PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTRONICS

SKRIPSI

Oleh :
Nita Indriani
150610047

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTRONICS

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh :

Nita Indriani

150610047

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: NITA INDRIANI
NPM	: 150610047
Fakultas	: MANAJEMEN
Program Studi	: ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Menyatakan bahwa "Ilmu Sosial Dan Humaniora." yang saya buat dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTRONICS

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Ilmu Sosial Dan Humaniora ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Ilmu Sosial Dan Humaniora ini dapat dibuktikan terdapat unsurunsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Ilmu Sosial Dan Humaniora ini digugurkan dan Ilmu Sosial Dan Humaniora yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 21 Februari 2020

Nita Indriani

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTRONICS

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar Sarjana

Oleh

Nita Indriani

150610047

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal

seperti tertera di bawah ini

Batam, 21 Februari 2020

Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M.

Pembimbing

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari distribusi kuesioner dari 134 responden serta populasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linier berganda termasuk uji F, uji T, Uji Hipotesis dan koefisien Determinasi. Hasil uji-T mengungkapkan bahwa: lingkungan kerja (X1) berdampak pada kinerja karyawan (Y1), disiplin kerja (X2) berdampak pada kinerja karyawan (Y1), motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1) , lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) memiliki dampak simultan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) bersama-sama. memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1). Hasil uji F menghitung variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dengan signifikan 0,000 $<\alpha = 0,05$ dan secara positif menunjukkan bahwa mereka secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan nilai R nilai 16,2% dari penelitian ini dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Disiplin kerja , Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, work discipline and work motivation on employee performance. The method used in this research is quantitative method. Data obtained from the distribution of questionnaires from 134 respondents and the study population. The data analysis technique used to test this hypothesis is multiple linear regression analysis including F test, T test, Hypothesis Test and Determination coefficient. T-test results revealed that: work environment (X1) has an impact on employee performance (Y1), work discipline (X2) has an impact on employee performance (Y1), work motivation (X3) has a significant effect on employee performance (Y1), work environment (X1), work discipline (X2), work motivation (X3) have a simultaneous impact on employee performance (Y1), work environment (X1), work discipline (X2) and work motivation (X3) together. has a significant impact on employee performance (Y1). F test results calculate the work environment variables (X1), work discipline (X2) and work motivation (X3) with a significant 0,000 <α = 0.05 and positively indicate that they simultaneously affect employee performance. While the value of R value of 16.2% of this study was influenced by variables of work environment, work discipline and work motivation, while the remaining 83.8% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords:*employee perfomace; work dicpline; work environment; work motivation.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saranakan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Nur Elfi Husda,S.Kom.,M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto,S.Hum.,M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian,S.Kom.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Putera Batam;
4. Bapak Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M. selaku Dosen pembimbing pada Universitas Putera Batam;
5. Tim Dosen Penguji;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Orang Tua tercinta, Yenni iswita selaku mama kandung dan Suwarni selaku nenek kandung mama;
8. Mindo Muhammad bangun selaku adek sepupu dan Desi selaku sepupu
9. Shardi selaku kekasih yang selalu mendukung.
10. Sahabat Tercinta Selly, Susi Susanti Suwarni, Dewi Natalina, Rezki Safitri, Lisa, Melyani selaku rekan se-angkatan. Semoga skripsi ini dapat diterima dengan baik juga mendapat kasih karunia dan semoga membalas kebaikan dan mendapat curahan rahmat berlimpah, Amin

.

Batam, 21 februari 2020

Nita indriani

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN……..……i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS …..……iii
HALAMAN PENGESAHAN …… iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR.....vii
DAFTAR ISI.....viii
DAFTAR GAMBAR.....ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR RUMUS xiv
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi masalah..... 8
1.3 Batasan Masalah..... 9
1.4 Rumusan Masalah 9
1.5 Tujuan Penelitian…..... 10
1.6 Manfaat Penelitian..... 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Konsep Teoritis 12
2.1.1 Kinerja Karyawan 12
2.1.2 Lingkungan Kerja..... 16
2.1.3 Disiplin Kerja…..... 21
2.1.4 Motivasi Kerja…..... 25
2.2 Penelitian Terdahulu 30
2.3 Kerangka Pemikiran..... 32
2.4 Hipotesis…..... 33
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Desain Penelitian..... 34
3.2 Operasional Variabel…..... 34
3.2.1 Variabel Independen… 35
3.2.2 Variabel Dependen…..... 36
3.3 Populasi dan Sampel 36
3.3.1 Populasi…..... 36
3.3.2 Sampel…..... 37
3.4 Teknik Pengumpulan Data…..... 38
3.4.1 Observasi..... 39
3.4.2 Wawancara..... 39
3.4.3 Kuesioner 39

3.5 Metode Analisis Data 40
3.5.1 Analisis Deskriptif..... 41
3.5.2 Uji Kualitas Instrument 42
3.6 Uji Asumsi Klasik 45
3.6.1 Uji Normalitas 45
3.6.2 Uji Multikolonieritas 45
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas 46
3.7 Uji Pengaruh..... 46
3.7.1 Uji Regresi Linear Berganda 46
3.7.2 Uji Koefesien Determinasi (R2)..... 47
3.8 Uji Hipotesis..... 48
3.8.1 Uji T (Uji Statistik Parsial)..... 48
3.8.2 Uji F (Uji Silmutan) 49
3.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian 50
3.9.1 Lokasi Penelitian 50
3.9.2 Jadwal Penelitian..... 50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 51
4.1.1 Analisis Krateristik Responden..... 51
4.1.1.1 Profil Responden..... 51
4.1.1.2 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51
4.1.1.3 Karateristik Responden Berdasarkan Usia..... 52
4.1.1.4 Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan 53
4.2 Hasil Penelitian 54
4.2.1 Analisis Deskriptif 54
4.2.1.1 Karateristik Variabel..... 54
4.2.1.2 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)..... 54
4.2.1.3 Variabel Disiplin Kerja (X2) 55
4.2.1.4 Variabel Motivasi Kerja (X3) 56
4.2.1.5 Variabel Kinerja Karyawan 57
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data 58
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen 58
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Data……..……..61
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik 63
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas 63
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas 66
4.2.3.3 Hasil uji Heteroskedatistas..... 67
4.2.4 Hasil Pengaruh..... 68
4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 68

4.2.4.2 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)..... 69
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis..... 69
4.2.5.1 Hasil Uji T..... 69
4.2.5.2 Hasil Uji F..... 71
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian 72
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... 72
4.3.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan 72
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... 72
4.3.4 Pengaruh lingkungan kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 73

BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1 Simpulan..... 75
5.2 Saran 76
DAFTAR PUSTAKA..... 77
LAMPIRAN 1 Pendukung Penelitian
LAMPIRAN 2 Daftar Riwayatt Hidup
LAMPIRAN 3 Surat Ketrangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 33
Gambar 4.1 Uji Normalitas Kurva Histogram..... 64
Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik P-P Plot Regression Standardized 65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data absensi karyawan per bulan Jan – Okt 2019..... 5
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu..... 30

Tabel 3.1 Operasional Variabel X(Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) 35
Tabel 3.2 Operasi Variabel Y (Kinerja Karyawan)..... 36
Tabel 3.3 Skala Likert pada teknik pengumpulan data 40
Tabel 3.4 Kriteria Deskriptif 42
Tabel 3.5 Jadwal Penelitain..... 50

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Bedasarkan Jenis Kelamin 51
Tabel 4.2 Karateristik Responden Beradasarkan Usia 52
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Rseponden Berdasarkan Pendidikan..... 53
Tabel 4.4 Indikator Variabel Lingkungan (X1)..... 54
Tabel 4.5 Indikator Variabel Disiplin Kerja (X2) 55
Tabel 4.6 Indikator Variabbel Motivasi Kerja (X3)..... 56
Tabel 4.7 Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y) 57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja 59
Tabel 4.10 Uji validitas Motivasi Kerja 59
Tabel 4.11 Hasil Uji Valiiditas kinerja Karyawan 60
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitaas Variabel Lingkungan kerja (X1)..... 61
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2) 62
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 63
Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogorov Smimov 65
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas..... 66
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedatistitas..... 67
Tabel 4.19 Analisis Regresi Linear berganda 68
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefesien Determinasi..... 69
Tabel 4.21 Hasil Uji T..... 70
Tabel 4.22 Hasil Uji F 71

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin 37
Rumus 3.2 Rentang Skala 41
Rumus 3.3 Pearson Product Moment 43
Rumus 3.4 Koefesien Reliabilitas (Cronbach Alpha) 44
Rumus 3.5 Analisis Regresi Linear Berganda 47
Rumus 3.6 Koefesien Determinasi 47
Rumus 3.7 Uji T 48
Rumus 3.8 Uji F 4

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan suatu hal penting dalam sumber daya dalam pengembangan organisasi. Pertumbuhan Permintaan dalam sangat pentingnya sumber daya manusia mengingat semakin meningkatnya persaingan di dunia bisnis. Peningkatan sumber daya manusia akan mendorong pertumbuhan produksi perusahaan. Perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dan digunakan secara efektif dan efesien sumber daya manusia.

Kinerja dalam organisasi adalah jawaban atas keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi ditentukan. Karyawan adalah sumber manusia yang terlibat secara langsung dalam menjalankan aktivitas syarikat itu. Dalam menjalankan aktivitas syarikat itu, karyawan tidak dapat dipisahkan dari persekitaran kerja. Persekitaran syarikat itu sangat untuk penting dipertimbangkan oleh manajemen perusahaan, program untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dilaksanakan secara efektif jika tidak didukung oleh persekitaran kerja yang konpeten, adanya dengan sirkulasi udara bagus, pencahayaan cerah kemudian jauh dari keributan suara dapat merusak fokus kerja, letak ruang lebih bagus dan warna-warna cantik sampai kebersihan dijaga agar karyawan tetap bekerja. Kenyaman dan ketenangan karyawan dalam menjalankan aktivitas merupakan suatu kondisi positif dalam pekerjaan, yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi sehingga pelaksanaan kegiatan dalam syarikat itu boleh berjalan

lancar. Persekitaran kerja dalam perindustrian sangat penting bagi pengurusan untuk dipertimbangkan. Walaupun persekitaran kerja tidak berada dalam syarikat, tetapi persekitaran mempunyai pengaruh langsung pada kerja terhadap pekerja yang melaksnakan aktivitas tersebut. Dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan meningkat dalam kerjaan dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menurunkan tingkat kinerja.

Tiap-tiap industri selalu menginginkan tenaga kerja dimilikinya, mahir memberikan kinerja kerja bagus. Begitu juga dengan PT Osi Electronics. PT OSI Electronics merupakan perusahaan multinasional asal Amerika Serikat yang memproduksi *box builds, printed circuit board assemblies, prototype building* dan beragam produk lainnya untuk kebutuhan para *customer* di bidang militer, kesehatan, *otomotive*, telekomunikasi dan *manufacturing*. PT Osi Electronics mempunyai visi dan misi yaitu berkomitmen memberikan kualitas barang yang tinggi sehingga untuk memperkecil yang namanya kerusakan barang dan memberikan kualitas yang sangat bagus kepada konsumen. PT Osi Electronics membuat nilai unsur point utama maka dari itu perindustrian memerlukan pekerja yang boleh menghasilkan produktiviti tinggi dari pekerjaan yang ditawarkan melalui mereka menjaga lingkungan kerja tetap tertata rapi, disiplin dalam kerja dan motivasi untuk kerja sehingga dapat menghasilkan barang dengan kualitas tinggi yang diinginkan konsumen. PT Osi Electronics memiliki kebijakan kualitas yang disebut *QDCI* (*Quality Delivery Cost Integrity*) yaitu “kami secara konsisten memenuhi harapan pelanggan dengan menekankan pada kualitas,

Pengiriman, Biaya, dan Integritas di seluruh struktur organisasi OSI Systems, Inc kami akan terus berupaya untuk menyokong budaya kualitas kelas dunia dengan tetap berbasis data, berpihak kepada pelanggan, dan berfokus pada kualitas. Jadi, perindustrian membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang bagus di dalam menghasilkan produk yang mampu memenuhi kebutuhan konsumen dan mampu bersaing dengan perusahaan lain*"*

Lingkungan pekerjaan adalah satu faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat meningkatkan tenaga kerja. Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut pengamatan peneliti di PT Osi Electronics masih perlu banyak perbaikan. Beberapa kamar yang tersedia kurang terang, seperti tingkat pencahayaan dan suhu kamar bervariasi dari satu ons ke yang lain. Maka warna ruangan yang menyebabkan hawa dingin juga kurang. Juga, sirkulasi udara yang ada tidak optimal. Rusak ruang masih belum optimal, karena masih dalam urutan file yang berfungsi tidak tertata rapi. Menjaga lingkungan kerja agar tetap tertata rapi merupakan hal yang harus dilakukan oleh karyawan agar kerjaan yang dilakukan tetap berjalan lancar, tetapi masih adanya karyawan yang masih kurang sadar dalam melakukan pendekatan dalam mengatur lingkungan kerja, yang pada intinya kurangnya kepedulian dalam menjaga dan merawat barang yang di pakai setiap hari untuk kelangsungan produksi, serta banyaknya tuntunan dari

pimpinan untuk tetap mencapai target produksi dengan kualitas barang yang bagus.

Dalam menjaga lingkungan kerja pastinya berkaitan dengan kedisiplinan. Kedisiplinan belum dapat mengatakannya secara efektif karena penampilan disiplin semata-mata didasarkan pada rasa takut. Disiplin dalam arti sebenarnya hasil dari interaksi norma yang harus ditaati. Norma ini terkait dengan langkah-langkah legalistik tetapi juga dengan etika dan karma.

Disiplin mengacu pada kondisi atau sikap karyawan terhadap aturan dan peraturan perusahaan. Jika aturan atau peraturan perusahaan diabaikan , atau seriing dilanggar, karyawan ini memiliki etika kerja yang buruk. Di sisi lain, ketika karyawan mematuhi peraturan perusahaan, itu mencerminkan disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih luas digunakan, disiplin berarti bahwa tindakan diambil dengan ketentuan untuk memperbaiki perilaku dan sikap karyawan yang salah.

Disiplin itu sendiri adalah aturan hukum. Disiplin adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien dan sukses melalui sistem organisasi yang tepat.

Disiplin kerja yang mencerminkan tanggung jawab primata seseorang untuk tugas-tugas yang dipimpinnya. Ini mempromosikan moral, etos kerja dan mencapai parameter organisasi, kemitraan dan masyarakat. Disiplin dapat diartikan sebagai pekerja yang selalu datang dan kembali ke masa lalu, memastikan semua pekerjaan mereka dengan benar, membahas semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Bagi perusahaan, etos kerja akan

memastikan pelaksanaan pesanan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga hasil yang optimal dapat diperoleh. Bagi pekerja, etos kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang sangat baik dan moral karyawan akan meningkat. Ini memungkinkan para pekerja untuk melakukan aktivitas mereka dengan kesadaran penuh.

Berdasarkan dalam pengamatan peneliti pada PT Osi Electronics, masih ada karyawan PT Osi Electronics yang kurang disiplin di dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini tercermin dari kedatangan tidak komplit yang fluaktuatif ini belum sepenuhnya berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Di tempat kerja setiap harinya, seperti terlambat masuk kerja, tidak hadir tanpa keterangan, tidak menggantungkan ID Card di baju. Ini dapat dilihat dalam data mengenai ketidakhadiran pekerja seperti berikut:

Tabel 1.1 Data absensi kayawan per bulan Jan – Okt 2019 *WH* (*Wire Harnes)*

BULAN	ABSENSI	PRESENTASE ABSENSI %
JANUARI 2019	20 Karyawan	0.36%
FEBUARI 2019	10 Karyawan	0.18%
MARET 2019	25 Karyawan	0.45%
APRIL 2019	18 Karyawan	0.32%
MEI 2019	16 Karyawan	0.29%
JUNI 2019	22 Karyawan	0.40%
JULI 2019	27 Karyawan	0.49%
AGUSTUS 2019	21 karyawan	0.38%
SEPTEMBER 2019	16 Karyawan	0.29%
OKTOBER 2019	10 Karyawan	0.18%
RATA-RATA	18.5 Karyawan	0.33%

Sumber : *Attendance* PT Osi Electronics *wire harnes*

Dengan tidak adanya data di atas, dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT Osi Electronics Wire Harness masih sangat banyak, ada beberapa pekerja yang tidak pergi bekerja tanpa penjelasan dan beberapa cuti. Ada fluktuasi penurunan dan penurunan absensi, pada bulan-bulan (Januari, Maret, April, Juni, Juli, Agustus dan September) di 20 persen teratas yang menunjukkan bahwa absensi masih tinggi dan tidak meningkat oleh pekerja yang terlambat. Dari data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata pergantian karyawan adalah 18,5 atau 0,33 persen per bulan. Ini akan terus menjadi masalah serius bagi organisasi secara keseluruhan. Indikator kinerja karyawan adalah salah satu hal yang mencerminkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan dan kedisiplinan karyawan yang mempengaruhi yaitu motivasi. Karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja akan mempengaruhi dalam hal kualitas barang. Sementara karyawan memiliki motivasi seperti: bantuan keuangan dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, Jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata lebih baik untuk mengakrabkan hubungan antarpribadi, dan kerjasama, partisipasi tahun lalu yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai dan mewakili organisasi Sementara karyawan memiliki motivasi dengan berbagai hal seperti: bantuan keuangan dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, Jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata lebih baik untuk mengakrabkan hubungan antarpribadi, dan kerjasama, partisipasi tahun lalu yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai dan mewakili organisasi perkumpulan ikhwat serta akhawat majelis taklim.

Motivasi sesuatu yang menginspirasi atau mendorong pekerjaan, begitu bersemangat atau lesunya dorongan kerja karyawan untuk menyidiki prestasi kerana prestasi seseorang bergantung pada kekuatan motifnya. Keberadaan motivasi kerja juga dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memandang motivasi kerja mereka secara positif cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi seperti bekerja keras, terus bekerja keras, dan memiliki sikap yang lebih baik dengan cara yang lebih baik. Karena itu, produktivitas pekerja akan meningkat secara optimal.

Motivasi adalah pengolahan psikologis dapat mencerminkan interaksi antara kebutuhan, keputusan dan persepsi yang terjadi pada seseorang yang timbul karena faktor dalam diri sendiri dan dari luar faktor diri seseorang. Menurutt teori Maslow yang menyatakan bahwa "hierarki kebutuhan manusia dapat digunakan untuk menggambarkan dan motivasi kerja menggambarkan seseorang. Di mana pun kebutuhan seseorang berhubungan dengan kebutuhan fisiologis, keselamatan atau keamanan, hak milik, cinta dan kebutuhan harga diri dan kebutuhan untuk aktualisasi diri" (Abdul Hanfi,2018:408)

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap karyawan *PT Osi Electronics* masih kurang termotivasi karyawan untuk bekerja dimana pekerjaan itu bukan merupakan suatu kebutuhan utama untuk memenuhi ekonomi dan tidak merasa takut bila keluar dari kerja, sehingga itu akan mempengaruhi kualitas dan produksi perusahaan. Karyawan masih kurang minat dalam mempelajari hal-hal baru ketika diberikan tugas untuk naik ke jenjang jabatan yang lebih baik. Karyawan masih kurang merasa pede dan tidak termotivasi untuk medapat jenjang

yang lebih baik. Sehinga motivasi karyawan untuk bekerja atau pun para operator kurang mengexpost dalam bidang kelebihan yang mereka miliki. Kemampuan kepentingan berbeda dari tugas saat ini memicu maksimum dalam hal kuantitas dan kuantitas. Pekerjaan yang memenuhi standar waktu masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan masalah di atas, penulis mencoba memasukkannya dalam tesis **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTRONICS"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dimungkinkan untuk mengidentifikasi masalah-masalah berikut:

1. Tingkat pencahayaan dan suhu ruang yang berbeda antara oulet satu dengan lainnya.
2. Kurangnya kesadaran dalam mejaga dan memelihara barang produksi
3. Tata ruang yang masih kurang maksimal sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan
4. Disiplin Tingkat kehadiran berfluktuasi dan mereka tidak sepenuhnya disiplin untuk bekerja sebagai tugas tanpa paksaan.
5. Motivasi karyawan kurang dalam hal kerjaan merupakan kebutuhan
6. Kemampuan minat yang berbeda dari tugas saat ini tidak memicu kinerja maksimal.
7. Dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan termasuk waktu standar yang digunakan masih perlu ditingkatkan.

1.3 Batasan Masalah

Fokus pada masalah pokok dan untuk mencegah diskusi berlebihan yang menghasilkan ketidak benaran pembatasan dalam penelitian yaitu :

1. Penelitian fokus dengan pada masalah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadapa Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics.
2. Objek investigasi ini adalah para pekerja PT Osi Electronics bagian departemen *Wire Harnes*.

1.4 Rumusan Masalah

Peneliti ingin membahasnya hubungan pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasaan kinerja karyawan pada PT Osi Electronics, dan karena itu latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah, jadi peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Osi Electronics*?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT *Osi Electronics*?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT *Osi Electronics*?
4. Apakah lingkungan kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *PT Osi Electronics*?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah. Maka penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Osi Electronics.*
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Osi Electronics.*
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Osi Electronics.*
4. Untuk mencari tahu pengaruh (lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap s kinerja karyawan PT *Osi Electronics*.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari teoritis penelitian diharapkan dapat memberikan masukan tambahan memperkaya pengetahuan Ilmu Sosial dan Humaniora tentang Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut ;

a. Bagi Perusahan Masukan untuk memberbaiki lingkungan kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja sehingga tercipta kenyaman dalam bekerja terhadap kinerja karyawan bagi perusahaan *PT Osi Electronics.*

b. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang baik tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *PT Osi Electronics*.
c. Bagi Akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah kepustakaan, pembedaharaan bacaan ilmiah diperpustakaan dan menambah wawasan mahasiswa dalam penelitian selanjutnya.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja karyawan

Harsuko (2011) defenisi kinerja merupakan seseorang dapat menerapkan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan spesifik terkait dengan peran individu dan atau dengan menunjukkan kompetensi yang dinyatakan relevan dengan organisasi. Kinerja adalah konsep multidimensi yang mencakup tiga aspek: sikap, kemampuan, dan prestasi dalam (Kawet, 2016). Salah satu definisi kinerja karyawan adalah bahwa kinerja adalah catatan keuntungan yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu menurut Rusel (2013) dalam (Hanafi & Zulkifli, 2018). Tugas seseorang. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan atau memikul tanggung jawab atas hasil tersebut di harapkan. Menurut Byars dan Rue dalam (Bintoro & Daryanto, 2017)

Kinerja karyawan sering didefinisikan sebagai tugas, di mana karyawan diharuskan untuk menyesuaikan diri dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi .(Sidanti, 2015a). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau kesuksesan didalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan. Kinerja yang

tinggi merupakan ciri dari orang yang produktif didalam bekerja dan menjadi prestasi kerja. Murditanto (2012) dalam (Simarmata, Simarmata, & Saragih, 2018)

Berdasarkan teori jurnal diatas, dapat diartikan bahwa pekerjaan adalah suatu aktivitas atau tugas di berikan atasan sehingga karyawan harus melaksanakan dan mengikut aturan yang sudah diatur perusahaan.

2.1.1.2 Macam- macam kinerja karyawan

Ada 5 macam yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: (Bintoro & Daryanto, 2017)

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor adalah cara untuk menyokong pekerja untuk melakukan tugasnya dengan baik dan jika syarikat tidak dapat menyediakan kemudahan yang mencukupi, ini pasti akan mengurangkan prestasi tenaga kerja. Jika anda seorang Star-Up yang baru saja memulakan perniagaan, lebih baik menerangkannya pada awal proses pengambilan supaya mereka sedar dan bersedia untuk bekerja dengan kurang kemudahan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sangat penting diperhatikan, kerana hampir 80% pekerja meletak jawatan ketika persekitaran kerja mereka kurang baik. Persekitaran kerja yang baik mempunyai ruang kerja yang besar. Penerangan ringkas dan suhu udara yang bersesuaian sesuai dengan kerja yang luas pekerja. Jika mana-mana kemudahan tersebut rosak, segera pulihkannya supaya mereka tidak merosot dan mereka tetap selesa dalam aktiviti harian mereka.

3. Prioritas Kerja

Kasihkan prioritas kerja yang lebih spesifik dan jelas pada karyawan. Jika Karyawan merasa akan kewalahan ketika anda memberi mereka banyak pekerjaan tetapi tidak memberi mereka prioritas yang jelas, dan kemudian membiarkan mereka melakukan pekerjaan mereka satu per satu sesuai dengan jadwal yang Anda tentukan dan tidak menambahkan tugas lain sebelum pekerjaan selesai, jika ada beban kerja yang signifikan untuk melakukan beban kerja. pekerjaan yang telah Anda lakukan sebelumnya, sehingga karyawan Anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak terlindungi oleh waktu.

4. Dukungan atasan

Atasan yang baik, Anda perlu "mendengarkan" pemikiran dan pendapat karyawan Anda. Dorong mereka untuk memunculkan ide dan ide baru selama pertemuan, dan undang karyawan untuk “terlibat” dalam pekerjaan yang sedang anda kerjakan. Anda perlu memberi mereka kesempatan dan menciptakan di pekerjaan di skill mereka sehingga mereka dapat terus mengasah keterampilan mereka, karena jika Anda membutuhkan keterampilan itu, Anda dapat menggunakan energi mereka tanpa mempekerjakan karyawan baru dan tentu saja ini akan menguntungkan perusahaan. Kamu

5. Bonus

Kebanyakan pekerja akan gembira dapat bekerja apabila kerja yang mereka lakukan dinilai oleh syarikat. Anugerah pekerjaan boleh bermula dengan perkara-perkara mudah seperti pujian dari bos anda atau bahkan bonus. Anda boleh memberikan bonus ini kepada pekerja anda yang benar-benar dapat bekerja serta

yang anda harapkan. Anugerah ini adalah baik untuk pekerja lain untuk melihat, dan tujuannya adalah untuk membangkitkan rasa persaingan supaya mereka dapat bekerja dengan lebih baik.

Oleh karena itu, kinerja pekerjaan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama periode waktu yang sudah di tetapkan. Dalam hal ini kinerja terkait dengan kuantitas dan kualitas kerjaan yang menghasilkan.

.2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mitchel dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) indikator ukuran kinerja yang sebagai dasar untuk menilai kinerja terdiri dari:

1. Kuantitas kerja

Kualiti yang dicapai kerja berdasarkan tahap kesediaan dan kesesuaian yang tinggi akan menghasilkan penghargaan dan pembangunan dan pertumbuhan organisasi melalui pengetahuan dan kemahiran sistematik sejajar dengan kemajuan dalam pengetahuan dan teknologi.

2. *Promptness* (Ketepatan waktu)

Itu berkaitan dengan kesesuaian penyelesaian kerja atau tidak dengan masa sasaran yang dirancang. Tiap-tiap kerja dilengkapkan mengikut pelan supaya tidak mengganggu kerja lain.

3. Berinisiatif

Ia sadar diri untuk melakukan sesuatu yang dapat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab. Bawahan atau pekerja dapat menjalankan tugas tanpa harus terus menerus bergantung pada atasan.

4. *Capability*

Yaitu merupakan factor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam meninvestasikan atau terapi dengan melalui pendidikan atau pun laitihan merupakan suatu factor kemampuan yang bisa dikembangkan.

5. *Comumunication* (Komunikasi)

Yaitu interaksi karyawan dengan atasan atau atasan dengan bawahan menyatakan pendapat dan pendapat dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan membawa kepada kerjasama dan hubungan yang lebih baik yang akan lebih harmoni antara pekerja dan atasan, yang juga dapat mewujudkan rasa perpaduan dalam harmoni.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kemudahan dan infrastruktur keseluruhan yang wujud di area pekerja yang dilakukan kerja itu tersendiri. lingkungan kerja ini dapat termasuk, kemudahan kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Persekitaran kerja adalah segala-galanya yang wujud dalam persekitaran di sekeliling pekerja dan yang boleh menjejaskannya dalam megerjakan tugas-tugas yang diberikan pada dirinya, contohnya, muzik, kebersihan, dan lain-lain.(Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018)

Lingkungan kerja adalah kemudahan dan infrastruktur keseluruhan yang wujud di area pekerja yang dilakukan kerja itu tersendiri. lingkungan kerja ini dapat termasuk, kemudahan kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Lingkungan kerja adalah kemudahan dan infrastruktur keseluruhan yang wujud di area pekerja yang dilakukan kerja itu tersendiri. lingkungan kerja ini dapat termasuk, kemudahan kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Lingkungan kerja adalah kemudahan dan infrastruktur keseluruhan yang wujud di area pekerja yang dilakukan kerja itu tersendiri. lingkungan kerja ini dapat termasuk, kemudahan kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. (Hanafi & Zulkifli, 2018). Keadaan persekitaran kerja adalah baik jika pekerja boleh melaksanakan aktiviti Persekitaran kerja merupakan faktor penting dalam mewujudkan prestasi pekerja. Kerana persekitaran kerja mempunyai pengaruh langsung kepada pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan penampilan organisasi yang optimum, sihat, aman dan selesa. Kerana penentuan itu dan penciptaan persekitaran kerja yang baik akan menentukan kejayaan mencapai matlamat organisasi. Jika tidak, jika persekitaran kerja tidak baik, ia dapat mengurangkan motivasi dan semangat dan akhirnya dapat mengurangkan prestasi pekerja. Persekitaran kerja sangat diperlukan untuk memberi perhatian kerana ini adalah salah satu faktor penting dalam menentukan prestasi pekerja. Ini kerana mereka berasa tidak selesa di tempat kerja supaya prestasi rendah. Persekitaran kerja adalah sesuatu dari persekitaran kerja yang menjadikannya mudah atau sulit untuk bekerja (Sidanti, 2015a). Lingkungan kerja sebagai sumber maklumat dan tempat untuk melakukan kegiatan, maka persekitaran kerja yang baik harus dicapai sehingga karyawan merasa nyaman dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat berefisien tinggi. Persekitaran kerja yang baik akan memberi kesan kepada

peningkatan kualiti kerja, mengurangkan ketenangan fikiran dan keinginan rohani, dan yang paling penting ialah semangat yang lebih baik dan prestij yang lebih baik untuk agensi yang berkaitan.(Hanafi & Zulkifli, 2018)

Berdasarkan teori jurnal di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah pekerja yang nyaman dan nyaman di ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga ia dapat mencapai efisiensi tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, mengurangi kedamaian pikiran dan keinginan spiritual, dan mempromosikan etos kerja yang lebih baik.

2.1.2.2. Jenis-jenis Lingkungan kerja

Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Sidanti, 2015a)

1. Lingkungan kerja fisik

Adalah lingkungan atau kondisi kerja yang dapat memengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, termasuk:

a. Ruang kerja yang sesuai Organisasi harus menggalakkan pekerja mempunyai ruang yang cukup untuk melakukan tugas atau tugas mereka. Pekerja mungkin tidak boleh bekerja dengan tenang dan optimum jika ruang yang disediakan tidak memberikan keselesaan. Oleh itu, ruang untuk pekerja untuk bekerja mesti dirancang terlebih dahulu supaya pekerja tidak terganggu dalam melakukan kerja dan syarikat mesti dapat mengelakkan sisa dan mengurangkan kos.

b. Pencahayaan yang tepat di dalam ruangan Pencahayaan di dalam ruangan atau pencahayaan di ruang kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan tenaga kerja sehingga mereka dapat menunjukkan pekerjaan yang baik, yang berarti bahwa pencahayaan di tempat kerja yang memadai benar-benar membantu operasi organisasi.

c. Suhu dan kelembaban udara yang tepat Di tempat kerja karyawan membutuhkan udara yang cukup, yang, dengan pertukaran udara yang cukup, akan menghasilkan penyegaran fisik karyawan. Temperatur udara yang berlebihan akan menurunkan moral pekerja dalam melakukan pekerjaan.

d.Suara yang berisik dapat menganggu kosentrasi dalam bekerja bagi karyawan di tempat kerja. Suara berisik atau kekbisingan ini dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan sehinga menganggu untuk tetap lancer dalam mengerjakan barang, sehingga perindustrian harus menjaga agar tidak ada nya kebisingan yang dapat menganggu kelangsungan pekerjaan atau setidaknya menekannya. Kemampuan organisasi untuk menyediakan dana untuk kebutuhan pengendalian kebisingan organisasi.

e. Lingkungan kerja perusahaan adalah katalis untuk kelancaran perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa prestasi yang luar biasa. Suasana di perusahaan yang baik bisa dilihat dari hubungan antara atasan dan bawahan. Memiliki hubungan yang baik dapat mengarah pada saling pengertian antara pemimpin dan karyawan dan dapat meningkatkan motivasi karyawan.

f. Keselamatan karyawan Kepercayaan karyawan menciptakan rasa tenang, dan itu mendorong motivasi karyawan untuk berkinerja baik. Rasa di sini bersifat

pribadi dan pribadi. Kemandirian adalah tentang keselamatan pekerjaan dan keamanan karyawan dalam mendapatkan pekerjaan dan posisi di perusahaan, selama ia melakukan tugasnya dengan kinerja pekerjaan yang memuaskan. Sedangkan keamanan dari luar adalah keamanan karyawan terhadap pencurian dan pencurian.

2. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja yaitu "non~fisik" merupakan semua situasi yang muncul dalam kaitannya dengan hubungan kerja, dengan eksekutif puncak atau dengan bawahan, rekan kerja atau bawahan. Kebiasaan karyawan dapat juga mempengaruhi pada lingkungan kerjaan non-fisik, seperti hubungan dengan rekan kerja dan pemimpin mereka. Jika hubungan antara karyawan dan karyawan akan meningkat kerjaanya dada beberapa yang mempengaruhi perilaku bagi karyawan yaitu:

a. Bagian kerangka pekerjaan merupakan kerjaan yang ditugaskan kepadanya struktur pemilik dan struktur kerja yang baik. Tanggung jawab pekerjaan adalah pekerja sejauh mana merasa bahwa pekerjaan mereka dipahami dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.
b. Kepemimpinan dan dukungan adalah sejauh mana karyawan merasa bahwa pemimpin sering memberi mereka arahan, kepercayaan diri, perhatian dan penghargaan.
c. Komunikasi yang lancar, tidak peduli sebagus apapun karyawannya, adalah komunikasi yang terbuka dan efisien, baik di tempat kerja maupun dengan para pemimpin.(Sidanti, 2015a)

d. Kedua-dua jenis persekitaran kerja mesti sentiasa diingati oleh organisasi. Kedua-dua tidak boleh dipisahkan, kadang-kadang struktur hanya memilih satu jenis lingkungan kerja, tapi yang terbaik adalah untuk melakukan kedua-duanya. Dengan cara itu, prestasi pekerja dapat dimaksimumkan(Sidanti, 2015)

2.1.2.3. Indikator Lingkungan kerja

Indikator Lingkungan kerja pada penelitian ini diambil menurut padangan Sedarmayanti (2009) dalam (Hasan & Hamdani, 2017)

1. Penenerangan
2. Temperatur
3. Sirkulasi Udara
4. Kebisingani
5. Tata warna keamanan di tempat kerja

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kegiatan pekerjaan untuk melaksanakan standar organisasi. Disiplin merupakan kegiatan yang dirancang untuk memajukan karyawan untuk mematuhi berbagai standar dan peraturan untuk mencegah penyalahgunaan. Tujuan utamanya untuk medorong disiplin diri karyawan Menurut Handoko (2011) dalam (Minggu, Lengkong, & Rumokoy, 2019). Disiplin secara wujud apabila pekerja datang kekantor atau perindustrian secara teratur, apabila mereka berpakaian dengan baik di tempat kerja, menggunakan bahan dan peralatan hati-hati, mereka menghasilkan produksi yang memuaskan

dan kualiti kerja yng baik, dan mengikut cara prosedur aturan yang memutuskan dan menyelesaikan dengan semngat yang baik. (Hanafi & Zulkifli, 2018). Memahami disiplin kerja adalah pematuhan pekerja terhadap peraturan atau peraturan syarikat berdasarkan kesedaran atau kepercayaan terhadap kewujudan unsur-unsur pemaksa Menurut Terry "Disiplin adalah alat yang menggalakkan para pekerja. Bagi setiap pekerjaan yang berjalan lancar, usaha mesti dibuat untuk mengekalkan disiplin yang baik. Disiplin bukan sahaja mengenai perkara-perkara buruk (hukuman) kerana hukuman sebenarnya merupakan alat terakhir untuk menguatkuasakan disiplin" dalam (Hasan & Hamdani, 1858:31). Disiplin kerja yang baik menunjukkan berapa banyak orang yang bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ia menggalakkan semangat, semangat dan kesedaran organisasi, pekerja dan matlamat komuniti. Oleh itu, setiap pengurus sentiasa berusaha untuk menjadikan bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pengurus dikatakan berkesan dalam kepimpinannya, jika orang bawahannya disiplin. Disiplin boleh ditafsirkan apabila pekerja sentiasa datang dan pulang ke rumah tepat pada masanya, melakukan semua kerja dengan baik, mematuhi semua peraturan syarikat dan norma sosial yang berkenaan. (Yantika et al., 2018:177) . Menurut Siagan (2014) menyatakan bahawa disiplin kerja adalah tindakan pengurusan untuk menggalakkan anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan pelbagai peruntukan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan tindakan mengikut peraturan organisasi yang tertulis dan tidak tertulis dalam (Suwondo & Sutanto, 2015). Disiplin kerja adalah sikap yang semua orang perlu meningkatkan prestasi mereka untuk mencapai matlamat organisasi. Tatatertib

untuk pekerja dijangka dapat meningkatkan prestasi pekerja dan mesti disokong oleh persekitaran kerja yang baik yang membantu memastikan kelancaran, keselamatan, keselamatan, kebersihan, dan keselesaan di tempat kerja dan kemudahan yang mencukupi untuk membuat pekerja berasa selamat, tenang dan bahagia. dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka. (Sidanti, 2015a)

Berdasarkan pendapat teori jurnal dapat disimpulkan bahwa Disiplin merupakan yang sangat diperlukan pada sebuah kerjaan agar tercapainya tujuan yang sama. Disiplin merupakan alat untuk mengatur ketertiban dan kenyaman dalam bekerja sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tenang.

2.1.3.2. Mengukur Disiplin Kerja

Dapat di jelaskan dari variabel disiplin dengan menyimpulkan bahwa ada beberapa langkah-langkah mengukur disiplin kerja, sebagai berikut: (Sidanti, 2015a)

a. Operator patuh pada jam kerja yang sudah di tentukan.

b. Kepatuhan dengan instruksi / instruksi dari para pemimpin dan kepatuhan dengan aturan dan peraturan.

c. Dengan hati-hati gunakan dan rawat perlengkapan dan perlengkapan kantor.

d. Berpakaian bagus, sopan, dan gunakan tanda-tanda pengakuan agensi.

e. Bekerja dengan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.3.3 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut Husein (2000:39) berpendapat bahwah seseorang pegawai yang dianggap melaksanakn prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:(Bintoro & Daryanto, 2107:95)

1. Datang ke tempat kerja pada waktu yang sudah tetapkan perusahaan
2. Bekerja sesuai prosedur dan aturan yang telah di tetapkan perusahaan.
3. Taat, patuh terhadap perintah atasan.
4. Ruang kerja selalu dijaga kerapiannya selalu tetap menjaga kebersihan termasuk utam yaitu kerapian.
5. Menggunkan alat-alat kerja kantor dengan baik.
6. Menggunakan jam istirahat dengan benar dan membiasakan pulang kerja setelah lewat jam kerja yang sudah di tentukan.
7. Sikap kerja yang tidak memperlihatkan kemalasan untuk kerjaan yang di berikan
8. Sealama bekerja tidak di benarkan untuk absen atau tidak hadir tanpa keterangan dengan alas an yang tidak tepat dan tidak berpura-bura sakit.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dharmawan (2011) dalam (Hasan & Hamdani, 2017) Petunjuk yang boleh dipakai dalam menentukan disiplin kerja yaitu :

1. Absensi/kehadiran

   Sikap dan kemampuan karyawan untuk datang dan meninggalkan kantor tepat pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan.

2. Taat pada tugas (kewajiban) dan peraturan.

Kemampuan karyawan mampu mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan mengembangkan/mampu menciptakan suasana kerja yang bagus dalam perusahaan

3. Mengikuti prosedur kerja perusahaan

   Keupayaan pekerja dalam mengikuti prosedur kerja yang sudah ditetapkan oleh industry kerja dan mewujudkan kerja yang baik dalam perusahaan.

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum, motivasi didefinisikan sebagai kebutuhan yang mendorong tindakan menuju tujuan tertentu. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi individu yang mendorong keinginan individu untuk terlibat dalam kegiatan spesifik menuju tujuan. Motivasi memiliki komponen internal dan eksternal. Komponen internal adalah perubahan pada orang, ketidakpuasan, ketegangan psikologis, komponen eksternal adalah apa yang diperlukan, tujuan yang mengarah pada perilaku, Jadi komponen internal adalah harus dipenuhi sedangkan komponen eksternal adalah tujuan yang harus dipenuhi. Motivasi adalah model untuk memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk melakukan tugas mereka dalam pemasaran dengan penuh kesadaran, semangat, dan tanggung jawab (Sidanti, 2015a). Cara untuk mencapai kinerja yang memuaskan yaitu dengan memberikan motivasi dan perbaikan terhadap lingkungan kerja.

Menurut Suwardi dan Utomo (2011) motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik bagi organisasi.

Organisasi akan memiliki reputasi yang baik jika mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat ataupun menawarkan produk yang berkualitas kepada konsumen dalam (Simarmata et al., 2018).

Menurut Soemidjo (2014) Mendefinisikan motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara kebutuhan, persepsi, dan keputusan individu yang timbul dari diri sendiri dan faktor eksternal seseorang. Gagasan ini hampir sama dengan teori Maslow yaitu menyatakan bahwa hierarki kebutuhan dapat dipakai untuk menggambarkan serta menunjukan motivasi kerja seseorang.seseorang merasa dilindungi secara fisologis, selamat dan aman di pekerjaan, cinta dan harga diri dan kebutuhan untuk realisasi(Simarmata et al., 2018)

Menurut Jewell. (2010), motivasi menunjukan jumlah kekuatan yang ada dapat menghasilkan,mempertahankan dan mengarahkan upaya dalam mewujudkan prilaku tertentunya. Sedangkan Menurut Robbins (2016) Defenisi motivasi kerja adalah kemauan untuk memfokuskan upaya tinggi menuju tujuan organisasi, yang kondusif untuk mampu memenuhi kebutuhan nya sendiri. Lebih lanjut dinyatakan bila kondisi dalam internal dapat menghasilkan tertentu yang menarik (Hanafi & Zulkifli, 2018)

Berdasarkan teori jurnal diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakam gairah penyemangat kerja agar tercapainya tujuan yang sama untuk peruusahaan yaitu tetap mejaga kualitas barang.

2.1.4.2. Jenis-jenis Motivasi kerja

Oleh itu, motivasi kerja adalah sesuatu yang mencipta motivasi atau motivasi, jadi motivasi kerja dalam psikologi sering dipanggil motivasi kerja. Selaras dengan pakar-pakar di atas, Steers & Porter (1983) menyatakan bahawa motivasi kerja terdiri daripada tiga komponen penting, iaitu, dalam (Hanafi & Zulkifli, 2018):

a. Bagian energi adalah tenaga yang merupakam sesuatu yang dapat menyebabkan perilaku terjadi.
b. Bagian referensi yaitu sesuatu dalam bentuk sikap terarah, seperti seseorang yang membutuhkan uang dan kemudian perilaku yang tampaknya diarahkan pada perilaku menghasilkan uang.
c. Bagian motivasi kerja yaitu pemeliharaan perilaku yang konsisten atau upaya untuk mempertahankan perilaku lingkungan kerja jadi bisa dibilang memotivasi dalam bekerja.

Upaya yang dapat menghasilkan perilaku, mendorong perilaku, dan mempertahankan atau mempertahankan perilaku yang konsisten dengan lingkungan kerja organisasi. Manusia secara fisik sempurna dibandingkan dengan makhluk lain yang diciptakan oleh Tuhan. Orang psikologis atau mental memiliki potensi pertumbuhan yang tidak terbatas. Dalam melakukan aktivitas normal, manusia memiliki tujuan yang menuntut pencapaian hasil atau tujuan yang diinginkan. Tujuan kegiatan ini merupakan psikologi yang disebut dengan motif dan rekayasan tujuan yang terarah untuk mencapai skill atau keterampilan manajemen yang wajib harus dimiliki oleh setiap manajer perusahaan yang kana

meningkatkan kinerja bawahan mereka dan meningkatkan kepuasaan kerja merka.(Hanafi & Zulkifli, 2018)

2.1.4.3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor menurut Maslow yang terkenal terdiri dari Edy sutrisno, (2009) dalam (Sidanti, 2015a)

a. Keperluan fisiologi: keperluan untuk mempertahankan kehidupan dari kematian, keperluan ini adalah tahap yang paling mendasar yang Maslow memperkenalkan keperluan untuk makanan, minuman, perumahan, pakaian, dan keperluan seseorang..
b. Persyaratan Keselamatan Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan dipenuhi segera sesudah kebutuhan utama sudah dipenuhi.
c. Kebutuhan afiliasi: kebutuhan sosial atau kebutuhan afiliasi adalah tingkat ketiga Maslow, merupakan kebutuhan hidup dengan orang lain dan kebutuhan iini hanya dipenuhi oleh masyarakat.
d. Persyaratan penilaian: kehormatan, gengsi, dan pengakuan (penghormatan, gengsi, pengakuan dan otoritas).
e. Kebutuhan Aktualisasi Diri Aktualisasi Diri Membutuhkan aktualisasi diri puncak untuk memenuhi kebutuhan biasanya bukan dengan menunjukan orang lain, tetapi oleh kesadaran diri dan keinginan.

Kinerja suatu perusahaan dapat dievaluasi dengan motivasi karyawannya. Pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik karena motivasi yang memotivasi karyawannya untuk bekerja keras dan efisien, dengan motivasi kerja

yang tinggi, kinerja karyawan juga meningkat. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan motivasi atau motivasi kerja.

Karateristik mempengaruhi dan mengarahkan perilaku sikap atau keinginan tahu seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dinyatakan dalam bentuk upaya usaha yang keras atau lemah. Menurut definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan batin yang memotivasi orang untuk melakukan yang terbaik dan menginginkan yang terbaik. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang menggerakkan seseorang untuk memperjuangkan apa yang diinginkannya.(Saleleng & Soegoto, 2015b)

2.1.4.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Menurut Maslow yang terkenal terdiri dari (Edy sutrisno, 2009) dalam (Sidanti, 2015:49)

1. Kebutuhan fisik, seperti yang ditunjukkan oleh upah, bonus, makanan, transportasi, perumahan, dan jumlah pekerja wajar lainnya.
2. Keselamatan dan persyaratan keamanan diindikasikan oleh keselamatan dan keamanan pekerja seperti terjaminan sosial, pensiun tenaga kerja, tuunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan peralatan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan berinteraksi dengan orang lain di mana mereka membentuk hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan untuk dapat di cintai dan di terima, Kebutuhan akan pengakuan, diwakili oleh pengakuan akan kebutuhan akan pengakuan, diwakili oleh pengakuan berdasarkan kemampuan mereka, yaitu,

kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan pemimpin lain atas kinerja mereka,

5. Kebutuhan akan realisasi diri dicontohkan oleh sifat yang menarik pekerjaan dan menegangkan, bahwasanya karyawan bangga akan kebanggaan, keterampilan, kemampuan dan potensi mereka. Dalam memenuhi persyaratan ini perusahaan dapat melakukannya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penulisan karya ilmiah ini, peneliti sudah menelusuri beberapa hasilpenelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan. Untuk memudahkan menyelesaikan penelitian ini peneliti sudah mempelajari penelitian relevan. Adapun penelitian terdahulu yang peneliti pelajari adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Saleleng & Soegoto, 2015b)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompesansi, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan	Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan
2	(Hanafi & Zulkifli, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	(Simarmata et al., 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di	Lingkungan Kerja Dan Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Aparatur

		Lingkungan Kantor Walikota Pematangsiantar	Sipil Negara di Lingkungan Kantor Walikota Pematangsiantar
4	(Sidanti, 2015a)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun
5	(Siswati, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pda PT Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari
6	(Hasan & Hamdani, 2017)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II Unit Helvetia Medan	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh Positif Signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II Unit Helvetia Medan
7	(Sarwani, 2016)	The Efect Of Work Discipline and Work Evironment on The Performance Of Employees	The fourth hypothesis test results showed that the working environment has dominant influence on employee performance PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo, so as to improve employee performance can be achieved by creating a
8	(Syardiansah & Utami, 2019)	Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang The	Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang The
9	(Yantika et al., 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan

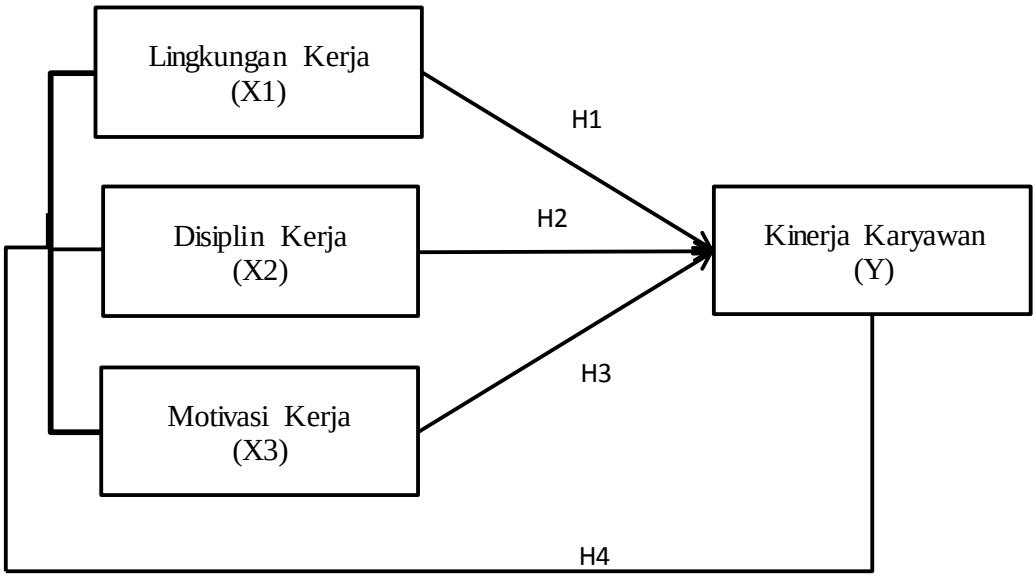
		Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)	Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)
10	(Nuridin, Nuridin, SE., 2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kubik Madani	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kubik Madani
11	(Priyono, MarZuki, & Soesatyo, 2016)	Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees (Studies On , CV Eastern Star Home In Surabaya)	Obtained significance value of 0.013, while the value of riding a significance level of 0.05 (<0.05), Obtained significance value of 0,020. While the value of a significance level of 0.05 (<0.05) & From these two variables were tested using SPSS 20.0 software obtained value of R-Square of 0.621.

Sumber: Jurnal Pendukung

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah konsept tentang teori bagaimana factor berhubungan yang diindentifikasihkan sebuah masalah yang amat penting dan kemudian tertulis hubungan antara variabel yang akan dipelajari. Hubungan antara variabel-variabel ini dirumuskan lebih lanjut dalam paradigma penelitian.

Atas dasar teori di atas, peneliti dapat merumuskan kerangka berpikir untuk memfasilitasi pemahaman. Pola pikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan solusi untuk sementara dalam masalah penelitian, di mana penelitian telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertayaan. (Sugiyono,2018:64). Hasil rumusan masalah dikategorikan peneliti sebagai beriku:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT *Osi Electronics*.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Osi Electronics*.

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Osi Electronics*.

H4: Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karywan pada PT *Osi Electronics*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Deasai penelitaian merupakan pengolahan yang diperlikan dalam perencanaan penlitian dan merupakan pelaksanaan dalam penelitian. Desain penelitian Desain desain dimaksudkan untuk melakukan penelitian, untuk memungkinkan logika, baik dari segi hipotesis maupun kesimpulan. Rancangan penelitian yang baik dapat menerjemahkan karya ilmiah penelitian praktis ke dalam operasi. Meskipun implementasi desain mencakup penelitian proses eksperimen atau memilih pengukuran variabel dan pengamatan, teknik di sekitar mereka , memilih prosedur dan data alat mengumpulkan dan kemudian coding, mengedit dan mengumpulkan termasuk proses pelaporan analisis data. Meskipun hubungan akibat sebatb adalah hubungan sebab akibat. Jadi di sini adalah variabel yang terdaftar dan tergantung (dipengaruhi).(Sugiyono, 2012:93).

3.2. Operasional Variabel

Sebelum melakukan evaluasi penelitian, penulis perlu menentukan variabel operasional, yang dimaksudkan untuk memfasilitasi penelitian. Menurut Hatch dan Farhady, 1981, secara teoritis, variabel dapat didefinisikan sebagai sifat seseorang atau suatu objek dengan objek lain. Sementara itu, menurut Kerlinger (1973) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang harus dipelajari. Sebaliknya, Kerlinger berpendapat

bahwa variabel dapat diartikan sebagai properti dari nilai yang berbeda (nilai yang berbeda). Jadi variabel adalah variabel.(Sugiyono, 2012:38)

Ada dua jenis variabel dalam penelitian ini, diantaranya dependen dan independen atau variabel independen dari variabel lain. Variabel yang digunakan pada penelitian ini diantaranya:

3.2.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Independen (Bebas) adalah dapat mempengaruhi ataupun menyebabkan perubahan atau terjadinya variabel terikat. (Sugiyono, 2012:39). Independen terdapat pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.Operasional variabelnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Operasional variabel X (Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja)

Variabel X	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Kondisi fisik di tempat kerja di mana karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab sehari-hari	1. Penerangan 2. Suhu Udara (temperature) 3. Sirkulasi Udara 4. Kebisingan 5. Tata Warna Keamanan di tempat kerja	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Kesadaran karyawan akan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan	1. Absensi/Kehadiran 2. Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan 3. Bekerja sesuai prosedur	Likert
Motivasi Kerja (X3)	Kegairahan di tempat kerja semakin meningkat	1. Kebutuhan Fisik 2.Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri	Likert

Sumber : Pengolahan peneliti (2020)

3.2.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Teringkat (Variabel dependen) dapat dikatakan sebagai output, kriteria, konsekuensi. Dalam kamus bahasa Indonesia juga sering disebut sebagai dependen adalah sesuatu yang dipengaruhi atau dihasilkan, karena mereka adalah independen (Sugiyono, 2012:39) dalam penelitian yang dilakukan peneliti untuk menjadi variabel terikat (dependent) yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel Y	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	Mengukur kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur pengukuran kinerja dan memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkannya.	1. Kuantitas kerja 2. Ketetapan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi	Likert

Sumber : Peneliti (2020)

3.3. Populasi dan Sample

3.3.1. Populasi

Pendapat (Sugiyono, 2012:81) Area generalisasi merupakan populasi yang terdiri drai subyek atau pun object dengan karakteristik dan kriteria khusus dan di tentukan oleh penulis penelitian agar dapat dan selanjutnya menarik kesimpulan. PT Osi Electronics pada dapartemen wire harness memeilki populasi karyawan yaitu 214 orang.

Menurut (Sugiyono, 2012:81) dalam pengambilan sampel dipakai teknik sampling yaitu teknik yang dapat di kelompokan menjadi dua yaitunonprobalitas

dan probalitas. Area random termasuk probalitas sedangakan untuk nonprobalitas yaitu meliputi sampling kouta, sampling sistem, purposive sampling, sampling aksidental, samplingjenuh dan snowball sampling.

1.3.2. Sample

Pada uji sample penilti menggunakan rumus *Slovin*. Sample merupakam bagian dari sejumlah besar dan merupakan karakteristik populasi dan peneliti mungkin tidak dapat memepelajari populasi. Maka dari itu penelitian ini menggunakan Accindental Sampling yang merupakan dari teknik *Nonprobality sampling.* Tehnik Coaching merupakan teknik dari *Accidental sampling* yaitu berdasarkan kebetulan, sehingga siapa pun bisa menjadi sampel atau pun kebetulan ketemu bisa dijadikan sampel pada karyawan.(Sugiyono, 2012)

$$\mathrm{n} = \frac{N}{1+ne^2}$$ **Rumus 3.1** Rumus Slovin

Dimana:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang di tolerir (0.05

Rumus yang digunakan pada penelitian ini pertama-tama harus menentukan batas untuk toleransi. Untuk batas toleransi atau batas kesalahan ini dapat di yatakan sebagai persen. Semakin kecil keslahan tolerasnis , maka semakin akurat data yang di olah untuk mewakilin populasi. Jadi penelitian ini di

dapatkan toleransi 5%. Karena itu merupakan ketentenuan dalam menggunakan rumus.

n = N / 1 + Ne^2

n = 214 / 1 + 214 $((0.05)^2)$

n = 214 / 1 + (214 X 0.0025)

n = 214 / 1 + 0.5

n = 214 / 1.5

n = 133.33

n = 134 Sampel

Berdasarkan hasil total dari mencari populasi dengan menggunkan rumus Slovin yaitu 134 orang.

Sampel yang dipilih sudah merupakan pertimbangan yaitu semua karyawan yang berkerja di PT *Osi Electronics* department *Wire harrnes*.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Melakukan pengujian dalam pengumpulan data maka di dapatkanlah data tersebut, maka peneliti harus menentukan teknik apa yang akan digunkan dalam penelitia. Teknik yang digunakan oleh peneliti yaitu mendistribusikan kuesioner. Pengumpulan teknik data ini dilakukan dalam kuis. Kuisioner adalah metode pengumpulan data yang efisien karena peneliti memahaminya dari responden, menggunakan kuesioner skala likert.

3.4.1. Observasi

Obesitas sebagai teknik pengumpulan data memiliki keistimewaan ketika dikombinasikan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Saat mewawancarai dan merespons orang yang tetap berhubungan dengan orang, obesitas tidak terbatas pada orang, tetapi juga hal-hal alami lainnya. Sutrisno Hadi (1986) berpendapat bahwa pengamatan adalah pengolahan yang *complects*, yaitu proses yang terdiri dari berbagai proses psikologis dan biologis di Indonesia (Sugiyono, 2012:235)

3.4.2. Wawancara

Teknik pengumpulan data ini juga menggunakan wawancara dimana peneliti melakukan penelitian terdahulu dalam menemukan masalah yang perlu diselidiki, termasuk juga jika peneliti ingin tahu lebih banyak tentang pengolahan data reaponsen baik itu respoden yang kecil atau pun respoden jdengan jumlah besar.(Sugiyono, 2012:224).

3.4.3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dengan memberikan serangkaian pernyataan atau festival tertulis terhadap responden. Angket yaitu pengumpulan teknik data yang efisien karena harus tahu nya peneliti tentang persis variabel apa yang sedang mengukur dan apa yang diharapkan dari respoder. (Sugiyono, 2012:230)

Menurut(Sugiyono, 2012:93) mengukur pendapat dan persepsi individu atau kumpulan orang tentang fenomena sosial yaitu Skala Likert. Jika penyataan dalam soal selidik ditentukan dengan nilai 1 hingga 5 mewakilin pendapatan responden

yaitu sebagai sangat bersetuju, setuju, ragu, tidak bersetuju, tidak setuju dengan kuat. Dalam kajian fenomena sosial seperti ini telah ditentukan secara khusus oleh penyelidik yang disebut pemboleh ubah penyelidikan.

Variabel diukur dan dinyatakan sebagai dimensi yang dibagi menjadi sub-indikator dan kemudian sub-variabel dinyatakan sebagai indikator yang dapat diukur dengan menggunkan *Skala Linkert*. Akhirnya, petunjuk diukur sebagai poin yang membuat item pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Hasil jawaban dikaitkan berupa penegasan atau penegasan sikap diungkapkan dalam kata-kata yaitu:

Tabel 3.3 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

Sumber : (Sugiyono,2012:93)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut Nugroho (2011) digunakan untuk memproses data ini adalah analisis regresi berganda linieryaitu Metode analisis data. Metode adalah Regresi berganda analisis melibatkan variabel terikat yang dikaitkan dengan satu atau lebih variabel independen. (Minggu et al., 2019:174). Variabel bebas penelitian

dalam ini adalah Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3), sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y).

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2012:147) cara menganalisis data regresi berganda linier yaitu yang mewakili atau mewakili data yang dikumpulkan tanpa harus menarik kesimpulan umum. Metode deskriptif adalah pengolahan data untuk mengubah data penelitian menjadi bentuk tabulasi, sehingga mudah diterapkan dan mudah dipahami.

Data yang di analisis peneliti didasarkan pada deskripsi kuesioner yang dibagikan kepada semua karyawan PT Osi Electronics jawaban adalah deskriptif statistik untuk menganalisis responden. Untuk mendapatkan skor terendah dan tertinggi digunakanlah rumus rentang skala, yaitu sebagai berikut:

$RS = \frac{n(m-1)}{m}$ **Rumus 3.1** Rentang skala

Sumber : Umar, 2009 : 162

Keterangan :

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah alternatif jawaban per item

Dapat dihitung dengan rumus rentang skala yaitu:

a. Skor kecil = bobot kecil x jumlah sampel = 1 x 134 = 134

b. Skor besar = bobot rendah x jumlah sampel = 5 x 134 = 670

Dapat diketahui hitung dalam mencari rentang skala cara di antaranya:

$$RS = \frac{134(5-1)}{5} = 107{,}2$$

Oleh karena itu, didapatkan rentang skalanya adalah 107.2. Penjelasan tentang rentang skala dapat ditemukan pada tabel di bawah ini:

Tabel Kriteria Analisis Deskriptif

No	Nilai Interval	Kriteria
1	134 – 241,2	Sangat Tidak Setuju
2	241,3 – 348,5	Tidak Setuju
3	348,6 – 455,8	Ragu – Ragu
4	455,9 – 563,1	Setuju
5	563,2 – 670,3	Sangat Setuju

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

3.5.2 Uji Kualitas Instrument

Menentukan kualitas hassil penelitian studi yang digunakan yaitu variabel dengan pengukuran menggunakan penyebaran kuesioner atau pun instrument kuesioner yang kemudian di uji untuk dapat mengetahu apakah data itu yang digunkan valid taua pun reliable karena valid nya data menentukan jawaban penelitian.

3.5.2.1. Uji Validitas

Pendapat (Ghozali, 2013:53), dipakai untuk menentukan kesamaan antara data yang dikumpulkan dan data aktual dari diteliti yang objek, sehingga dihasilkan jawaban valid yang dapat diperoleh. Berarti bahwa alat ini dapat digunakan untuk pengukuran pada data yang sedang diukur. Teknik yang gunakan untuk uji validasi dilakukan dengan *Pearson product korealization-moment*. Menghitung> rtable berarti item tersebut dinyatakan valid. Jika nilai <r tabel ditentukan tidak valid.

Dalam program SPSS, teknik uji yang digunakan untuk uji validasi adalah dengan menggunakan kesadaran *momen produk Pearson* yang digunakan untuk mengaitkan setiap item dengan skor total. Jumlah skor adalah jumlah semua item. Kuisioner yang terkait dengan skor keseluruhan menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan dorongan untuk mengatakan ingin mereka katakan.

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

Rumus 3.1
Pearson Product Moment

Sumber: Sugiyono, 2012:183

Dimana :

r =Koefesien kolerasi

X =Skor item

Y =Skor Total

N =Jumlah banyaknya subjek

Skor tes terbukti menjadi tes pada dua sisi tingkat signifikansi 0,05 (SPSS akan default ke nilai ini). karakteristik diterima sebagai data yang valid atau tidak, jika:

1. Jika t hitung > t tabel atau nilai prob. Sig. <0,05 maka asumsi homokedastisitas ditolak atau data mengalami heteroskedastisitas. (Heny Sidanti, 2015:49)

2. Jika t hitung < t tabel atau nilai prob. Sig. > 0,05 maka asumsi homokedastisitas diterima atau data bebas heteroskedastisitas. (Heny Sidanti, 2015:49)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Untuk menentukan Uji reliabilitas keandalan instrumen tes yang digunakan sebagai instrumen penelitian ini, menyetujui variabel independen dan dependen alpha cronbach ≥ 0,60. (reliability, kepercayaan) diketahui pada kesimpulan apakah sebuah mengukur instrument sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. (Sidanti, 2015:50). Menurut (Sugiyono, 2012:359), dapat dilakukan dengan konsistensi internal, dilakukan dengan menguji instrumen hanya sekali, dan kemudian diperoleh dengan menganalisis teknik-teknik tertentu yaitu tes reliabilitas. Jawaban hasil analisis dapat dipergunakan untuk menentukan keandalan instrumen. Menurut (Sugiyono, 2012:348), Fakta data yang menghasil data yang sama berarti instrument yang di pakai sama. Pengujian realibilitas dapat diukur objek dengan yang persis dengan hasil yang sama maka dugunakan cronbach's alpha.

$$r_n = \frac{\{k\}}{\{k-1\}} \quad \frac{\{\sum ab^2\}}{\{ab^2\}}$$

Rumus 3.2 Koefesien Reliabilita (Cronbach Alpha)

Sumber : (Sugiyono, 2012:132)

Dimana :

r_n = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pernyataan

ab = Deviasi standar total

$\sum ab^2$ = Jumlah deviasi standar butir

3.6. Uji Asumsi Klasik

analisis regresi berganda sehingga alat digunakan dalam penelitian ini adalah perlu untuk menguji pemakaina yang diperlukan analisis regresi berganda untuk diketahui kriteria (*Best Linear Unlimited Estimate*) anatar yang disarankan oleh Gujarati (2003). yang terdapat asumsi Klasik penelitian ini meliputi, *Normality*, *Multicollinearity*, *Heteroskedasticity*, dan *Autocorrelation*. (Heny, 2015:49)

3.6.1. Uji Normalitas

Didapatkan persamaan regresi yaitu di peroleh dengan cara dalam penelitian ini menggunakan model regrsei berganda dimana dat sudah distribusikan normal ataupun residual sekita nol. Metode *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan Uji normalitas dilakukan dengan dengan kriteria jika nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ maka dapat diasumsikan bahwa normalitas terpenuhi. (Sidanti, 2015;49) Memperoleh hasil normalitas juga dapat di lakukan sebagai berikut :

1. *regression residual* histogram
2. dan probality grafik normal

Selain yang diatas terdapat dua cara yaitu uji nornalitas dengan mengetahui diagram *Normal P – P Plot Regression Standardized*.

3.6.2. Uji Multikolonieritas

Tes *multicolority* ditemukan pakah model regresi bertujuan untuk menguji tehadap hubungan yang erat antara independen (Heny, 2015: 49)

Uji *Multicollinearity* bertujuan menemukan apakah model regrsi memiliki korelasi antara independen (variabel independen). Satunya cara *multikolinieritas* untuk menguji apakah adalah dengan melihatnya (Saleleng & Soegoto, 2015)

a. Nilai Toleransi

b. Nilai *cut off* yang umum dipakai digunakan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi <0,10 atau sama dengan nilai VIF <10 yaitu *Variance Inflation Factors (VIF).*

3.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Ini digunakan mendeteksi perbedaan varian dari residu satu penelitian ke pengamatan lain yang terdapat modal regresi. Bentuk tes yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik sebar yaitu Tes *heteroskedastisitas*. Syarat dalam penelitian adalah:

1) Seperti titik-titik yang membentuk pola biasa (diratakan, diperlebar dan dipersempit),pola tertentu itu menunjukkan bahwa heterokedastisitas telah terjadi.

2) Sebaran titik-titik tersebar di atas dan di bawah kurva 0 pada sumbu Y, tidak ada heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas. (Simarmata et al., 2018:42)

3.7 Uji Pengaruh

3.7.1 Uji Regresi Linear Berganda

Pada analisis ini digunakan snalsis statistic untuk menentukan hasil data regresi berganda. Di inginkan analisis semakin besar, langkahh terlibat menentukan variabel X dan Y. mengetahu pengaruh independen terhadap effect dependen. Tujuan nya yaitu untuk menentukan sampai mana lingkungan kerja,

disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karywan pada PT osi Electronics regersi berganda oyang di gunakan bersama-sama yaitu;

$$Y = \mathrm{a} + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.3
Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sugiyono, 2012:192)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Motivasi Kerja

a = Variebel / bilangan kontasta

$b_{1\ldots2}$ = Koefesien Regresi

e = Variebel penganggu

disimpulkan dari regresi berganda di analisi beberapa menggunakan uji statistic.

3.7.2 Uji Koefesien Determinasi (R2)

Identifikasi koefisien dimaksudkan menentukan mana sejauh model menggambarkan terikat variabel. Jika *koefisien determinasi* (R2) lebih besar atau lebih dekat dengan 1, jadi dapat dibilang bahwa kemampuan independen (X) lebih besar dari terikat variabel (Y).(Hasan & Hamdani, 2017:32).

Menurut (Naresh, K. Malhotra, 1996), rumus untuk mengetahhu pengaruh independent (x) dan depenenden(Y) secara silmutan digunakan yaitu;

$$R2 = \frac{\sum SR}{\sum SSR}$$

Rumus 3.4
Koefisien Determinasi

Sumber : (Heny Sidanti, 2015:50)

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

SR = *Sum of Squares Residual*

SSR = *Sum Of Square Regression*

Dan uji Koefisien Koefisien analisi regrsidi maksudkandengan menentukan tingkat akurasi di mana ia ditentukan oleh tingginya koefisien determinasi (Adjusted R2) diantara 0 (nol) & 1 (satu). Determinasi Koefisien (Adjusted R2) dari 0 independen tidak teruji atau pengaruh pada dependen. (Syardiansah & Utami, 2019:200).

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji T (Uji Statistik Parsial)

T-test hipotesis bertujuan membuktikan untuk dari populasi range. Syarat pengujian yaitu bahwa harus data diskalakan dengan rasio interval. Data juga harus didistribusikan secara normal. Dibandingkan dengan perhitungan nilai T tabel dengan tingkat kesalahan yang ditentukan. T-test dilakukan dengan ketentuan:

1. Ho diterima jika T hitung < T tabel pada α = 5 % atau Sig ≥ 0.05
2. H1 diterima jika T hitung > T tabel pada α = 5 % atau Sig ≤ 0.05

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

Rumus 3.4 Uji T

Sumber: Sugiyono,(2016:288)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Fase dalam ini, kami menguji masing-masing pengaruh independen pada model, menentukan untuk apakah variabel semua independen model dalam memiliki pengaruh signifikan terhadap dependen. apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima digunakan sebagai dasar untuk menentukan Hasil uji parsial (uji t).(Sidanti, 2015:50).

3.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Bersama-sama terhadap variabel dependen Uji F digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh masing-masing variabel independen. (Sidanti, 2015:50).

Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tes F disediakan Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh:

1. Ho diterima jika F hitung < F tabel pada α = 5 % atau Sig ≥ 0,05
2. H1 diterima jika F hitung > F tabel pada α = 5 % atau Sig ≤ 0,05

$$\boxed{\text{Fh} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)/(\text{n} - \text{k} - 1)}}$$

Rumus 3.5
Uji F

Sumber : Hengky (2018:74)

Dimana :

R^2 = Koefesiien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

3.9. Lokasi Dann Jadwal Penelitian

3.9.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah tempat yang peneliti pilih untuk melakukan penelitian dan juga kebutuhan penelitian dari tugas akhir ini adalah:

Nama Perusahan : PT. Osi Electronics

Jenis Bisnis : Industri

Alamat : Cammo Industri Blok B no.2A

3.9.2. Jadwal Penelitian

Tabel penelitian adalah untuk masalah fenomenal / latar belakang. Tentukan judul, temukan jurnal pendukung, studi perpustakaan, pengumpulan data. Ekstraksi data dan analisis data serta persiapan laporan cadangan. Tabel penelitian dapat dilihat menggunakan tabel berikut.

Tabel 3.4 jadwal Penelitian

NO	Keatifan	Agustus 2019		September 2019		Oktober 2019			Novem 2019		Desember 2019			Januari 2020	
		3	4	3	4	1	2	3	3	4	1	3	4	3	4
1	Penyerahan judul														
2	Penyerahan Bab 1														
3	Penyerahan Bab 2														
4	Penyerahan Bab 3														
5	Penyebaran Kuesioner & Pengolahan data														
6	Penyerahan Bab 4 & 5														

Sumber : Tabel diolah oleh peneliti (2020)