

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Krisna Kuningan merupakan salah satu perusahaan kuningan yang ada di kota Pati tepatnya di Kecamatan Juwana. Krisna Kuningan beralamatkan Jl. Pangeran Diponegoro No. 85 Juwana Pati. Krisna Kuningan merupakan industri barang logam kuningan lainnya, sampai sekarang tetap menjalankan produksinya sesuai dengan permintaan pasar. Dalam operasionalnya terdapat beberapa peraturan yang harus ditaati oleh karyawan, seperti tata tertib kerja sehingga ini akan memberikan dampak dalam semangat bekerja atau melahirkan adanya motivasi kerja karyawan.

B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 110 orang yang merupakan karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati.

2. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	64	58,18%
Perempuan	46	41,82%
Jumlah	110 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 110 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 64 atau (58,18%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 46 atau (41,82%).

3. Umur Responden

Data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Prosentase
1	20 – 25	29	26,36%
2	26 – 30	47	42,73%
3	31 – 35	33	30%
4	36 - 45	19	17,27%
Total		110	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebagian responden yang bekerja umurnya yang paling banyak adalah 26-30 tahun sebanyak 47 karyawan (42,73%), kemudian umur 31-35 tahun sebanyak 33 karyawan (30%), kemudian umur 20-25 tahun sebanyak 29 karyawan (26,36%) selanjutnya umur 36-45 tahun sebanyak 19 karyawan (17,27%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata umur responden yang bekerja di Krisna Kuningan Juwana Pati adalah 26-30 tahun.

4. Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
SMP	12	10,91%
SMA	98	89,09%

S1	0	0%
S2	0	0%
Jumlah	110 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian responden pendidikannya adalah SMA yaitu sebanyak 98 orang (89,09%), SLTP yaitu sebanyak 12 orang (10,91%). dan sarjana yaitu sebanyak 0 orang (0%).

5. Lama Bekerja Responden

Data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Prosentase
1	1 – 3 tahun	48	43,64%
2	4 – 6 tahun	40	36,36%
3	7 – 9 tahun	16	14,55%
4	> 10 tahun	6	5,45%
Total		105	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebagian responden bekerja selama 1-3 tahun adalah sebanyak 48 karyawan (43,64%), kemudian 4-6 tahun adalah sebanyak 40 karyawan (36,36%), kemudian 7-9 tahun adalah sebanyak 16 karyawan (14,55%) dan lain sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata lama bekerja responden di Krisna Kuningan Juwana Pati adalah selama 1 tahun-3 tahun sebanyak 48 karyawan.

C. Deskripsi Data

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: perlengkapan kerja, pelayanan, kondisi kerja dan hubungan personal.

2. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: inovasi, kreativitas, umpan balik, tantangan dan semangat kerja.

3. Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: tepat waktu, menggunakan perlengkapan dengan baik, hasil kerja memuaskan, cara kerja sesuai perusahaan dan tanggung jawab.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama.

D. Uji Validitas dan Reabilitas Responden

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat

dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membangun r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-k-1$. dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk. Apabila r_{hitung} untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* lebih, maka dapat dikatakan valid.

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-k-1$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung dengan $30-3-1$ atau $df=26$ dengan α 0,05 didapat r_{table} 0,388 jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari r_{table} dan nilai r positif maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	P1	0.447	<i>Valid</i>
	P2	0.502	<i>Valid</i>
	P3	0.436	<i>Valid</i>
	P4	0.391	<i>Valid</i>
Motivasi kerja (X_2)	P1	0.534	<i>Valid</i>
	P2	0.813	<i>Valid</i>
	P3	0.919	<i>Valid</i>
	P4	0.859	<i>Valid</i>
	P5	0.565	<i>Valid</i>
Disiplin kerja (X_3)	P1	0.530	<i>Valid</i>
	P2	0.498	<i>Valid</i>
	P3	0.567	<i>Valid</i>
	P4	0.450	<i>Valid</i>
	P5	0.696	<i>Valid</i>
Kinerja karyawan	P1	0.759	<i>Valid</i>

(Y)	P2	0.546	<i>Valid</i>
	P3	0.733	<i>Valid</i>
	P4	0.755	<i>Valid</i>
	P5	0.427	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017.

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa besarnya *degree of freedom* (df) dapat dihitung dari $30-3-1$ atau $df = 26$ dengan $\alpha 0,05$ maka didapatkan $r_{\text{tabel}} 0,388$. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r harus positif. Pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwa item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,388) dan bernilai positif. Dan terdapat beberapa item yang memiliki r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} . Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu koesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu kewaktu.

Untuk menguji reabilitas instrumen non responden, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas berdasarkan *pilot test* (responden) sebesar 30 orang.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefitiens	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,660	<i>Reliabel</i>
Motivasi kerja (X2)	0,883	<i>Reliabel</i>
Disiplin kerja (X3)	0,767	<i>Reliabel</i>
Kinerja karyawan (Y)	0,836	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X_1 , X_2 , X_3 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian gejala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korekasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasilnya perhitungan *coefficeient correlation* sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolonieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.902	1.109
Motivasi Kerja	.827	1.209
Disiplin Kerja	.835	1.198

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Print Out SPSS, Tahun 2017.

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,902, 0,827 dan 0,835 dan VIF masing-masing sebesar 1,109, 1,209 dan 1,198. Hai ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar

dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d -hitung sebesar 2,185 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d -hitung sebesar 2,185 tersebut dibandingkan dengan nilai d -teoritis dalam tabel d -statistik. Durbin Watson dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel d -statistik Durbin Watson diperoleh nilai d_l sebesar 1,693 dan d_u sebesar 1,774 karena hasil pengujiannya adalah $d_l < d < d_u$ ($1,693 < 2,185 < 1,774$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8

Hasil Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.612 ^a	.375	.357	1.440	2.185

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Print Out SPSS, Tahun 2017.

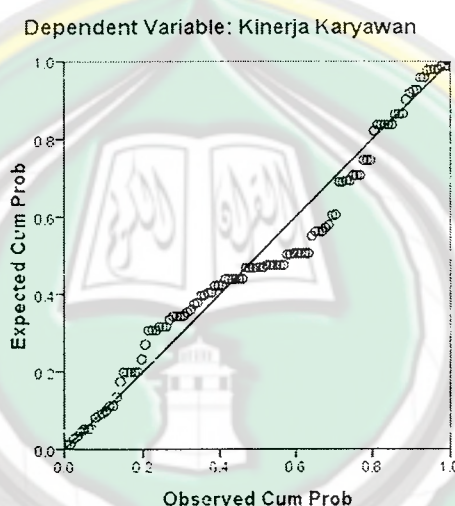
3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan histrogram dengan bentuk histrogram yang hampir sama bentuk distribusi normal atau menggunakan grafik *Normal P-P Plot*

dengan cara melihat penyebaran datanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Print Out SPSS, Tahun 2017.

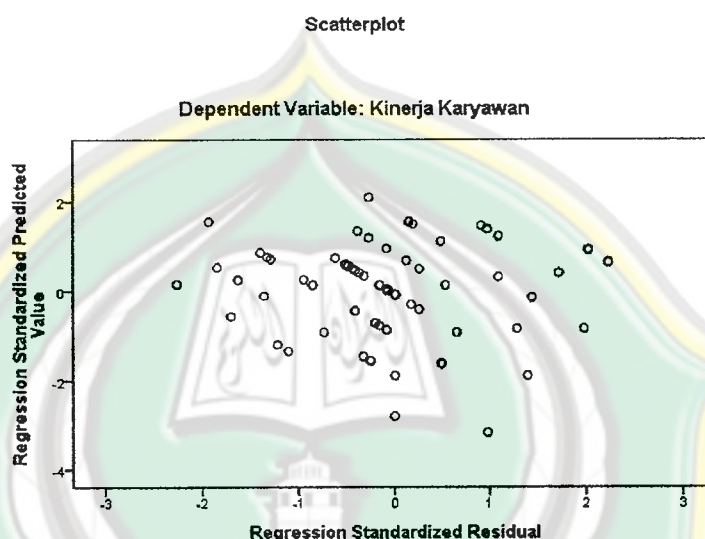
Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, kita dapat melihat pada grafik normal P-P Plot pada gambar 4.1. Berdasarkan dari gambar 4.1, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

4. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari *residual* satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda,

maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian uji Heteroskedastisitas dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Gambar 4.2
Grafik Scatterplot



Sumber: Print Out SPSS, Tahun 2017.

Dari grafik scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

F. Hasil Penelitian

1. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

R^2 yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. *Adjusted R square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel *independent* ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.612 ^a	.375	.357	1.440

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Print Out SPSS, Tahun 2017.

Dari *out put* di atas terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0,612 dengan koefisien determinasi 0,357. Dengan demikian 35,7% variasi perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Secara lebih rinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.887	1.952		3.529	.001
Lingkungan Kerja	.298	.071	.341	4.211	.000
Motivasi Kerja	.235	.098	.203	2.403	.018
Disiplin Kerja	.399	.087	.385	4.582	.000

Sumber: Print Out SPSS, Tahun 2017.

Melihat dari tabel di atas dapat dianalisis bahwa:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif. Hipotesis nihil (H_0) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Langkah kedua menentukan uji satu sisi kanan dengan ukuran sampel ($n = 110$) dan $\alpha = 0,05$ sehingga didapat *degree of freedom* ($df = n-k-1 = 110-3-1 = 106$). Berdasarkan $\alpha = 0,05$ dan $df = 106$, maka t_{tabel} adalah sebesar 1,982.

Langkah ketiga mengadakan perhitungan besarnya nilai t_{hitung} dengan bantuan SPSS dihasilkan t_{hitung} sebesar 4,211 yang telah disajikan dalam tabel di atas.

Langkah keempat yaitu membuat kesimpulan pengujian dengan cara membandingkan antara t_{tabel} dan t_{hitung} . Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,211 > 1,982$) maka t_{hitung} terletak di daerah tolak, artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Jadi hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif. Hipotesis nihil (H_0) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Langkah kedua menentukan uji satu sisi kanan dengan ukuran sampel ($n = 110$) dan $\alpha = 0,05$ sehingga didapat *degree of freedom* ($df = n-k-1 = 110-3-1 = 106$). Berdasarkan $\alpha = 0,05$ dan $df = 106$, maka t_{tabel} adalah sebesar 1,982.

Langkah ketiga mengadakan perhitungan besarnya nilai t_{hitung} dengan bantuan SPSS dihasilkan t_{hitung} sebesar 2,403 yang telah disajikan dalam tabel di atas.

Langkah keempat yaitu membuat kesimpulan pengujian dengan cara membandingkan antara t_{tabel} dan t_{hitung} . Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,403 > 1,982$) maka t_{hitung} terletak di daerah terima, artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Jadi hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif. Hipotesis nihil (H_0) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Langkah kedua menentukan uji satu sisi kanan dengan ukuran sampel ($n = 110$) dan $\alpha = 0,05$ sehingga didapat *degree of freedom* ($df = n-k-1 = 110-3-1 = 106$). Berdasarkan $\alpha = 0,05$ dan $df = 106$, maka t_{tabel} adalah sebesar 1,982.

Langkah ketiga mengadakan perhitungan besarnya nilai t_{hitung} dengan bantuan SPSS dihasilkan t_{hitung} sebesar 4,582 yang telah disajikan dalam tabel di atas.

Langkah keempat yaitu membuat kesimpulan pengujian dengan cara membandingkan antara t_{tabel} dan t_{hitung} . Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,582 > 1,982$) maka t_{hitung} terletak di daerah tolak, artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Jadi hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati.

3. Persamaan Regresi

Setelah diketahui hasil uji parsial, maka peneliti memberikan persamaan regresi yaitu:

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

Dari hasil di atas (lihat tabel 4.10), maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,887 + 0,298x_1 + 0,235x_2 + 0,399x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Disiplin kerja

a = Konstanta

e = Variabel independent lain di luar model regresi

- Nilai sebesar 6,887 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari ketiga variabel *independent* faktor lain, maka variabel kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 6,887.
- Koefisien regresi 0,298 menyatakan bahwa terjadi peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 29,8% jika variabel independen lain dianggap konstan
- Koefisien regresi 0,235 menyatakan bahwa terjadi peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,35% jika variabel independen lain dianggap konstan
- Koefisien regresi 0,399 menyatakan bahwa terjadi kenaikan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 39,9% jika variabel independen lain dianggap konstan.

Dari hasil estimasi regresi terlihat variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien paling tinggi yaitu 0,399.

G. Pembahasan

Hasil analisis regresi baik secara parsial antara lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati

Dari hasil koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh hasil yang positif sebesar 0,298, hal ini berarti dengan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati akan meningkat sebesar 0,298, jadi dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati. Sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik atau semakin tinggi tanggapan positif akan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati akan semakin meningkat. Indikator dari lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: perlengkapan kerja, pelayanan, kondisi kerja dan hubungan personal.

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah:

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik yang berkaitan dengan tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang digunakan karyawan untuk bekerja. Adapun indikatornya adalah: sarana prasarana, seperti komputer, mesin, tempat ibadah, kamar kecil. Kondisi kerja, seperti suhu ruangan, penerangan dan ventilasi udara.

b. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan non-fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Indikatornya adalah hubungan personal, yang meliputi kerjasama antar pengelola dan atasan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Diana Khairani Sofyan pada tahun 2013, mengatakan bahwa bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kinerja kerja pegawai, hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati

Dari hasil koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh hasil yang positif sebesar 0,235, hal ini berarti dengan motivasi kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati akan meningkat sebesar 0,235, jadi dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati. Sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik atau semakin tinggi tanggapan positif akan motivasi kerja, maka kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati akan semakin meningkat. Indikator dari motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: inovasi, kreativitas, umpan balik, tantangan dan semangat kerja.

Faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, diantaranya:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil risiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Hal ini sesuai dengan penelitian Sindi Larasati dan Alini Gilang pada tahun 2014, mengatakan bahwa variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi. Variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati

Dari hasil koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh hasil yang positif sebesar 0,399, hal ini berarti dengan disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati akan meningkat sebesar 0,399, jadi dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati. Sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik atau semakin tinggi tanggapan positif akan disiplin kerja, maka kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati akan semakin meningkat. Indikator dari disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: tepat waktu,

menggunakan perlengkapan dengan baik, hasil kerja memuaskan, cara kerja sesuai perusahaan dan tanggung jawab.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

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

e. Waskat

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem *internal control* yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi

hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

g. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Hal ini sesuai dengan penelitian Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna pada tahun 2012, mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, dapat diterima.