Disiplin valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan kepengujian selanjutnya.

4.4.2 Uji Validitas Loyalitas (X_2)

Kuesioner penelitian variable independen Loyalitas (X_2) terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Loyalitas (X₂)

Item pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria
1	0.799	0.279	Valid
2	0.801	0.279	Valid
3	0.827	0.279	Valid
4	0.812	0.279	Valid
5	0.829	0.279	Valid
6	0.746	0.279	Valid
7	0.812	0.279	Valid
8	0.809	0.279	Valid
9	0.781	0.279	Valid
10	0.747	0.279	Valid

Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable X₂ atau Loyalitas dinyatakan valid karena r_{hitung} > r_{tabel}, yang berarti bahwa kuesioner tentang Loyalitas valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan kepengujian selanjutnya.

4.4.3 Uji Validitas Motivasi (X₃)

Kuesioner penelitian variable independen Motivasi (X₃) terdiri atas 10 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Motivasi (X₃)

Item pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria
1	0.679	0.279	Valid
2	0.727	0.279	Valid
3	0.796	0.279	Valid
4	0.828	0.279	Valid
5	0.815	0.279	Valid
6	0.775	0.279	Valid
7	0.744	0.279	Valid
8	0.768	0.279	Valid
9	0.545	0.279	Valid
10	0.752	0.279	Valid

Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable X_3 atau Motivasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang berarti bahwa kuesioner tentang Motivasi valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan kepengujian selanjutnya.

4.4.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_4)

Kuesioner penelitian variable independen Lingkungan Kerja (X_4) terdiri atas 10 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_4)

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0.920	0.279	Valid
2	0.818	0.279	Valid
3	0.769	0.279	Valid
4	0.872	0.279	Valid
5	0.924	0.279	Valid
6	0.916	0.279	Valid
7	0.916	0.279	Valid
8	0.856	0.279	Valid
9	0.923	0.279	Valid
10	0.930	0.279	Valid

Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable X_4 atau Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang berarti bahwa kuesioner tentang Lingkungan Kerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan kepengujian selanjutnya.

4.4.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kuesioner penelitian variable Kinerja Karyawan terdiri atas 10 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0.747	0.279	Valid
2	0.751	0.279	Valid
3	0.751	0.279	Valid
4	0.763	0.279	Valid
5	0.524	0.279	Valid
6	0.816	0.279	Valid
7	0.772	0.279	Valid
8	0.716	0.279	Valid
9	0.829	0.279	Valid
10	0.782	0.279	Valid

Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable Y atau Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang berarti bahwa kuesioner tentang Kinerja Karyawan valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan kepengujian selanjutnya.

4.5 Uji Reliabilitas

Pada uji Alpha Cronbach menggunakan kriteria pengujian seperti berikut:

1. Jika Alpha Cronbach ≥ 0.6 maka variable tersebut dapat dikatakan reliabilitas.
2. Jika Alpha Cronbach ≤ 0.6 maka variable tersebut dapat dikatakan tidak reliabilitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Disiplin (X_1)	0.876	Reliabilitas
2	Loyalitas (X_2)	0.936	Reliabilitas
3	Motivasi (X_3)	0.910	Reliabilitas
4	Lingkungan Kerja (X_4)	0.969	Reliabilitas
5	Kinerja Karyawan (Y)	0.910	Reliabilitas

Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa hasil uji keandalan instrument penelitian variable Kinerja Karyawan (Y), Disiplin (X_1), Loyalitas (X_2), Motivasi (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari koefisien *Alpha* yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa 4 item instrument penelitian yang mengukur Kinerja Karyawan (Y) dapat digunakan dalam hipotesis.

4.6 Tingkat Capaian Responden

4.6.1 Disiplin (X_1)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variable bukti langsung yang berjumlah 10 item, dengan jumlah responden 50 responden.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Skor Disiplin (X₁)

No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	S(3)	SS (4)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
1	X1.1	0	20	25	5	135	2,7	67,5	setuju
2	X1.2	0	18	23	9	141	2,82	70,5	setuju
3	X1.3	0	15	25	10	145	2,9	72,5	setuju
4	X1.4	0	13	27	10	147	2,94	73,5	setuju
5	X1.5	0	19	24	7	138	2,76	69	setuju
6	X1.6	0	14	27	9	145	2,9	72,5	setuju
7	X1.7	0	16	26	8	142	2,84	71	setuju
8	X1.8	0	17	22	11	144	2,88	72	setuju
9	X1.9	0	16	23	11	145	2,9	72,5	setuju
10	X1.10	0	18	24	8	140	2,8	70	setuju
JUMLAH							28,44	711	
RATA-RATA							2,84	71,1	Setuju

Sumber: menggunakan windows excel

Dari tabel 4.9 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variable Disiplin sebesar 2,84 dan total tingkat capaian responden sebesar 71,1% dengan keterangan setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.9 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Disiplin adalah 73,5% keterangan setuju dengan rata-rata 2,94 pada pernyataan ke 4 (X1.4) dengan pernyataan saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variable Disiplin adalah 67,5% keterangan setuju dengan rata-rata 2,7 pada pernyataan ke 1 (X1.1) saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.

4.6.2 Loyalitas (X₂)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variable bukti langsung yang berjumlah 10 item, dengan jumlah responden 50 responden.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Skor Loyalitas (X₂)

No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	S(3)	SS(4)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
1	X2.1	0	10	23	17	157	3,14	78,5	Setuju
2	X2.2	0	8	24	18	160	3,2	80	sangat setuju
3	X2.3	0	14	19	17	153	3,06	76,5	Setuju
4	X2.4	0	10	20	20	160	3,2	80	sangat setuju
5	X2.5	0	11	16	23	162	3,24	81	sangat setuju
6	X2.6	0	11	17	22	161	3,22	80,5	sangat setuju
7	X2.7	0	11	19	20	159	3,18	79,5	sangat setuju
8	X2.8	0	14	17	19	155	3,1	77,5	Setuju
9	X2.9	0	12	20	18	156	3,12	78	Setuju
10	X2.10	0	13	21	16	153	3,06	76,5	Setuju
JUMLAH							31,52	788	
RATA-RATA							3,15	78,8	Setuju

Sumber: menggunakan windows excel

Dari tabel 4.10 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variable Loyalitas sebesar 3,15 dan total tingkat capaian responden sebesar 78,8% dengan keterangan setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.10 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capaian responden (TCR) Loyalitas adalah 81% keterangan sangat setuju dengan rata-rata 3,24 pada pernyataan ke 5 (X2.5), dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variable Loyalitas adalah 76,5% keterangan setuju dengan rata-rata 3,06 pada pernyataan ke 3 dan 10 (X2.3 dan X2.10) saya datang dan pulang sesuai waktu

yang ditetapkan oleh instansi dan ucapan atau perbuatan saya sesuai dengan kenyataan.

4.6.3 Motivasi (X₃)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variable bukti langsung yang berjumlah 10 item, dengan jumlah responden 50 responden.

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X₃)

No	kode kuesioner	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
1	X3.1	0	19	19	12	143	2,86	71,5	Setuju
2	X3.2	0	12	20	18	156	3,12	78	Setuju
3	X3.3	0	11	21	18	157	3,14	78,5	Setuju
4	X3.4	0	11	19	20	159	3,18	79,5	sangat setuju
5	X3.5	0	14	14	22	158	3,16	79	sangat setuju
6	X3.6	0	14	14	22	158	3,16	79	sangat setuju
7	X3.7	0	14	16	20	156	3,12	78	Setuju
8	X3.8	0	12	15	23	161	3,22	80,5	sangat setuju
9	X3.9	0	10	18	22	162	3,24	81	sangat setuju
10	X3.10	0	17	14	19	152	3,04	76	Setuju
JUMLAH							31,24	781	
RATA-RATA							3,12	78,1	Setuju

Sumber: menggunakan windows excel

Dari tabel 4.11 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variable Motivasi sebesar 3,12 dan total tingkat capaian responden sebesar 78,1% dengan keterangan setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.11 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Motivasi adalah 81% keterangan sangat setuju dengan rata-rata 3,24 pada pernyataan ke 8 (X3.8) dengan pernyataan saya menghargai perbedaan

kepercayaan antar karyawan dalam instansi. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variable Motivasi adalah 71,5% keterangan setuju dengan rata-rata 2,86 pada pernyataan ke 1 (X3.1) saya mendapatkan kebutuhan yang layak selama saya bekerja.

4.6.4 Lingkungan Kerja (X₄)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variable bukti langsung yang berjumlah 10 item, dengan jumlah responden 50 responden.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X₄)

No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)	Jumlah $\Sigma(B.F)$	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
1	X4.1	0	13	21	16	153	3,06	76,5	Setuju
2	X4.2	0	10	18	22	162	3,24	81	sangat setuju
3	X4.3	0	9	17	24	165	3,3	82,5	sangat setuju
4	X4.4	0	9	20	21	162	3,24	81	sangat setuju
5	X4.5	0	10	17	23	163	3,26	81,5	sangat setuju
6	X4.6	0	9	17	24	165	3,3	82,5	sangat setuju
7	X4.7	0	10	19	21	161	3,22	80,5	sangat setuju
8	X4.8	0	11	19	20	159	3,18	79,5	sangat setuju
9	X4.9	0	13	22	15	152	3,04	76	setuju
10	X4.10	0	14	20	16	152	3,04	76	setuju
JUMLAH							31,88	797	
RATA-RATA							3,18	79,7	sangat setuju

Sumber: menggunakan windows excel

Dari tabel 4.12 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variable Lingkungan Kerja sebesar 3,18 dan total tingkat capaian responden sebesar 79,7% dengan keterangan sangat setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.12 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Lingkungan Kerja adalah 82,5% keterangan sangat setuju

dengan rata-rata 3,3 pada pernyataan ke 3 dan 6 (X4.3 dan X4.6) dengan pernyataan warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya saat bekerja dan saya merasa puas dengan fasilitas yang ada di ruangan kerja. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variable Lingkungan Kerja adalah 76% keterangan setuju dengan rata-rata 3,04 pada pernyataan ke 9 dan 10 (X4.9 dan X4.10) adanya keakraban antar rekan kerja dapat membuat saya merasa nyaman dalam bekerja dan hubungan saya dengan rekan kerja selalu terjaga.

4.6.5 Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variable bukti langsung yang berjumlah 10 item, dengan jumlah responden 50 responden.

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y)

No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)	Jumlah $\Sigma(B.F)$	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
1	Y1	0	15	17	18	153	3,06	76,5	setuju
2	Y2	0	12	18	20	158	3,16	79	setuju
3	Y3	0	8	24	18	160	3,2	80	sangat setuju
4	Y4	0	10	19	21	161	3,22	80,5	sangat setuju
5	Y5	1	8	19	22	162	3,24	81	sangat setuju
6	Y6	0	9	14	27	168	3,36	84	sangat setuju
7	Y7	0	11	19	20	159	3,18	79,5	sangat setuju
8	Y8	0	9	18	23	164	3,28	82	sangat setuju
9	Y9	0	9	18	23	164	3,28	82	sangat setuju
10	Y10	0	11	21	18	157	3,14	78,5	setuju
JUMLAH							32,12	803	
RATA-RATA							3,21	80,3	sangat setuju

Sumber: menggunakan windows excel

Dari tabel 4.13 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variable Kinerja Karyawan sebesar 3,21 dan total tingkat capaian responden sebesar 80,3% dengan keterangan sangat setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.13 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Kinerja Karyawan adalah 84% keterangan sangat setuju dengan rata-rata 3,36 pada pernyataan ke 6 (Y6) dengan pernyataan saya menggunakan biaya yang dianggarkan oleh instansi tempat saya bekerja. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variable Kinerja Karyawan adalah 76,5% keterangan setuju dengan rata-rata 3,06 pada pernyataan ke 1 (Y1) saya melakukan pekerjaan sesuai standar produksi yang ditetapkan.

4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.737	4.927		-.150	.882
Disiplin	.433	.115	.363	3.765	.000
Loyalitas	.253	.101	.273	2.517	.015
Motivasi	.480	.099	.504	4.839	.000
Lingkungan Kerja	-.077	.078	-.092	-.983	.331

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (b) sebesar -0,737, sedangkan nilai (koefisien regresi/b) Disiplin (X_1) sebesar 0,433, Loyalitas (X_2) sebesar 0,253, Motivasi (X_3) sebesar 0,480 dan Lingkungan Kerja

(X_4) sebesar $-0,077$. Dari hasil tersebut dapat kita masukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$\hat{Y} = -0,737 + 0,433X_1 + 0,253X_2 + 0,480X_3 - 0,077X_4$$

1. β_0 (konstanta)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar $-0,737$ satuan. Ini berarti bahwa jika independen Disiplin (X_1), Loyalitas (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) bernilai $-0,737$ satuan maka kinerja karyawan diperoleh $-0,737$ satuan.

2. $\beta_1.X_1$ (koefisien regresi)

Nilai koefisien variabel Disiplin (X_1) sebesar $0,433$ satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_1 maka variabel Kinerja Karyawan (Y) yang akan naik sebesar $0,433$ satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

3. $\beta_1.X_2$ (koefisien regresi)

Nilai koefisien variabel Loyalitas (X_2) sebesar $0,253$ satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_2 maka variabel Kinerja Karyawan (Y) yang akan naik sebesar $0,253$ satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

4. $\beta_1.X_3$ (koefisien regresi)

Nilai koefisien variabel Motivasi (X_3) sebesar $0,480$ satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_3 maka

variabel Kinerja Karyawan (Y) yang akan naik sebesar 0,480 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

5. $\beta_1.X_4$ (koefisien regresi)

Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_4) sebesar -0,077 satuan dan bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_4 maka variabel Kinerja Karyawan (Y) yang akan turun sebesar 0,077 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

Berdasarkan nilai sig yang diperoleh pada tabel 4.14 di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Nilai sig variabel Disiplin (X_1) adalah $0,000 < \alpha 0,05$, artinya Disiplin (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai sig variabel Loyalitas (X_2) adalah $0,015 < \alpha 0,05$ artinya Loyalitas (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai sig variabel Motivasi (X_3) adalah $0,000 < \alpha 0,05$ artinya Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Lingkungan Kerja (X_4) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disebabkan oleh nilai sig variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari $\alpha 0,05$ atau $0,331 > \alpha 0,05$.

4.8 Uji Asumsi Klasik

4.8.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample komorogov/smimov test*, bila ukuran sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.120000
	Std. Deviation	4.51054864
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.062
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan tabel 4.15 diatas terlihat bahwa hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan 0,168 > α 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.8.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.892	1.121
Loyalitas	.704	1.421
Motivasi	.765	1.307
Lingkungan Kerja	.953	1.049

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil tabel 4.16 data menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Tolerance* dan *VIF*. Dimana nilai *tolerance* yang dihasilkan Disiplin (X_1) sebesar $0,892 > 0,10$, Loyalitas (X_2) $0,704 > 0,10$, Motivasi (X_3) sebesar $0,765 > 0,10$, dan Lingkungan Kerja (X_4) $0,953 > 0,10$. Dilihat dari *VIF* hasil Disiplin (X_1) $1.121 < 10,00$, Loyalitas (X_2) $1.421 < 10,00$, Motivasi (X_3) $1.307 < 10,00$, dan Lingkungan Kerja (X_4) $1.049 < 10,00$, setelah dilakukan uji asumsi klasik, dapat dilihat bahwa dari penjelasan setiap uji klasik itu telah memenuhi syarat masing-masing uji.

4.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.323	3.137		.740	.463
Disiplin	.036	.073	.077	.495	.623
Loyalitas	-.055	.064	-.152	-.866	.391
Motivasi	.022	.063	.057	.340	.735
Lingkungan Kerja	.011	.050	.035	.228	.820

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.17 diatas pada metode Glejser dapat dilihat pada model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Nilai sig variabel independen (Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja) masing-masing bernilai $X_1=0,623$, $X_2=0,391$, $X_3=0,735$, $X_4=0,820 >$ dari $\alpha 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4.9 Pengujian Hipotesis

4.9.1 Uji Statistik t (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan sebesar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.737	4.927		-.150	.882
	Disiplin Kerja	.433	.115	.363	3.765	.000
	Loyalitas	.253	.101	.273	2.517	.015
	Motivasi Kerja	.480	.099	.504	4.839	.000
	Lingkungan Kerja	-.077	.078	-.092	-.983	.331

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil olahan data statistik pada tabel 4.18 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

Keterangan: $\alpha/2$; $n-k-1=0,05$ (5%)

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

$t_{tabel}=\alpha/2$; $50-4-1$

0,025;45

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.18 bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,000 artinya nilai signya lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < \alpha/2$, maka hipotesis (H_1) diterima. Variabel Disiplin mempunyai nilai t_{hitung} 3,765 dengan t_{tabel} 2,015. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.18 bahwa nilai sig yang

dihasilkan adalah 0,015 artinya nilai signya lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,015 < \alpha 0,05$ maka hipotesis (H_2) diterima. Variabel Loyalitas mempunyai nilai t_{hitung} 2,517 dengan t_{tabel} 2,015. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$.

3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.18 bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,000 artinya nilai signya lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis (H_3) diterima. Variabel Motivasi mempunyai nilai t_{hitung} 4,839 dengan t_{tabel} 2,015. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$.
4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.18 bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,331 artinya nilai signya lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,331 > \alpha 0,05$ maka hipotesis (H_4) ditolak. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t_{hitung} -0,983 dengan t_{tabel} 2,015. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$.

4.9.2 Uji Statistik F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	996.907	4	249.227	18.869	.000 ^b
	Residual	594.373	45	13.208		
	Total	1591.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: menggunakan *IBM SPSS Statistic 22*

Rumus untuk mencari f_{tabel} adalah:

$$K = n - k$$

Keterangan K= jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi } f_{\text{tabel}} = 4 = 50 - 4$$

$$4 = 46$$

$$f_{\text{tabel}} (2,57)$$

Dari tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 18,869 dengan nilai f_{tabel} 2,57 sebesar sehingga $18,869 > 2,57$ dengan nilai signya $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Kemudian untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka dapat dilihat pada nilai koefisien determinasinya dibawah ini:

4.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.20
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.626	.593	3.634

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin, Loyalitas
Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Dari tabel 4.20 diatas dapat diperoleh R squarenya didapat yaitu 0,626 atau 62,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen (Disiplin, Loyalitas, Motivasi, Lingkungan Kerja) terhadap dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 62,6% atau dengan kata lain variabel independen yang digunakan dalam model (Disiplin, Loyalitas, Motivasi, Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 62,6% sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.10 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Persamaan regresi dengan yang diperoleh memenuhi syarat-syarat statistik yaitu asumsi klasik, uji t, dan uji f, maka persamaan garis regresi dugaan dapat digunakan sebagai alat pengukuran yaitu:

1. β_0 (konstanta)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar $-0,737$ satuan. Ini berarti bahwa jika independen Disiplin (X_1), Loyalitas (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) bernilai $-0,737$ satuan maka kinerja karyawan diperoleh $-0,737$ satuan.

2. $\beta_1.X_1$ (koefisien regresi)

Nilai koefisien variabel Disiplin (X_1) sebesar $0,433$ satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_1 maka variabel Kinerja Karyawan (Y) yang akan naik sebesar $0,433$ satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

3. $\beta_1.X_2$ (koefisien regresi)

Nilai koefisien variabel Loyalitas (X_2) sebesar $0,253$ satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_2 maka variabel Kinerja Karyawan (Y) yang akan naik sebesar $0,253$ satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

4. $\beta_1.X_3$ (koefisien regresi)

Nilai koefisien variabel Motivasi (X_3) sebesar $0,480$ satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_3 maka variabel Kinerja Karyawan (Y) yang akan naik sebesar $0,480$ satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

5. $\beta_1.X_4$ (koefisien regresi)

Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_4) sebesar $-0,077$ satuan dan bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_4

maka variabel Kinerja Karyawan (Y) yang akan turun sebesar 0,077 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

4.11 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan kembali. Penelitian melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 22.

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel Disiplin bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,000 artinya nilai signya lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesisi (H_1) diterima. Variabel Disiplin mempunyai nilai t_{hitung} 3,765 dan t_{tabel} 2,015. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ivonne A. S. Sajangbati dengan judul Motivasi, Disiplin dan Kepuasan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia

(Persero) cabang Bitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistic uji t variabel Loyalitas bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,015 artinya nilai signya lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,015 < \alpha 0,05$ maka hipotesis (H_2) diterima. Variabel Loyalitas mempunyai nilai t_{hitung} 2,517 dan t_{tabel} 2,015. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andrew M. C Mamesah, Lotje Kawet, Victor P. K. Lengkong dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel Motivasi bahwa nilai sig

yang dihasilkan adalah 0,000 artinya nilai signya lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis (H_3) diterima. Variabel Motivasi mempunyai nilai t_{hitung} 4,839 dan t_{tabel} 2,015. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ivonne A. S. Sajangbati dengan judul motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatam Lubuk Buaya Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel Lingkungan Kerja bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,331 artinya nilai signya lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,331 < \alpha 0,05$ maka hipotesis (H_4) ditolak. Variabel Lingkunga Kerja mempunyai nilai t_{hitung} -0,983 dan t_{tabel} 2,015. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizal Nabawi dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f_{hitung} diperoleh sebesar 18,869. Dengan f_{tabel} sebesar 2,57 sehingga $18,869 > 2,57$ dengan nilai signya $0,000 < \alpha 0,05$, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kelima bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Hasil uji determinasi, R^2 yaitu sebesar 0,626 atau (62,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen (Disiplin, Loyalitas, Motivasi, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 62,6%, atau dengan kata lain variasi variabel independen (Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya yaitu:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena nilai sig yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 yang artinya nilai signya lebih kecil dari probabilitas atau 0,000 $< \alpha 0,05$, maka hipotesis (H_1) diterima. Variabel Disiplin mempunyai t_{hitung} yaitu 3,765 dengan $t_{tabel} 2,015$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena nilai sig yang dihasilkan adalah sebesar 0,015 yang artinya nilai signya lebih kecil dari probabilitas atau 0,015 $< \alpha 0,05$, maka hipotesis (H_2) diterima. Variabel Loyalitas mempunyai t_{hitung} yaitu 2,517 dengan $t_{tabel} 2,015$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena nilai sig yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 yang artinya nilai signya lebih kecil dari probabilitas atau 0,000 $< \alpha 0,05$, maka hipotesis (H_3) diterima. Variabel Motivasi mempunyai t_{hitung} yaitu 4,839 dengan $t_{tabel} 2,015$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$.
4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena nilai sig yang dihasilkan

adalah sebesar 0,331 yang artinya nilai signya lebih besar dari probabilitas atau $0,331 < \alpha 0,05$, maka hipotesis (H_4) ditolak. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai t_{hitung} yaitu -0,983 dengan $t_{tabel} 2,015$. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil f_{hitung} diperoleh sebesar 18,869. Dengan f_{tabel} sebesar 2,57 sehingga $18,869 > 2,57$ dengan nilai signya $0,000 < \alpha 0,05$, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kelima bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan hasil R^2 squarenya didapat yaitu 0,626 atau 62,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen mampu menjelaskan varian dependen sebesar 62,6% sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

5.2 Saran

Dari hasil penelitian serta kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran terhadap PT. Inti Vulkatama, semoga bermanfaat bagi masa mendatang. Adapun saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari uji t Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sebaiknya pimpinan harus mempertahankan kedisiplinan waktu dan kerja

yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, ketaatan pada peraturan dan tanggung jawab karyawan.

2. Dilihat dari uji t Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sebaiknya Loyalitas dalam bekerja dipertahankan untuk menunjang Kinerja Karyawan semakin baik kedepannya.
3. Dilihat dari uji t Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sebaiknya Motivasi dipertahankan lagi agar semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk instansi.



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ariyanti, D. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Terhadap PT. PLN (Persero) Di kecamatan Sumberlawang)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Noviani, K.D., Artaningsih, L., & Jiwa, I. D. N. A. (2018). *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Buleleng*. *Widya Amerta*, 5(2).

- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)*. *Productivity*, 1(4), 339-344.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Risqon, M., & Purwadi, D. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 35-43.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthuni, N. N., & SE, M. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2013). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Supomo, R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Suwarno, T. H. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(3), 928-940.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado*. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(001), 33-41.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.
- Widiyanti, E. (2017). *Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.

LAMPIRAN 1**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang

Di-

JL. Adinegoro No. 81, Lubuk Buaya Padang

Nama : Dinda Afriana

NIM : 181000261201045

Jurusan : S1 Manajemen

E-mail : dindaafriana15@gmail.com

Dengan hormat:

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Strata Satu, dengan judul: **“Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Padang, 2022

Peneliti

Dinda Afriana

Identitas Responden

Berilah tandan centang (✓) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 18-25 Tahun 31-40 Tahun
 26-30 Tahun > 40 Tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon bapak/ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Bapak/ibu tinggal beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewat.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya setuju bahwa fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal		✓		

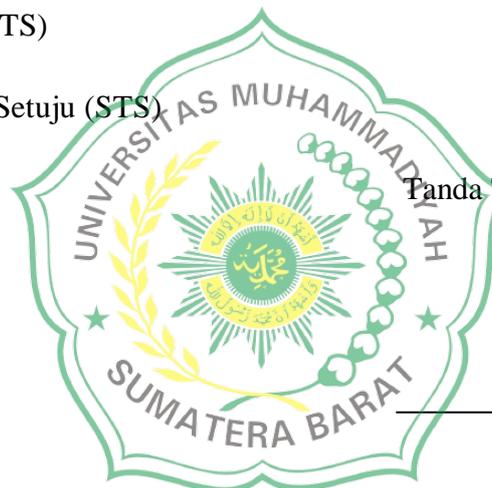
Keterangan Jawaban

4 = Sangat Setuju (SS)

3 = Setuju (S)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)



Panda Tangan Responden

Berikut kuesioner penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kinerja Karyawan	Kualitas (mutu)	1. saya melakukan pekerjaan sesuai standar produksi yang ditetapkan				
			2. kualitas kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi				
		Kuantitas (jumlah)	3. saya berusaha untuk mencapai target produksi				
		Waktu (jangka waktu)	4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
			5. Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
		Penekanan biaya	6. Saya menggunakan biaya yang dianggarkan oleh instansi tempat saya bekerja				
			7. Saya tidak melakukan pemborosan terhadap anggaran biaya yang sudah ditetapkan				
		Pengawasan	8. Saya memerlukan pengawasan untuk mengendalikan aktivitas pekerjaan				
		Hubungan antar karyawan	9. Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				
				10. Saya selalu rukun			

			dengan karyawan lainnya				
2	Disiplin	Tujuan dan kemampuan	1. Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan				
			2. Saya melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki				
		Teladan pimpinan	3. saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya				
		Balas jasa	4. saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan				
		keadilan	5. saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi				
			6. seluruh karyawan diperlakukan sama tanpa membedakan pangkat				
		waskat	7. pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan karyawan				
		sanksi hukuman	8. saya merasa sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar				
		ketegasan	9. saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh				

			bawahan				
		Hubungan kemanusiaan	10. saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik				
3	Loyalitas	Ketaatan atau kepatuhan	1. saya selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh instansi				
			2. Saya sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan oleh instansi				
			3. Saya datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan oleh instansi				
		Tanggung jawab	4. Saya sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan				
			5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
		Pengabdian	6. Alasan saya tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada instansi				
			7. Saya berusaha bekerja sungguh-sungguh sekalipun instansi dalam kondisi yang kurang baik				
Kejujuran	8. Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja						

			9. Saya tidak menyalahgunakan wewenang				
			10. Ucapan atau perbuatan saya sesuai dengan kenyataan				
4	Motivasi	Upah/gaji yang layak	1. saya mendapatkan kebutuhan yang layak selama saya bekerja				
			2. gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan				
		Pemberian insentif	3. instansi memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi				
			4. saya merasa insentif yang diterima saat ini dapat meningkatkan motivasi kerja				
		Mempertahankan harga diri	5. saya diberi jaminan kesehatan dan jaminan hari tua				
			6. instansi memberikan jaminan nama baik untuk karyawan				
		Memenuhi kebutuhan rohani	7. saya diberi kebebasan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama yang dianut				
			8. saya menghargai perbedaan kepercayaan antar karyawan dalam instansi				
		Memenuhi kebutuhan partisipasi	9. kerja sama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja				

		Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai	10. saya merasa bahwa tempat yang diberikan pimpinan sudah sesuai dengan pengalaman dan kemampuan saya				
5	Lingkungan Kerja	Suasana kerja	1. kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja				
			2. penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan				
			3. warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja				
		Tersedianya fasilitas untuk karyawan	4. fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja				
			5. fasilitas pendukung instansi sudah cukup dan lengkap				
			6. saya merasa puas dengan fasilitas yang ada di ruang kerja				
			7. fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan				
		Hubungan dengan rekan kerja	8. hubungan dengan rekan kerja sangat harmonis				
			9. adanya keakraban antar rekan kerja dapat membuat saya merasa nyaman dalam bekerja				
			10. hubungan saya dengan rekan kerja selalu terjaga				

LAMPIRAN 2

Lampiran Tabulasi

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y	Rata-Rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	35	3,5
3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	35	3,5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	35	3,5
5	4	2	3	2	1	4	4	4	3	3	30	3
6	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	34	3,4
7	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	34	3,4
8	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	34	3,4
9	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	30	3
10	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35	3,5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
14	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35	3,5
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
17	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	35	3,5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
19	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	35	3,5
20	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	30	3,1
21	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34	3,4
22	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35	3,5
23	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	35	3,5
24	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	25	2,5
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	2,1
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	2,9
27	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3,5
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
31	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	23	2,2
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
33	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3,1
34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35	3,5
35	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33	3,3

16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
17	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	32	3,2
18	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	3,2
19	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	25	2,5
20	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	35	3,5
21	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	25	2,5
22	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	25	2,5
23	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	25	2,5
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
25	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35	3,5
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
28	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	30	3
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
30	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	25	2,5
31	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	2,1
32	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	35	3,5
33	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	27	2,7
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	2,1
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
37	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	27	2,7
38	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	25	2,5
39	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	3,4
40	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3,1
41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	2,9
42	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	25	2,5
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
44	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	35	3,5
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
46	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35	3,5
47	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	25	2,5
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
49	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	27	2,7
50	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	2,1
Total	135	141	145	147	138	145	142	144	145	140		
Mean	2,7	2,82	2,9	2,94	2,76	2,9	2,84	2,88	2,9	2,8		

Lampiran Tabulasi

Variabel Independen

Loyalitas

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

32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
33	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3,1
34	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	3,5
35	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33	3,3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
38	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	25	2,5
39	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35	3,5
40	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	25	2,5
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
42	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	25	2,5
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
46	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	3,1
47	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35	3,5
48	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	23	2,3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
Total	157	160	153	160	162	161	159	155	156	153		
Mean	3,14	3,2	3,06	3,2	3,24	3,22	3,18	3,1	3,12	3,06		

Lampiran Tabulasi

Variabel Independen

Motivasi

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total X3	Rata-Rata
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
5	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	30	3

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

49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
Total	143	156	157	159	158	158	156	161	162	152		
Mean	2,86	3,12	3,14	3,18	3,16	3,16	3,12	3,22	3,24	3,04		

Lampiran Tabulasi

Variabel Independen

Lingkungan Kerja

No	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	Total X4	Rata-Rata
1	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	25	2,5
2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	3,2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3,2
6	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	25	2,5
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
11	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	3,5
12	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	25	2,5
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
15	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	35	3,5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
17	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22	2,2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
19	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35	3,5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
24	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	35	3,5
25	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3,5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
27	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35	3,5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
29	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35	3,5

30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
31	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	25	2,5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
34	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	28	2,8
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
37	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35	3,5
38	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35	3,5
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
40	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35	3,5
41	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	25	2,5
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
43	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35	3,5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
48	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	3,5
49	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	25	2,5
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
Total	153	162	165	162	163	165	161	159	152	152		
Mean	3,06	3,24	3,3	3,24	3,26	3,3	3,22	3,18	3,04	3,04		

Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y)									
No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
1	Y1	0	15	17	18	153	3,06	76,5	setuju
2	Y2	0	12	18	20	158	3,16	79	setuju
3	Y3	0	8	24	18	160	3,2	80	sangat setuju
4	Y4	0	10	19	21	161	3,22	80,5	sangat setuju
5	Y5	1	8	19	22	162	3,24	81	sangat setuju
6	Y6	0	9	14	27	168	3,36	84	sangat setuju
7	Y7	0	11	19	20	159	3,18	79,5	sangat setuju
8	Y8	0	9	18	23	164	3,28	82	sangat setuju
9	Y9	0	9	18	23	164	3,28	82	sangat setuju
10	Y10	0	11	21	18	157	3,14	78,5	setuju
JUMLAH							32,12	803	
RATA-RATA							3,212	80,3	sangat setuju

Distribusi Frekuensi Skor Disiplin (X1)									
No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	S(3)	SS (4)	Jumlah $\Sigma(B.F)$	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
1	X1.1	0	20	25	5	135	2,7	67,5	setuju
2	X1.2	0	18	23	9	141	2,82	70,5	setuju
3	X1.3	0	15	25	10	145	2,9	72,5	setuju
4	X1.4	0	13	27	10	147	2,94	73,5	setuju
5	X1.5	0	19	24	7	138	2,76	69	setuju
6	X1.6	0	14	27	9	145	2,9	72,5	setuju
7	X1.7	0	16	26	8	142	2,84	71	setuju
8	X1.8	0	17	22	11	144	2,88	72	setuju
9	X1.9	0	16	23	11	145	2,9	72,5	setuju
10	X1.10	0	18	24	8	140	2,8	70	setuju
JUMLAH							28,44	711	
RATA-RATA							2,844	71,1	setuju

Distribusi Frekuensi Skor Loyalitas (X2)									
NO	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)	Jumlah $\Sigma(B.F)$	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
1	X2.1	0	10	23	17	157	3,14	78,5	setuju
2	X2.2	0	8	24	18	160	3,2	80	sangat setuju
3	X2.3	0	14	19	17	153	3,06	76,5	setuju
4	X2.4	0	10	20	20	160	3,2	80	sangat setuju
5	X2.5	0	11	16	23	162	3,24	81	sangat setuju
6	X2.6	0	11	17	22	161	3,22	80,5	sangat setuju
7	X2.7	0	11	19	20	159	3,18	79,5	sangat setuju
8	X2.8	0	14	17	19	155	3,1	77,5	setuju
9	X2.9	0	12	20	18	156	3,12	78	setuju
10	X2.10	0	13	21	16	153	3,06	76,5	setuju
JUMLAH							31,52	788	
RATA-RATA							3,152	78,8	setuju

Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X3)									
No	kode kuesioner	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)	Jumlah $\Sigma(B.F)$	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
1	X3.1	0	19	19	12	143	2,86	71,5	setuju
2	X3.2	0	12	20	18	156	3,12	78	setuju
3	X3.3	0	11	21	18	157	3,14	78,5	setuju
4	X3.4	0	11	19	20	159	3,18	79,5	sangat setuju
5	X3.5	0	14	14	22	158	3,16	79	sangat setuju
6	X3.6	0	14	14	22	158	3,16	79	sangat setuju
7	X3.7	0	14	16	20	156	3,12	78	setuju
8	X3.8	0	12	15	23	161	3,22	80,5	sangat setuju
9	X3.9	0	10	18	22	162	3,24	81	sangat setuju
10	X3.10	0	17	14	19	152	3,04	76	setuju
JUMLAH							31,24	781	
RATA-RATA							3,124	78,1	setuju

Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X4)									
No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)	Jumlah $\Sigma(B.F)$	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
1	X4.1	0	13	21	16	153	3,06	76,5	setuju
2	X4.2	0	10	18	22	162	3,24	81	sangat setuju
3	X4.3	0	9	17	24	165	3,3	82,5	sangat setuju
4	X4.4	0	9	20	21	162	3,24	81	sangat setuju
5	X4.5	0	10	17	23	163	3,26	81,5	sangat setuju
6	X4.6	0	9	17	24	165	3,3	82,5	sangat setuju
7	X4.7	0	10	19	21	161	3,22	80,5	sangat setuju
8	X4.8	0	11	19	20	159	3,18	79,5	sangat setuju
9	X4.9	0	13	22	15	152	3,04	76	setuju
10	X4.10	0	14	20	16	152	3,04	76	setuju
JUMLAH							31,88	797	
RATA-RATA							3,188	79,7	sangat setuju

X1.5	Pearson Correlation	.156	.324*	.244	.665*	1	.693*	.614*	.540*	.275	.153	.670**
	Sig. (2-tailed)	.279	.022	.088	.000		.000	.000	.000	.054	.289	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.163	.255	.234	.649*	.693*	1	.584*	.622*	.389*	.344*	.733**
	Sig. (2-tailed)	.258	.074	.102	.000	.000		.000	.000	.005	.014	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.445*	.440*	.136	.594*	.614*	.584*	1	.564*	.660*	.488**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.348	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.304*	.491*	.402*	.627*	.540*	.622*	.564*	1	.498*	.305*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.031	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.536*	.389*	.216	.313*	.275	.389*	.660*	.498*	1	.555**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.132	.027*	.054	.005	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	.406*	.494*	.041	.359*	.153	.344*	.488*	.305*	.555*	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.776	.010	.289	.014	.000	.031	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Tota I_X1	Pearson Correlation	.602*	.708*	.497*	.759*	.670*	.733*	.795*	.777*	.699*	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

X3.5	Pearson Correlation	.344*	.566*	.734*	.738*	1	.712*	.678*	.632*	.223	.416**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.120	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.344*	.440*	.637*	.675*	.712*	1	.707*	.602*	.191	.416**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.183	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.7	Pearson Correlation	.311*	.201	.529*	.573*	.678*	.707*	1	.598*	.468*	.427**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.028	.161	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.8	Pearson Correlation	.369*	.475*	.412*	.550*	.632*	.602*	.598*	1	.369*	.659**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.008	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.9	Pearson Correlation	.429*	.225	.291*	.234	.223	.191	.468*	.369*	1	.634**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.002	.117	.040	.102	.120	.183	.001	.008		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.10	Pearson Correlation	.587*	.548*	.369*	.512*	.416*	.416*	.427*	.659*	.634*	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.003	.003	.002	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_ X3	Pearson Correlation	.679*	.727*	.796*	.828*	.815*	.775*	.744*	.768*	.545*	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

X4.8	Pearson Correlation	.772**	.576**	.529*	.632*	.768*	.805*	.863*	1	.825*	.797**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4.9	Pearson Correlation	.877**	.685**	.581*	.746*	.851*	.830*	.869*	.825*	1	.897**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4.10	Pearson Correlation	.915**	.763**	.664*	.755*	.822*	.801*	.806*	.797*	.897*	1	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_X 4	Pearson Correlation	.920**	.818**	.769*	.872*	.924*	.916*	.916*	.856*	.923*	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

LAMPIRAN 4

Uji Reliabilitas

Scale: UJI RELIABILITI Y

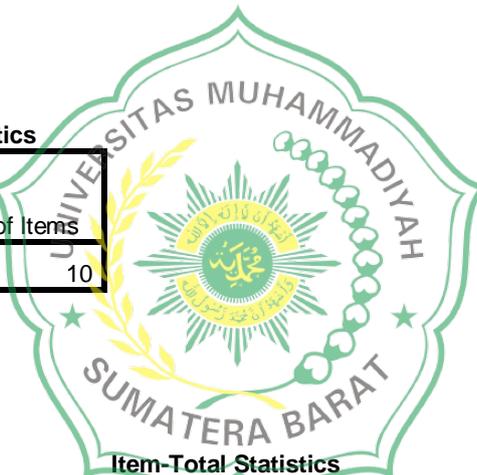
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	29.06	26.466	.673	.902
Y2	28.96	26.570	.687	.901
Y3	28.92	27.259	.691	.901
Y4	28.90	26.663	.704	.900
Y5	28.88	28.638	.414	.917
Y6	28.76	26.104	.768	.896
Y7	28.94	26.588	.703	.900
Y8	28.84	27.158	.643	.903
Y9	28.84	26.260	.769	.896
Y10	28.98	26.632	.717	.899

Scale: UJI RELIABILITI X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

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	25.74	19.707	.512	.870
X1.2	25.62	18.649	.628	.862
X1.3	25.54	20.131	.384	.880
X1.4	25.50	18.582	.683	.857
X1.5	25.68	19.079	.586	.865
X1.6	25.54	18.866	.636	.861
X1.7	25.60	18.286	.742	.853
X1.8	25.56	18.007	.711	.855
X1.9	25.54	18.621	.615	.863
X1.10	25.64	19.500	.498	.871

Scale: UJI RELIABILITI X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	10

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	28.38	30.934	.752	.929
X2.2	28.32	31.202	.751	.929
X2.3	28.46	30.172	.776	.927
X2.4	28.32	30.589	.765	.928
X2.5	28.28	30.124	.778	.927
X2.6	28.30	30.990	.676	.932
X2.7	28.34	30.474	.759	.928
X2.8	28.42	30.167	.752	.929
X2.9	28.40	30.694	.732	.930
X2.10	28.46	31.070	.690	.932

Scale: UJI RELIABILITI X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	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	28.38	29.996	.598	.905
X3.2	28.12	29.618	.656	.902
X3.3	28.10	29.112	.742	.897
X3.4	28.06	28.670	.780	.895
X3.5	28.08	28.238	.759	.895
X3.6	28.08	28.647	.708	.899
X3.7	28.12	29.087	.672	.901
X3.8	28.02	28.918	.702	.899
X3.9	28.00	31.306	.445	.914
X3.10	28.20	28.776	.678	.901

Scale: UJI RELIABILITI X4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	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	28.82	36.926	.900	.964
X4.2	28.64	37.949	.775	.969
X4.3	28.58	38.534	.717	.971
X4.4	28.64	37.664	.842	.966
X4.5	28.62	36.771	.904	.964
X4.6	28.58	37.024	.894	.964
X4.7	28.66	37.004	.895	.964
X4.8	28.70	37.520	.821	.967
X4.9	28.84	37.035	.903	.964
X4.10	28.84	36.668	.911	.964

LAMPIRAN 5

Uji Asumsi Klasik

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.1200000
	Std. Deviation	4.51054864
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.062
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin, Loyalitas ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.626	.593	3.634

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	996.907	4	249.227	18.869	.000 ^b
	Residual	594.373	45	13.208		
	Total	1591.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.737	4.927		-.150	.882
	Disiplin Kerja	.433	.115	.363	3.765	.000
	Loyalitas	.253	.101	.273	2.517	.015
	Motivasi Kerja	.480	.099	.504	4.839	.000
	Lingkungan Kerja	-.077	.078	-.092	-.983	.331

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.10	40.92	32.12	4.511	50
Residual	-10.617	8.934	.000	3.483	50
Std. Predicted Value	-2.222	1.951	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.921	2.458	.000	.958	50

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. UJI MULTIKOLINEARITAS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin, Loyalitas ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.626	.593	3.634

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	996.907	4	249.227	18.869	.000 ^b
	Residual	594.373	45	13.208		
	Total	1591.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.737	4.927		-.150	.882		
	Disiplin	.433	.115	.363	3.765	.000	.892	1.121
	Loyalitas	.253	.101	.273	2.517	.015	.704	1.421
	Motivasi	.480	.099	.504	4.839	.000	.765	1.307

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	996.907	4	249.227	18.869	.000 ^b
	Residual	594.373	45	13.208		
	Total	1591.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-737.737	4.927		-.150	.882
	Disiplin	.433	.115	.363	3.765	.000
	Loyalitas	.253	.101	.273	2.517	.015
	Motivasi	.480	.099	.504	4.839	.000
	Lingkungan Kerja	-.077	.078	-.092	-.983	.331

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.10	40.92	32.12	4.511	50
Residual	-10.617	8.934	.000	3.483	50
Std. Predicted Value	-2.222	1.951	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.921	2.458	.000	.958	50

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin, Loyalitas ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.626	.593	3.634

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	996.907	4	249.227	18.869	.000 ^b
	Residual	594.373	45	13.208		
	Total	1591.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.737	4.927		-.150	.882
	Disiplin	.433	.115	.363	3.765	.000
	Loyalitas	.253	.101	.273	2.517	.015

Motivasi	.480	.099	.504	4.839	.000
Lingkungan Kerja	-.077	.078	-.092	-.983	.331

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.10	40.92	32.12	4.511	50
Residual	-10.617	8.934	.000	3.483	50
Std. Predicted Value	-2.222	1.951	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.921	2.458	.000	.958	50

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.381	4	1.095	.204	.935 ^b
	Residual	241.049	45	5.357		
	Total	245.430	49			

a. Dependent Variable: RES2

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.323	3.137		.740	.463
	Disiplin	.036	.073	.077	.495	.623
	Loyalitas	-.055	.064	-.152	-.866	.391
	Motivasi	.022	.063	.057	.340	.735
	Lingkungan Kerja	.011	.050	.035	.228	.820

a. Dependent Variable: RES2

5. UJI ANALISIS LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin, Loyalitas ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.626	.593	3.634

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	996.907	4	249.227	18.869	.000 ^b
	Residual	594.373	45	13.208		
	Total	1591.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.737	4.927		-.150	.882
	Disiplin	.433	.115	.363	3.765	.000
	Loyalitas	.253	.101	.273	2.517	.015
	Motivasi	.480	.099	.504	4.839	.000
	Lingkungan Kerja	-.077	.078	-.092	-.983	.331

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.10	40.92	32.12	4.511	50
Residual	-10.617	8.934	.000	3.483	50
Std. Predicted Value	-2.222	1.951	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.921	2.458	.000	.958	50

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. UJI T DAN F

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.626	.593	3.634

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	996.907	4	249.227	18.869	.000 ^b
	Residual	594.373	45	13.208		
	Total	1591.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.737	4.927		-.150	.882
	Disiplin	.433	.115	.363	3.765	.000
	Loyalitas	.253	.101	.273	2.517	.015
	Motivasi	.480	.099	.504	4.839	.000
	Lingkungan Kerja	-.077	.078	-.092	-.983	.331

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



LAMPIRAN 6

Surat Izin Penelitian

	Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat FAKULTAS EKONOMI <i>Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi " B "</i>
	Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 35173

Nomor : 615/II.3.AU/F/2022
 Lamp. : -
 Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Padang, 17 *Ramadhan* 1443 H.
 18 April 2022 M.

Kepada Yth.
Bapak/Ibu
Pimpinan PT Inti Vulkatama
Lubuk Buaya, Kota Padang
 di
Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

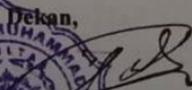
Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat maka setiap mahasiswa terlebih dahulu diharuskan melakukan penelitian ke lapangan untuk penulisan skripsi.

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin dengan data mahasiswa :

Nama	Dinda Afriana
N I M	18.10.002.61201.045
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Program	: Strata Satu (S1)
Alamat	: Jl. Pasir Putih No. 3 Tabing, Kota Padang
Hp.	: 0822 9700 1406
Judul Skripsi	: Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalammu'alaikum wr. wb.


Sugih Setiawan, SE, M.Si
 NPM 1202659

Tembusan :

1. Rektor UM Sumbar
2. Peringgal

LAMPIRAN 7

Surat Keterangan Selesai Penelitian

Padang, 29 Juni 2022

Nomor : 45/INTI/VI/2022
Hal : Telah Selesai Melaksanakan Penelitian
Lamp : -

Kepada Yth,
Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Barat

Di Tempat

Dengan Hormat,

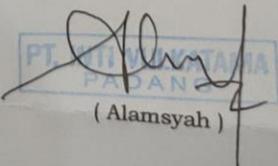
Yang bertanda tangan dibawah ini Menerangkan nama yang tercantum dibawah ini :

Nama : Dinda Afriana
Nim : 181000261201045
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen

Bahwa mahasiswa tersebut diatas telah Selesai melaksanakan Penelitian di PT. Inti Vulkatama Padang Tgl 23 Juni 2022.

Demikianlah surat keterangan ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan, Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami


PT. INTI VULKATAMA
PADANG
(Alamsyah)

LAMPIRAN 8

SK Bimbingan


Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI
Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"
 Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net
 Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

SURAT KEPUTUSAN
 Nomor : 236/II.3/AU/KEP/2021

TENTANG :
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
 Semester **Ganjil** Tahun Akademik 2021 / 2022

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

Menimbang :

1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan.

Mengingat :

1. AD dan ART Muhammadiyah
2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
3. PP Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.
4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020
5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.
6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

MEMUTUSKAN

Menetapkan
Pertama :

Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;

Nama	: Dinda Afriana
Bp/NPM	: 18.10.002.61201.045
Prodi	: Manajemen

Judul Tugas Akhir/Skripsi :

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Wali Nagari Koto Bangun Kabupaten Lima Puluh Kota, Sumatera Barat)

Kedua :

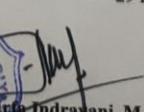
Menunjuk Saudara :

- a. **Dr. Tri Irfia Indrayani, M.Pd** Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
- b. **Nurhaida, SE, MM** Ditugaskan Sebagai Pembimbing II

Ketiga :

Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah. Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang
 Pada tanggal : 25 Jumadil Awal 1443 H.
 29 Desember 2021 M.


Dr. Tri Irfia Indrayani, M.Pd
 NBM : 93 25 57

Tembusan:

1. Rektor UM Sumbar
2. Yang bersangkutan



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi " B "

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

Nomor : 236/II.3.AU/KEP-PSA/2021

Lamp. : 1 lembar

Hal : Pembimbing Skripsi

Padang, 25 Jumadil Awal 1443 H.

29 Desember 2021 M.

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.

1. **Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd**
2. **Nurhaida, SE, MM**

 Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UM Sumbar
 Di
 Padang

Assalammu'alaikum wr. wb.

Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr. bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr. menjadi pembimbing skripsi atas nama :

Nama	Dinda Afriana
N I M	18.10.002.61201.045
Program Studi	Manajemen
Jenjang Program	Strata I (S1)
Dengan Judul	<i>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Wali Nagari Koto Bangun Kabupaten Lima Puluh Kota, Sumatera Barat)</i>

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir). Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X.

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalammu'alaikum wr. wb.

Dekan

Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd
 NBM : 93 25 57

LAMPIRAN 9

Daftar Kegiatan Konsultasi



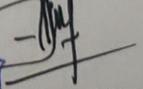
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI
Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi " B "
 Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net
 Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dinda Afriana
 N I M : 18.10.002.61201.045
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Program : Strata I (S1)
 Dengan Judul : *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Wali Nagari Koto Bangun Kabupaten Lima Puluh Kota, Sumatera Barat)*

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	20/1/22	Perbaikan judul + Jurnal		
2.	20/1-2022	Referensi		
3.	21/2-2022	Perbaikan penulisan		
4.	23/2-2022	ACC Sempurna		
5.	23/2-2022	Wawancara		
6.	25/2-2022	Bimbingan U Kuesioner		
7.	7/3-2022	Perbaikan Kuesioner dan ACC Kuesioner		
8.	22/3/22	ACC Sempurna		
9.	10/4/22	Acc dan Kelengkapan		
10.	18/4/22	ACC Penelitian		

Padang, 25 Jumadil Awal 1443 H.
29 Desember 2021 M.

Dekan,

Dr. Dra. Eri Iria Indrayani, M.Pd
 NBM : 93 25 57



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi " B "

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dinda Afriana
 N I M : 18.10.002.61201.045
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Program : Strata 1 (S1)
 Dengan Judul : *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Wali Nagari Koto Bangun Kabupaten Lima Puluh Kota, Sumatera Barat)*

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	17/6/22	Perbaik Hsl Peresit dan Ktelum		
2.	20/6/22	Acc Semhas		
3.	20/6/22	Perbaikan lampiran		
4.	20/6/22	Perbaikan sesuai arahan		
5.	29/6/22	Acc U Pembagian		
6.	29/6/22	Perbaiki dan tambah lampiran		
7.	30/6/22	Acc Semhas		
8.	13/7/22	Perbaiki sesuai arahan		
9.	18/7/22	Tambahkan lampiran		
10.	19/7/22	Acc komprehensif		
11.	27/7/22	Acc Lampiran		

Padang, 25 Jumadil Awal 1443 H.
29 Desember 2021 M.

Dekan,

Dr. Dra. Tri Irfi Indrayani, M.Pd
 NBM : 93 25 57

LAMPIRAN 10**Persetujuan Seminar Proposal**

PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL
Telah disetujui untuk Seminar Proposal Penelitian

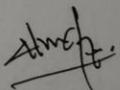
Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang

NAMA : DINDA AFRIANA
NIM : 181000261201045
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Padang, 17 Maret 2022

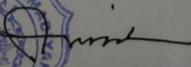
Disetujui Oleh :

Pembimbing 1 Pembimbing 2

(Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd) (Nurhaidah, SE, MM)

Diketahui
Ketua Program Studi


(Asrizal, SE, M.Si)



LAMPIRAN 11

Persetujuan Seminar Hasil

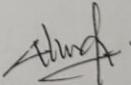
PERSETUJUAN SEMINAR HASIL
Telah disetujui untuk Seminar Hasil

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LOYALITAS, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTI VULKATAMA LUBUK BUAYA KOTA PADANG

NAMA : ADINDA AFRIANA
 NIM : 181600261201045
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

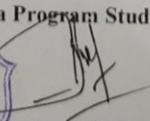
Padang, 29 Juni 2022

Disetujui Oleh :

<p>Pembimbing 1</p>  <p>(Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd)</p>	<p>Pembimbing 2</p>  <p>(Nurhaida, SE, MM)</p>
---	---

Diketahui

Plt. Ketua Program Studi


 (Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd)



LAMPIRAN 12

Persetujuan Ujian Komprehensif

PERSETUJUAN KOMPREHENSIF
Telah disetujui untuk Ujian Komprehensif

**PENGARUH DISIPLIN, LOYALITAS, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

NAMA : DINDA AFRIANA
NIM : 181000261201045
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

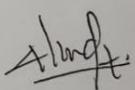


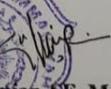
 Disetujui Oleh:

Padang, 18 Juli 2022

Pembimbing 1

 (Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd)

Pembimbing 2

 (Nurhaida, SE, MM)

Diketahui
Ketua Program Studi

 (Usniar, SE, M.Si)



LAMPIRAN 13

Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI
 Status : *Terakreditasi B*

Website : www.umsb.ac.id e-mail : rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net
 Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
 Nomor : 1070/KET/II.3.AU/D/2022

Operator Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dengan identitas berikut:

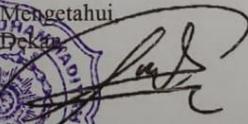
Nama	<i>Dinda Afriana</i>
N I M	: 181000261201045
Program Studi	: SI Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Judul Tugas Akhir/Skripsi:

“PENGARUH DISIPLINKERJA, LOYALITAS, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTI VULKATAMA LUBUK BUAYA KOTABADANG”

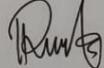
Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme kurang dari 30 % pada setiap subbab naskah Tugas Akhir/Skripsi yang di susun. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasarat untuk mengikuti ujian Tugas Akhir/Skripsi.

Mengetahui



Rully Setiawan, SE., M.Si
 NIK. 1007017302

Padang, 2 September 2022
 Operator Fakultas Ekonomi



Ratna Sari, S. Kom
 NIK. 21022017



