

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus di PT. Fastrata Buana Cabang Solo)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:**

**SUKMA INTAN PRATIWI  
NIM 16.52.11.048**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA  
2020**

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
(Studi Kasus di PT. Fastrata Buana Cab. Solo)

SKRIPSI

Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Mengikuti Seminar Proposal Skripsi

Oleh:

Sukma Intan Pratiwi  
NIM: 16.52.11.048

Surakarta, 6 Oktober 2020

Disetujui dan disahkan oleh:  
Dosen Pembimbing Skripsi



Drs. H. Sri Waluyo, M.M., Ph. D.  
NIP. 19561011198303 1 002

## SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

*Assalammu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SUKMA INTAN PRATIWI  
NIM : 165211048  
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAPPRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Fastrata Buana Cabang Solo)"

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, 6 Oktober 2020



## SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SUKMA INTAN PRATIWI  
NIM : 165211048  
JURUSAN/PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Fastrata Buana Cabang Solo)"

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya. Saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 6 Oktober 2020

  
Sukma Intan Pratiwi

Drs. H. Sri Walyoto, M.M., Ph. D  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi  
Sdr : Sukma Intan Pratiwi

Kepada Yang Terhormat  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta  
Di Surakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Sukma Intan Pratiwi, NIM 16.52.11.048 yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Fastrata Buana Cabang Solo).

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta  
Dosen pembimbing Skripsi



Drs. H. Sri Walyoto, M.M., Ph. D.  
NIP. 19561011198303 1 002

**PENGESAHAN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus di PT. Fastrata Buana Cabang Solo)**

Oleh:

**SUKMA INTAN PRATIWI**  
**NIM 16.52.11.048**

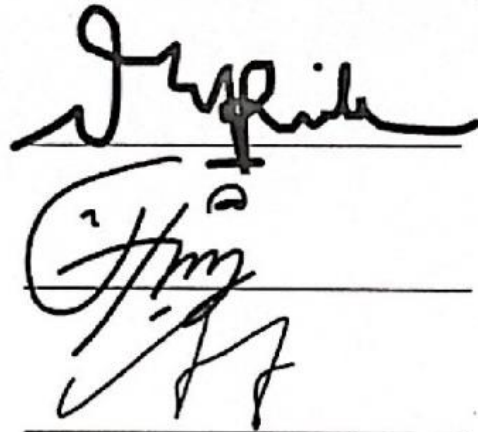
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah  
Pada hari Senin, 16 November 2020/ 1 Rabiul Akhir 1442 H dan dinyatakan telah  
memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji 1 (Merangkap Ketua Sidang)  
Hj. Datien Eriska Utami, S.E, MSi.  
NIP. 19760101 201101 1 005

Penguji 2  
Zakky Fahma Auliya, SE, MM  
NIP. 19750824 199903 2 005


Penguji 3  
Arif Muanas, M.Sc  
NIP. 19860131 201403 1 004



Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Surakarta

  
Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si.  
NIP. 19720304 200112 1 004

## **MOTTO**

*“You Can Do It When You Believe”*

(Penulis)

“Jadilah Terang Untuk Dirimu Sendiri”

(Penulis)

“Mulut Boleh Receh, Tapi Attitude Harus Dollar”

(Penulis)

“Jangan pernah lupa sama Tuhan, karena mau bagaimanapun,  
kita bukan apa-apa tanpa ada kehendak darinya”

(Coretan Kertas)

“Jangan lupa rawat dirimu, karena perempuan tak perlu cantik, tapi bersih  
karena bersih awal dari sesuatu yang baik”

(Coretan Kertas)

## **PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan do'a

Karya yang sederhana ini untuk:

Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat, hidayah dan kesehatan untuk menyelesaikan karya ini

Orang tua dan Eyang Uti ku tercinta yang selalu memberi dukungan, kasih sayang dan selalu mendoakan.

Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan karya ini

Teman-teman seperjuangan MBS B 2016

Almamaterku tercinta IAIN Surakarta

Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan membalas kebaikan kalian dengan

balasan terbaik dari-Nya. Aamiin...

Terimakasih...



## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Fastrata Buana Cabang Solo)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, S.Ag., M.Pd, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, SHI., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Drs. H. Sri Walyoto, M.M., Ph. D selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Ibu, Bapak, dan Eyang Uti terima kasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan.
7. Sahabat saya Irma, Anjar, Othalia, Shinta, Revana, Hesty, Sukma Ayu, Febriana, Andika Mahatama yang selalu ada dalam keadaan apapun.
8. Teman-teman seperjuangan MBS B angkatan 2016 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, 6 Oktober 2020

Penulis

## **ABSTRACT**

*This study aims to determinate the effect of motivation, work discipline, and work environment on employee performance (Case study at PT Fastrata Buana, Solo Branch). This type of research used is this research is quantitative research.*

*The data in this study use primary data using research data collection techniques and questionnaires. The sample in this study were 65 respondents. The sampling technique used in this study was purposive sampling method. the analysis used is using multiple linier regression test.*

*The results of this indicate that the work motivation has no significant effect on work performance. While work discipline and work environment have a significant effect on work performance.*

*Keywords: work performance, work motivation, work discipline, and work environment*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi kasus di pt. fastrata buana cabang solo). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data penelitian dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan menggunakan uji regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

**Kata kunci:** prestasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI .....	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
NOTA DINAS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	xi
ABSTRAK .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
1.7. Sistematika Penulisan Skripsi .....	7
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9

2.1.	Kajian Teori.....	9
2.2.	Prestasi Kerja.....	9
2.2.1.	Motivasi Kerja.....	12
2.2.2.	Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3.	Disiplin Kerja .....	21
2.3.	Hasil Penelitian Yang Relevan.....	24
2.4.	Kerangka Berfikir.....	26
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III .....		30
METODE PENELITIAN.....		30
3.1.	Waktu dan Tempat Penelitian .....	30
3.2.	Jenis Penelitian .....	30
3.3.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	30
3.3.1.	Populasi.....	30
3.3.2.	Sampel.....	31
3.3.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.4.	Data dan Sumber Data.....	31
3.4.1.	Data Primer .....	31
3.4.2.	Data Sekunder .....	32
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.5.1.	Kuisisioner .....	32
3.5.2.	Studi kepustakaan (Library Research) .....	33
3.6.	Variabel Penelitian .....	33
3.7.	Definisi Operasional Variabel .....	34
3.8.	Uji Instrumen Penelitian.....	35

3.9.	Teknik Analisis Data .....	36
3.9.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	36
3.9.2.	Uji Asumsi Klasik .....	37
3.9.3.	Uji Ketepatan Model ( <i>Goodness of Fit</i> ).....	40
3.9.4.	Uji Hipotesis .....	41
BAB IV .....		42
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....		42
4.1	Gambaran Umum Penelitian .....	42
4.2	Deskripsi Responden .....	42
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	43
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
4.5.1.	Uji Reliabilitas .....	44
4.5.2.	Uji Validitas .....	45
4.6	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	47
4.6.1.	Uji Normalitas .....	47
4.6.2.	Uji Multikolinearitas .....	47
4.6.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	48
4.7	Hasil Uji Ketepatan Model.....	49
4.7.1.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	49
4.7.2.	Uji F .....	50
4.7.3.	Uji T .....	51
4.8	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
4.9	Pembahasan Hasil Analisis D ata .....	54
BAB V.....		56

PENUTUP.....	56
5.1. Kesimpulan.....	56
5.2. Keterbatasan Penelitian .....	56
5.3. Saran-saran .....	57
DAFTAR PUSTAKA .....	59
LAMPIRAN.....	64



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4. 4 Hasil Uji Realiabilitas .....	44
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas .....	47
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	49
Tabel 4. 11 Hasil Uji F.....	50
Tabel 4. 12 Hasil Uji T.....	51
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	27
------------------------------------	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era modern seperti sekarang ini, terjadi persaingan yang cukup ketat diantara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya, untuk dapat bersaing perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika sumber daya manusia berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan akan diterima oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan sarana untuk mengembangkan diri serta pemenuhan kebutuhan pribadinya. Sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana untuk mengembangkan perusahaan serta bersaingnya perusahaan dengan perusahaan lain.

Dalam pemeliharaan hubungan karyawan yang serasi di dalam suatu perusahaan, salah satu cara yang ditempuh untuk mendorong karyawan adalah memberikan prestasi yang baik. Soedjadi (2002) mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan memberikan nilai mafaat sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sutikno, (2010) menyatakan bahwa tidak ada seorangpun yang dapat mencapai prestasi yang berhasil tanpa kerja keras dalam disiplin yang luar biasa dan ketat. Prestasi kerja merupakan upaya individu pegawai berdasarkan karakteristik dan kecakapan mental individu itu sendiri untuk mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggungjawab, kemampuan melaksanakan untuk mencapai target waktu maupun hasil yang diinginkan bahkan melebihi dari target tertentu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi berkaitan dengan dorongan dari dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu. Seperti yang dikutip Manullang (2004) dalam penelitian yang dilakukan oleh Willian James dari Universitas Harvard berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor penentu pokok dalam tingkat prestasi karyawan. Karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhannya saja tidak akan memberikan prestasi kerja yang maksimal bagi perusahaan. (Puspitaningrum, Musadieg, Prasetya, Administrasi, & Brawijaya, 2014).

Untuk meningkatkan prestasi karyawan secara optimal, selain motivasi dibutuhkan juga pendisiplinan karyawan. Semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2010). Disiplin kerja terhadap waktu memberikan kemungkinan besar terhadap hasil kerja yang baik dan menghindari pemborosan terhadap energi yang dikeluarkan organisasi.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan optimal dan nyaman (Yogusna, Fathoni, & Haryono, 2016). Maka dari itu, bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting terhadap kualitas hasil kinerja karyawan (Potu, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Puspitaningrum *et al.*, (2014) pengaruh hubungan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang. menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Selain penelitian yang menunjukkan hubungan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja juga ada penelitian yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang dilakukan oleh (Sari, 2019).

PT. Fastrata Buana Cabang Solo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi penjualan yang tergabung dalam product Kapal Api Group. Fastrata adalah bisnis yang dioperasikan secara profesional di lengkapi dengan orang-orang yang handal dan trampil dengan integritas yang tinggi. Selain itu, didukung dengan sistem teknologi informasi terbaru memastikan on-line, real time dan akses komunikasi yang komprehensif sehingga semua data distribusi dan penjualan dapat di gunakan oleh mitra bisnis untuk membuat keputusan dengan cepat dan akurat.

Prestasi kerja dapat mendorong PT. Fastrata Buana Cabang Solo memiliki kinerja yang baik dimasa yang akan datang. Jika setiap karyawan di perusahaan

mempunyai prestasi yang baik, maka PT. Fastrata Buana Cabang Solo akan mempunyai kinerja yang semakin baik. Hal ini akan mengakibatkan adanya kemajuan di PT. Fastrata Buana Cabang Solo. Karyawan yang bekerja sepenuh hati, tanpa ada paksaan menunjukkan bahwa mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Disamping itu, pimpinan juga harus memberikan motivasi terhadap karyawannya.

Untuk mewujudkan hal tersebut bukanlah perkara yang mudah namun dalam kenyataannya para karyawan tidak sesempurna dengan apa yang di harapkan sebelumnya oleh perusahaan dan pimpinan yang sebagaimana orang yang menjalankan roda perusahaan tersebut. Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara dengan HRD . Beberapa pegawai di PT. Fastrata Buana Cabang Solo, penulis menemukan adanya permasalahan terkait kinerja, antara lain ; kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang ditentukan, semangat kerja menurun, beberapa pekerjaan yang dihasilkan kurang optimal.

Dengan adanya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, diharapkan peningkatan kinerjanya akan terus meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien dan terwujudnya peningkatan prestasi kerja. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Fastrata Buana Cabang Solo).**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi adanya penemuan hasil yang berbeda dalam penelitian yang terdahulu, sebagai berikut:

1. Penelitian mengenai variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja juga dilakukan oleh Loana et al., (2014) penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian Aldi & Susanti, (2019) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Penelitian mengenai variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja juga dilakukan oleh Jouita Victoria Pattinama, Christoffel kojo, Agusya L., (2016) penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pricilya E.B. Wuysang1, (2016) yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
3. Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh Ariesta, (2017) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahajaya & Subudi, (2016) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis membatasi masalah tentang “Pengaruh Motivasi,



Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Fastrata Buana Cabang Solo).

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Fastrata Buana Cabang Solo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Fastrata Buana Cabang Solo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Fastrata Buana Cabang Solo?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

1. Menguji apakah ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Fastrata Buana Cabang Solo.
2. Menguji apakah ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Fastrata Buana Cabang Solo.
3. Menguji apakah ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Fastrata Buana Cabang Solo.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademisi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan mampu memperbaiki kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini.

## 2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran jelas mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga dengan adanya informasi ini perusahaan dapat mengambil langkah kedepan dalam mempertahankan prestasi kerja karyawan.

### **1.7. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini di bagi menjadi 5 bab, yaitu :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi tentang uraian mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan kajian teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang meliputi waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan keputusan, data dan sumber data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis data.

#### BAB V : Penutup

Bab ini terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran. Serta dilampirkan daftar pustaka dan riwayat pendidikan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **2.1. Kajian Teori**

Dalam kajian teori, penulis akan memaparkan penjelasan dari masing-masing variable penelitian. Adapun variable penelitian yang Akan Dibahas, yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

### **2.2. Prestasi Kerja**

Soedjadi (2002) mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan memberikan nilai manfaat sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan Rivai (2005) memberikan definisi prestasi kerja sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Prestasi kerja didorong oleh adanya motif dari diri sendiri untuk bisa berbuat yang lebih baik lagi untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Menurut Dharma, (1985) prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi Amelia Rahmi & Abdul Aziz, (2015).

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan demikian prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dalam waktu tertentu Sri Langgeng Ratnasari, (2015).

Siagian (2004). menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu:

1. Manusia disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

Menurut Sunyoto, (2013) mengemukakan pengukuran kinerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standar dan sebagai informasi yang dapat digunakan para karyawan, dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu. Prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan

2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator – indikator untuk mengukur prestasi kerja menurut (Sutrisno, 2014)

1. Hasil Kerja

Tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung dengan kualitas dan kuantitas kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.

## 5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

## 6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Unsur prestasi kerja atau kinerja yang dinilai di setiap perusahaan atau organisasi belum tentu sama namun pada dasarnya mencakup unsur-unsur diatas.

### **2.2.1. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009). Motivasi diartikan sebagai hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat berasal dari luar diri karyawan ataupun dari dalam diri karyawan itu sendiri Permatasari *et al.*, (2015).

Menurut Manullang (2004) menyatakan, Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Robbins, (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Setiap manusia melakukan atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena di dorong oleh motivasi tertentu. Demikian pula halnya dengan seseorang karyawan dalam suatu organisasi. Walaupun motivasi timbul dari dalam dirinya sendiri,

namun seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu mengendalikan kondisi lingkungan kerjanya agar tetap nyaman sehingga bisa memberikan motivasi pada karyawan Loana *et al.*, (2014).

Daft, (2010) menyatakan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan Zuana *et al.*, (2014)

Pandangan lain melihat motivasi sebagai proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi karena jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Zainun, 2004). Selanjutnya motivasi kerja adalah pendorong yang menyebabkan seseorang terpanggil dengan segala senang hati untuk melakukan kegiatan. Motivasi sangat penting artinya, dalam mencapai tujuan organisasi (Sumono, 2017).

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Yatipai & Kaparang, (2015) menyebutkan faktor-faktor motivasi kerja dalam organisasi adalah :

1. Karakteristik individu yang berbeda
2. Karakteristik pekerjaan yang berbeda



### 3. Karakteristik organisasi

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, Hasibuan (2009) juga menjelaskan mengenai tujuan-tujuan pemberian motivasi, antara lain:

- a. Mendorong semangat kerja
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- c. Meningkatkan produktifitas kerja
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas- tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi (Yatipai & Kaparang, 2015).

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2012) :

#### 1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang

maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

## 2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

## 3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

## 4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

## **2.2.2. Lingkungan Kerja**

### **A. Pengertian lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito, (1992) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berupa fisik berkaitan dengan sarana dan prasarana. Sedangkan yang berkaitan dengan non fisik atau sosial adalah kondisi kerja yaitu hubungan baik antara atasan dan bawahan atau antara sesama karyawan.

Menurut Mardiana, (2005) Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

## **B. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sarwoto, (2007) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah:

#### **a. Tata ruang kerja yang tepat**

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan di samping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.

#### **b. Cahaya dalam ruangan yang tepat**

Cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Suhu dan kelembapan udara

Suhu dan kelembapan yang tepat di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, di mana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara

Suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

e. Suasana kerja

Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

f. Keamanan kerja karyawan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa

aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

## 2. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja nonfisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan yaitu:

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik

- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

### **C. Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2001) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja,
2. Hubungan dengan rekan kerja,
3. Tersedianya fasilitas kerja,
4. Penerangan atau cahaya di tempat kerja,
5. Sirkulasi udara di tempat kerja,
6. Kebisingan di tempat kerja,
7. Bau tidak sedap di tempat kerja, dan
8. Keamanan di tempat kerja.

### **2.2.3. Disiplin Kerja**

Suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Sutrisno, 2009).

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugasnya. Selain itu, disiplin dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang (Sutrisno, 2012). Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2004), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan disiplin kerja menurut Rivai (2005) suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dinas atau kantor dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan (Permatasari et al., 2015).



Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

Menurut (Sutrisno, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut (Sutrisno, 2012) mengemukakan tujuan disiplin kerja adalah :

1. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi mencapai efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

2. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindari kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut (Soedjono, 2002) adalah :

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

#### 4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memagai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

### **2.3. Hasil Penelitian Yang Relevan**

Penelitian terdahulu yakni dasar yang digunakan dalam menyusun penelitian, difungsikan sebagai pembanding dan rujukan bagi penelitian sebelumnya. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja dan prestasi yang digunakan sebagai penunjang dalam penyusunan penelitian yang dilakukan dengan kata lain sebagai landasan penelitian ini.

Yatipai & Kaparang, n.d (2015) melakukan penelitian dengan variabel independen motivasi kerja dan variabel dependen prestasi kerja. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Tipe C Manado, sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan dengan teknik analisis data yaitu korelasi dan regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Puspitaningrum et al., (2014) melakukan penelitian dengan variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja, variabel dependen prestasi kerja. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan Agen pada PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang, sampel yang digunakan yakni seluruh karyawan sebanyak 41 karyawan dengan teknis analisis deskriptif, dan analisis regesi linier berganda.

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian lain juga dilakukan oleh (Loana et al., 2014) dengan variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja, variabel dependen prestasi kerja. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang, sampel yang digunakan yakni sebanyak 56 karyawan dengan teknik analisis diskriptif dan analisis linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian lain juga dilakukan oleh P. M. Kerja et al., n.d. (2016) dengan variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan, variabel dependen yaitu prestasi kerja. Penelitian dilakukan pada seluruh pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulaawesi Utara, sampel yang digunakan yakni 60 pegawai dengan teknik analisis regresi liner berganda. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hermawati, n.d. (2012) melakukan penelitian dengan variabel independen motivasi kerja dan pengembangan kerja, variabel dependen prestasi kerja. Penelitian dilakukan pada seluruh pegawai dinas pendidikan pemerintah kota Batu, sampel yang digunakan yakni seluruh pegawai sebanyak 36 pegawai dengan teknis analisa deskriptif, dan teknik analisis statistic atau regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Afiq, (2010) melakukan peneltian dengan variabel independen motivasi kerja dan pelatihan, variabel dependen prestasi kerja. Penelitian dilakukan pada

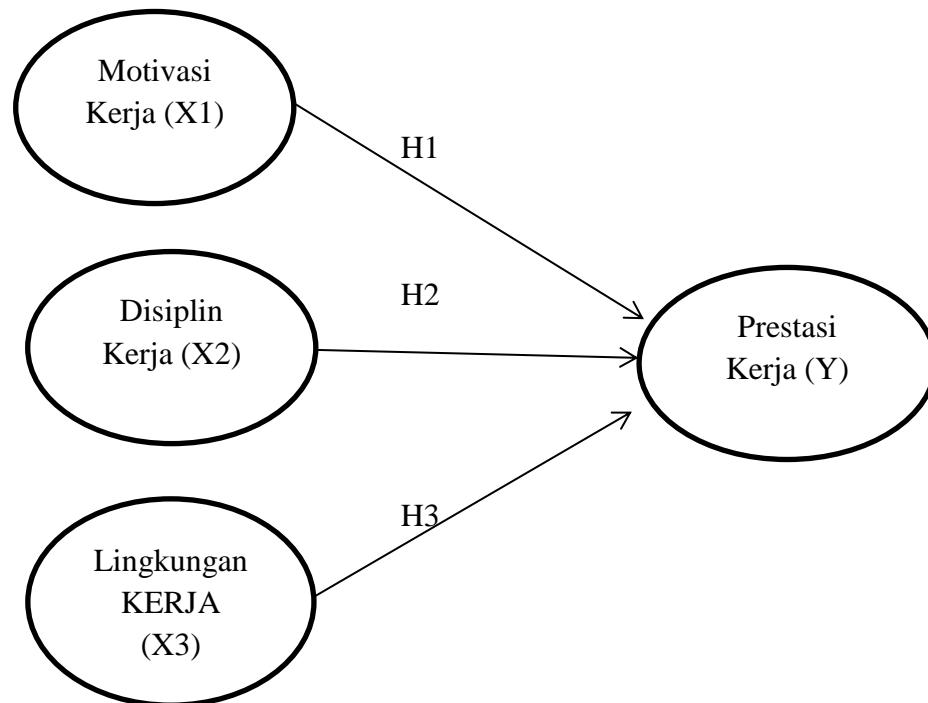
seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Tulungagung, sampel yang digunakan yakni seluruh karyawan sebanyak 43 karyawan dengan teknik sensus sampling. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Permatasari et al., (2015) melakukan penelitian dengan variabel independen disiplin kerja dan motivasi kerja, variabel dependen yaitu prestasi kerja. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan PT. BPR Gunung Ringgit Malang, sampel yang digunakan yakni seluruh karyawan yang berjumlah 30. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pricilya E.B. Wuysang & Hendra N. Tawas (2016) yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

#### **2.4. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir yakni penyederhanaan dari bentuk pemahaman fenomena dunia nyata. Suatu rancangan hipotesis berkaitan dengan masalah penelitian melalui sebab-akibat yang merujuk pada penjelasan secara utuh (Ferdinand, 2014). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) sedangkan Prestasi Kerja (Y) merupakan Variabel dependen dalam penelitian ini.

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



Kerangka pemikiran tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja.

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) yakni jawaban sementara mengenai rumusan masalah penelitian karena jawaban yang diberikan berdasarkan teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris melalui pengumpulan data, sehingga dikatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban teoritis mengenai rumusan masalah penelitian didukung dengan jawaban yang bersumber dari data serta rumusan masalah penelitian sendiri dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja

Yatipai & Kaparang n.d. (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, yang berarti motivasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dan merupakan faktor yang penting terhadap peningkatan prestasi kerja. Widianta, Bagia, & Suwendra (2016), menyatakan bahwa variabel motivasi juga berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja, dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan. Dari penelitian diatas penyebab prestasi kerja salah satunya adalah motivasi kerja. Maka dapat dirumuskan :

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

## 2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk dari tanggung jawab individu-individu atas tugas yang diterimanya dan harus dilaksanakan dengan baik Widianta *et al.*, (2016). Adanya karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan adanya karyawan yang selalu bekerja dengan tepat waktu telah menjadikan karyawan berhasil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya, sehingga keberhasilan keberhasilan tersebut akan menjadi suatu prestasi karena karyawan yang berkerja dapat menyelesaikan perkerjaannya sesuai dengan yang telah ditargetkan (Sumono, 2017). Dari pemaparan diatas dapat dirumuskan :

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

## 3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja

Menurut Nitisemito (1992) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Menurut Mardiana (2005) Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

H3 : Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2020. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Fastrata Buana Cabang Solo yang beralamat di Jl. Proyek Bengawan Solo No. 6, Banaran, Pabelan, Kecamatan Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57169.

### **3.2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini menggunakan penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menguji secara empiric atas hipotesis yang dibangun tersebut (Ferdinand, 2014). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numeric. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. .

### **3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Menurut Ferdinand, (2014) populasi yakni sekelompok yang mempunyai ciri tertentu, dijadikan sebagai objek penelitian yang berhubungan dengan karakter. Dalam penelitian ini populasi yang diambil merupakan seluruh karyawan PT. Fastrata Buana Cabang Solo.

### **3.3.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah suatu populasi. Sampel menurut Ferdinand (2014) yakni subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset tersebut diambil agar penelitian bisa di generalisasikan dari jumlah populasi yang diteliti (Hamdi, A. S., & Bahruddin, 2014).

Dalam penelitian ini penentuan jumlah minimal sampel tersebut ditentukan 65 responden dari 75 populasi..

### **3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel (sampling) merupakan proses bagaimana memilih jumlah elemen yang cukup dari sebuah populasi yang memungkinkan proses generalisasi hasil penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah aksidental sampling yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 75 karyawan.

## **3.4. Data dan Sumber Data**

### **3.4.1. Data Primer**

Penelitian ini menggunakan data untuk mendapatkan keterangan yang dibutuhkan, yaitu primer. Menurut Ruslan (2013), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian perorangan, kelompok atau organisasi. Data ini diperoleh melalui kuesioner yang berupa data pertanyaan yang

diberikan kepada responden untuk diisi. Sifat pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan yang telah disediakan jawabannya.

### **3.4.2. Data Sekunder**

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan. Sumber data sekunder diharapkan dapat memberikan informasi dan berperan membantu mengungkap data yang diharapkan. Begitupula dengan data primer berfungsi sebagaimana data sekunder sehingga dapat dijadikan bahan pembanding (Bungin, 2017). Penulis memperoleh data sekunder melalui penelitian ke pustaka, internet, jurnal, buku teks, skripsi terdahulu dan makalah yang berhubungan dengan penelitian penulis.

## **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

### **3.5.1. Kuisisioner**

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya (Hendryadi, 2015). Kuesioner adalah salah satu teknik pengambilan data primer.

Penelitian ini dibagi dalam dua bagian yaitu, bagian pertama merupakan pernyataan identitas responden. Bagian kedua merupakan pernyataan dari semua variabel dengan menggunakan pernyataan tertutup dan skala sistematik (likert). Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi sub indikator yang dapat diukur. Daftar jawaban pernyataan diisi oleh karyawan PT. Fastrata Buana Cabang Solo dengan memilih alternatif

jawaban yang sudah tersedia. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan responden dalam menjawab pernyataan yang ada.

### **3.5.2. Studi kepustakaan (Library Research)**

Metode ini digunakan sebagai landasan teori yang memadai dan dipergunakan untuk menentukan variabel-variabel yang diukur dan menganalisis hasil-hasil penelitian sebelumnya (*review*) dengan membaca literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan.

### **3.6. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyoo (2017) variabel penelitian yakni sesuatu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga mendapatkan informasi dari hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Peneliti menarik kesimpulan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Variabel Independen**

Variabel Independen yakni variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent yakni motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja.

#### **2. Variabel Dependen**

Variabel Dependen yakni variabel yang dapat dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyoo, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat yaitu Prestasi Kerja.

### 3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu cara untuk memberikan pemahaman yang sama tentang pengertian variabel diukur untuk menemukan variabel penelitian yang digunakan dalam analisis data.

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Pengertian	Indikator
1	<b>Motivasi Kerja</b>	Motivasi Kerja adalah sesuatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Veit, 1996)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan mencapai tujuan</li> <li>2. Semangat kerja</li> <li>3. Inisiatif dan kreatifitas</li> <li>4. Rasa tanggung jawab (Veit, 1996)</li> </ol>
2	<b>Disiplin Kerja</b>	Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan (Permatasari <i>et al.</i> , 2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu</li> <li>2. Pemanfaatan sarana</li> <li>3. Tanggung jawab yang tinggi</li> <li>4. Ketaatan terhadap aturan kantor (Permatasari <i>et al.</i>, 2015)</li> </ol>
3	<b>Lingkungan Kerja</b>	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. (Simamora, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja,</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja,</li> <li>3. Tersedianya fasilitas kerja,</li> <li>4. Penerangan atau cahaya di tempat kerja,</li> <li>5. Sirkulasi udara di tempat kerja,</li> <li>6. Kebisingan di tempat kerja,</li> <li>7. Bau tidak sedap di tempat kerja, dan</li> </ol>

No	Variabel	Pengertian	Indikator
			8. Keamanan di tempat kerja. (Mahajaya & Subudi, 2016)
4	<b>Prestasi Kerja</b>	Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama(Saragih, 2017)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2014)

### 3.8. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Untuk melakukan pengukuran agar menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala pengukuran. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

*Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono, 2017). Dengan *skala liker*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indikator tersebut digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner memudahkan responden untuk menjawab. Dengan *skala likert* yang dibuat dalam bentuk *checklist*.

### **3.9. Teknik Analisis Data**

Menurut Sekaran (2006) tujuan analisis data yakni menguji kualitas data dan menguji hipotesis penelitian. Selain itu analisis data untuk menyajikan temuan empiris berupa data statistic deskriptif yang menjelaskan mengenai karakteristik responden khususnya dalam hubungan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis serta analisis statistic inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan (Ferdinand, 2014).

Penelitian ini membahas mengenai keterkaitan hubungan atau suatu pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk membantu dalam menganalisis data, program SPSS (*statistical product and service solutions*) versi 20 digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini (Ghozali, 2011).

#### **3.9.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2011) agar kuesioner yang disebarkan benar-benar dapat mengukur apa yang diukur, maka kuesioner harus valid dan reliabel. Maka digunakan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan agar hasil data yang didapat benar-benar sesuai dengan apa yang ingin diukur.

##### **1. Uji Validitas**

Validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item Total Statistics*. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan valid

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan dikuisisioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Untuk mengukur reliabilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *one shot* dimana pengukuran dilakukan hanya satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Dalam pengukuran *one shot* akan dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghozali (2011) bahwa mengklasifikasi nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- a. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,00 – 0,20 dikatakan kurang reliabel
- b. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,21 – 0,40 dikatakan agak reliabel
- c. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,41 – 0,60 dikatakan cukup reliabel
- d. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,61 – 0,80 dikatakan reliabel
- e. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,81 – 1,00 dikatakan sangat reliabel

### 3.9.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terhadap variabel yang digunakan. Uji asumsi dilakukan dengan tujuan



untuk mengetahui variabel-variabel menyimpang dari asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Multikoleniaritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas:

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi suatu data normal atau tidak. Uji normalitas menjadi hal yang penting karena merupakan salah satu syarat untuk pengujian *parametrik test*, yaitu data yang harus memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan Sig. Dibagian *Kolmogorov-Smirnov*. Jika pada angka Signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan angka Sig.  $> 0.05$  maka menunjukkan data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2013b). Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dibuat hipotesis:

H<sub>0</sub> : Data berdistribusi normal

H<sub>A</sub>: Data berdistribusi tidak normal.

### **2. Uji Multikolonieritas**

Untuk mengetahui model regresi adakah korelasi antar variabel bebas digunakanlah uji multikolonieritas ini. Variabel independen saling berkolaborasi berarti variabel-variabel tersebut tidak ortogonal seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.. variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol (Ghozali, 2011).

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, (VIF) *variance inflation factor*.

Ukuran diatas digunakan untuk menunjukan hasil variabel independen yang dijelaskan variabel independen lainnya. Artinya, tiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya.

*Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya (Ghozali, 2011) Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan uji glejser untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Uji *glejser* ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi .

Jika suatu variabel independen signifikan secara statistik dapat mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi heteroskedastisitas. Dengan sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik atau signifikansinya diatas 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

### 3.9.3. Uji Ketepatan Model (*Goodness of Fit*)

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menerangkan variasi variabel dependen dengan mengukur seberapa jauh kemampuan model. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Untuk menentukan model terbaik para peneliti telah menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada tabel *Adjusted R Square*. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2011).

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besar proporsi (presentase) dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (*Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, 2002). Uji ( $R^2$ ) model yang baik untuk data *cross section* > 20% dan data *time series* > 50%.

#### 2. Uji Signifikansi keseluruhan dari regresi sampel (Uji statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menguji apakah secara keseluruhan variabel independen atau bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel dependen atau terikat secara simultan. Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji

statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi *value F test*  $< 0,05$  maka berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Atau dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

### **3. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap suatu variabel tingkat yang berskala interval (Sekaran, 2006).

#### **3.9.4. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil uji t bisa dilihat dari tabel *coefficients* pada kolom sig.

Dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial apabila probabilitas nilai t atau signifikasinya  $< 0,05$ . Dan dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat apabila probabilitas nilai t  $> 0,05$ . Hasil uji t juga dapat dilihat jika t hitung  $>$  t tabel, artinya suatu variabel secara individual atau parsial mempengaruhi variabel dependen (Ferdinand, 2014).

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. Fastrata Buana Cabang Solo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi penjualan yang tergabung dalam product Kapal Api Group. PT. Fastrata Buana Cabang Solo yang berlokasi di Jl. Proyek Bengawan Solo No. 6, Banaran, Pabelan, Kartasura.

Penyebaran kuesioner ini dilakukan secara Offline Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fastrata Buana Cabang Solo. Jumlah total kuesioner yang disebar langsung ke lapangan sejumlah 75 kuesioner, sedangkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 65 kuesioner. Jadi ada 10 kuesioner yang tidak dipakai, hal ini dikarenakan pada saat pengisian kuesioner, responden kurang teliti sehingga ada kuesioner yang tidak terisi secara lengkap dan kurang memenuhi kriteria.

#### **4.2 Deskripsi Responden**

Dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka terdapat deskripsi data responden yang meliputi deskripsi responden dan data penelitian.

Deskripsi responden meliputi : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir.

#### **4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Distribusi Frekuensi	
		Frekuensi (N)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	41	63%
2.	Perempuan	24	37%

<b>Total</b>	65	100%
--------------	----	------

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari tabel karakteristik berdasarkan jenis kelamin diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan jumlah terbanyak merupakan dari jenis kelamin laki-laki yaitu 41 responden atau 63%, dan kemudian untuk responden berjenis kelamin perempuan sebesar 24 responden atau 37%.

#### 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Distribusi Frekuensi	
		Frekuensi (N)	Presentase (%)
1	25-30 tahun	41	63%
2	31-35 tahun	8	12%
3	36-40 tahun	16	25%
<b>Total</b>		65	100%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari tabel karakteristik berdasarkan usia diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan jumlah terbanyak merupakan responden dengan usia 25-30 tahun yaitu sebesar 41 responden atau 63%, kemudian usia 36-40 tahun yaitu sebesar 16 responden atau 25%, dan yang terkecil jumlahnya yaitu usia 31-35 tahun yaitu sebesar 8 responden atau 12%.

#### 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Profesi	Distribusi Frekuensi	
		Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA	26	40%
2	Diploma	20	31%

<b>3</b>	<b>Sarjana</b>	19	29%
<b>Total</b>		65	100%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari tabel karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir diatas, dapat diketahui bahwa responden pendidikan terakhir SMA lebih banyak sebanyak 26 orang, responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 20 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 19 orang.

#### 4.5.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Instrumen yang sudah reliabel artinya cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dan akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 4 Hasil Uji Realiabilitas

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Standar Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Kerja	0,787	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,871	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,705	0,70	Reliabel
Prestasi Kerja	0,784	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui nilai koefisien cornbach alpha ( $r_{\alpha}$ ) masing-masing variabel  $> 0,70$ , maka kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel motivasi kerja,

disiplin kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja dikatakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur pengumpul data penelitian.

#### 4.5.2. Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan pada empat variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja. Teknik yang digunakan yaitu melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik ini membandingkan nilai  $R_{hitung}$  dengan  $R_{tabel}$ .  $R_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 65, Perhitungannya  $df = n-2$  ( $65-2$ ) = 63 maka didapat  $R_{tabel}$  sebesar 0,2441. Apabila nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ , berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai  $R_{hitung} < R_{tabel}$  berarti pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013a).

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	0,620	0,244	Valid
	MK2	0,756	0,244	Valid
	MK3	0,853	0,244	Valid
	MK4	0,823	0,244	Valid
	MK5	0,623	0,244	Valid
Disiplin Kerja	DK 1	0,805	0,244	Valid
	DK 2	0,903	0,244	Valid
	DK 3	0,846	0,244	Valid
	DK 4	0,844	0,244	Valid
Lingkungan	LK 1	0,450	0,244	Valid



Variabel	Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
<b>Kerja</b>	LK 2	0,539	0,244	Valid
	LK 3	0,444	0,244	Valid
	LK 4	0,488	0,244	Valid
	LK 5	0,553	0,244	Valid
	LK 6	0,578	0,244	Valid
	LK 7	0,573	0,244	Valid
<b>Prestasi Kerja</b>	PK 1	0,309	0,244	Valid
	PK 2	0,430	0,244	Valid
	PK 3	0,647	0,244	Valid
	PK 4	0,588	0,244	Valid
	PK 5	0,717	0,244	Valid
	PK 6	0,701	0,244	Valid
	PK 7	0,804	0,244	Valid
	PK 8	0,690	0,244	Valid
	PK 9	0,449	0,244	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil dari analisis uji validitas diatas diketahui bahwa semua variabel nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur variabel yang ingin diukur, atau pertanyaan tersebut semuanya valid. Yang berarti semua item pertanyaan mampu mengukur variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja.

## 4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 4.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,3430709
	Std. Deviation	2,73925514
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,035
	Negative	-,056
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah tahun 2020

Hasil perhitungan *Kolmogrof-Smirnov* pada tabel 4.6 menunjukkan nilai signifikan *Asymp.sig.* sebesar 0,200 karena nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal.

### 4.6.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi ini sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, atau bebas dari multikolonieritas. dikatakan bebas dari multikolonieritas apabila angka tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  (Ghozali, 2013a).

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Motivasi Kerja	0,955	1,047	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,957	1,045	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,919	1,088	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil dari analisa uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerjadan lingkungan kerja memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas atau dinyatakan tidak mengalami gangguan multikolonieritas, maka penelitian ini memenuhi syarat analisis regresi.

#### 4.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara yang digunakan untuk medeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji glejser, hasilnya dapat dilihat dari uji signifikansi yang diperoleh. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Heterokedastisitas

VARIABEL	Sign.	KETERANGAN
<b>1 (Constans)</b>	0,291	
Motivasi Kerja	0,655	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,665	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,583	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil dari analisa uji heteroskedastisitas yang disajikan pada tabel 4.8 diatas, dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ . sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.7 Hasil Uji Ketepatan Model

##### 4.7.1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 <sup>a</sup>	,285	,249	2,54424

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai Adjust R Square 0,249 hal ini berarti variasi variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen

(motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) sebesar 24,9%. Sedangkan 75,1% ( $100\% - 24,9\% = 75,1\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

#### 4.7.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 4. 10 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,075	3	52,358	8,088	,000 <sup>b</sup>
	Residual	394,864	61	6,473		
	Total	551,938	64			

Sumber: Data diolah tahun 2020

Diketahui :

$df_1 = 3$  (jumlah variabel independen)

$df_2 = n - k - 1$

$= n$  (jumlah sampel) -  $k$  (jumlah variabel independen) - 1

$df_2 = 65 - 3 - 1 = 61$

Jadi nilai F tabel dapat dilihat pada tabel F urutan ke 96 dan posisi nomer 3 yaitu dengan nilai 2,76.

Berdasarkan hasil dari analisa uji F yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa  $F_{tabel} = 2,76$  (diperoleh dari  $F_{tabel}$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,088 > 2,70$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat ditarik

kesimpulan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja .

#### 4.7.3. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.  $H_0$  diterima apabila probability value  $< \alpha$ , dengan  $\alpha$  sebesar 0,05 dan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $h_0$  diterima. Berikut adalah hasil yang didapatkan dari uji SPSS.

*Tabel 4. 11 Hasil Uji T*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,808	3,434		3,730	,000
MK	,174	,127	,151	1,375	,174
DK	,298	,125	,296	2,390	,020
LK	,240	,098	,305	2,456	,017

Tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05

$$\begin{aligned} \text{Derajat bebas} &= N (\text{jumlah responden}) - K (\text{variabel } x \text{ \& } \text{variabel } y) \\ &= 65 - 4 = 61 \end{aligned}$$

Nilai  $T_{tabel}$  pada Df ke 61 yaitu didapatkan nilai 1,670

Berdasarkan hasil dari analisa uji T yang disajikan pada tabel 4, dapat diketahui nilai  $T_{hitung}$  dan nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja memiliki nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  yaitu  $1,375 < 1,670$  dengan tingkat signifikansi  $0,174 > 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $2,390 > 1,670$  dengan tingkat signifikansi  $0,020 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Variabel harga memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $2,456 > 1,670$  dengan tingkat signifikansi  $0,017 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

#### 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Adapun persamaan regresi linier berganda, yaitu :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,808	3,434		3,730	,000
	MK	,174	,127	,151	1,375	,174
	DK	,298	,125	,296	2,390	,020
	LK	,240	,098	,305	2,456	,017

a. Dependent Variable: PK

$$Y = 12,808 + 0,174 X_1 + 0,298 X_2 + 0,240 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 12,808 artinya pada saat nilai atau skor variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja) sama dengan 0 atau dianggap konstan, maka prestasi kerja sebesar 12,808.
2. Koefisien variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,174 artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan maka akan mengurangi tingkat motivasi kerja sebesar 0,174. Variabel motivasi kerja menunjukkan koefisien  $\beta$  0,174 pada tingkat signifikansi sebesar 0,174. Karena tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Koefisien variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,298 artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan maka akan mengurangi tingkat disiplin kerja sebesar 0,298. Variabel disiplin kerja menunjukkan koefisien  $\beta$  0,298 pada tingkat signifikansi sebesar 0,020. Karena tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Koefisien variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,240 artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan maka akan mengurangi tingkat prestasi kerja sebesar 0,240. Variabel lingkungan kerja menunjukkan koefisien  $\beta$  0,265 pada tingkat signifikansi sebesar 0,17. Karena tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.



#### 4.9 Pembahasan Hasil Analisis D ata

##### 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  yaitu  $1,375 < 1,670$  dengan tingkat signifikansi  $0,174 < 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja .

Hasil Penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya dilakukan oleh Aldi & Susanti, (2019) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

##### 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa Variabel disiplin kerja memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $2,390 > 1,670$  dengan tingkat signifikansi  $0,020 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Disiplin kerja menunjukkan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

Hasil Penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya dilakukan oleh Jouita Victoria Pattynama, Christoffel kojo, Agusya L., (2016) mengenai variabel

disiplin kerja terhadap prestasi kerja penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja..

### 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $2,456 > 1,670$  dengan tingkat signifikansi  $0,017 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil Penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya dilakukan oleh Mahajaya & Subudi, (2016) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil uji hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu sebagai berikut :

1. Hasil dari  $T_{hitung}$  dan signifikan dari variabel motivasi kerja memiliki nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  yaitu  $1,375 < 1,670$  dengan tingkat signifikansi  $0,174 < 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Hasil dari  $T_{hitung}$  dan signifikan dari variabel disiplin kerja memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $2,390 > 1,670$  dengan tingkat signifikansi  $0,020 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Hasil dari  $T_{hitung}$  dan signifikan dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $2,456 > 1,670$  dengan tingkat signifikansi  $0,017 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diupayakan untuk dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang benar, namun masih memiliki keterbatasan-keterbatasan antara lain :

1. Adanya pandemi Covid-19 yang membuat penelitian tertunda dan minim mendapatkan responden.

2. Minimnya pengawasan yang dilakukan pada saat pengisian kuesioner. dikarenakan penulis tidak bisa mengkonfirmasi satu per satu secara langsung setiap responden, ada kemungkinan pada saat pengisian keusioner responden kurang cermat atau tidak jujur dalam menjawab.
3. Jumlah sampel penelitian terbatas, hanya 65 responden. kemungkinan hasil penelitian akan maksimal jika dilakukan penambahan sampel.

### **5.3. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, maka saran yang peneliti ajukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka disarankan perusahaan meningkatkan kedekatan antara pemimpin dengan karyawan terutatma memberikan peluang mengembangkan skill karyawan di perusahaan, sehingga karyawan termotivasi dan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja mereka.
2. PT Fastrata Buana di harapkan untuk selalu berusaha memberikan pandangan para karyawan tentang pentingnya disiplin kerja melalui teguran atau dan sebagainya
3. PT Fastrata Buana diharapkan dapat memperhatikan dan berusaha menungkatkan lingkungan kerja bagi karyawan. Dimana variabel tersebut merupakan faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan variable-variabel penelitian dengan variabel lainya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti kepemimpinan budaya organisasi, etos kerja islam, pelatihan dan sebagainya. Sebab pada penelitian ini variabel yang digunakan masih terbatas hanya pada motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afiq, M. (2010). *PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN KARYAWAN BAGIAN KREDIT LINI ( Studi PT . Bank Rakyat Indonesia TBK . Cabang Tulungagung )*. 63–77.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Ariesta, I. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Daft, R. (2010). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma. (1985). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2013a). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2014.03.018>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. (Edisi 5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdi, A. S., & Bahruddin, E. (2014). *metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendryadi, & S. (2015). *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Edisi Pert). Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.

- Hermawati, A. (2012). PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMERINTAH KOTA BATU. *Jurnal Dinamika Dotcom Vol, Vol 3*, 29–41.
- Jouita Victoria Pattynama, Christoffel kojo, Agusya L., R. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di badan perpustakaan provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA*, 4(1), 514–523.
- Loana, S. I., Swasto, B., Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., Brawijaya, U., Kerja, D., & Kerja, P. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 1–8.
- Mahajaya, G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. *None*, 5(11), 255342.
- Manullang, M. dan M. A. M. (2004). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan IPWI.
- Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. (2002). Gramedia Pustaka Utama.
- Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Parhusip, C. M. ., Musadieg, A. M., & Nurtjahjono, G. E. (2015). DAMPAK DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT INDRA JAYAMANADO. *JMBI UNSRAT*, 2(2), 1–9.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, Mayowan, Y., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang) Jundah. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–9.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Samratulangi*, 1, 1208–1281.
- Pricilya E.B. Wuysang1, H. N. T. (2016). *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE , LEADERSHIP BEHAVIOR AND THE WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE OF*. 16(1), 375–388.
- Puspitaningrum, S. A., Musadieg, M. Al, Prasetya, A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi terhadap

- Agen pada PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 1–8.
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Essentials of Organizational Behavior* (kelima). Jakarta: Erlangga.
- Saragih. (2017). *External Environment Impact On Business Performance In Digital Creative Industry*. International Journal of Advance and Applied Sciences. <http://www.science-gate.com/IJAAS/V4I9/Saragih.html>.
- Sari, V. N. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) KOTA PADANG. *Jurnal Ekobistek*.
- Sarwoto. (2007). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadwiryo, B. S. (2004). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Edisi 4, B). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Kesa). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedjadi. (2002). *Analisis Manajemen Moderen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Soedjono. (2002). *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Jaya.
- Sugiyoo. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sumono, S. (2017). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA LAVA – LAVA HOSTEL DAN RESTO PROBOLINGGO. *JURNAL PENELITIAN IPTEKS*, (2), 49–60.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutikno, R. B. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja



Melalui Kepuasan Dan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *JSM (Jurnal Sains Manajemen)*, 1, 98–112.

- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veit. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Widianta, I. G., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). PRESTASI KERJA KARYAWAN. *E- Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–10.
- Yatipai, T., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–7.
- Yogusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. . (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DAN KEDISIPLINAN KARYAWAN. *Journal of Management*, 2.
- Zainun, B. (2004). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zuana, C. I., Swasto, B., Susilo, H., Administrasi, F. I., Brawijaya, U., Kerja, L., & Kerja, P. (2014). *Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan*. 7(1), 1–9.



# LAMPIRAN

**Lampiran 1 JADWAL PENELITIAN**

No	Bulan Kegiatan	Desember				Januari				Febuari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penyusunan Proposal	X	X	X	X																																								
2	Konsultasi					X	X	X	X									X	X							X												X	X						
3	Pendaftaran Ujian SemPro												X																																
4	Ujian SemPro															X																													
5	Revisi Proposal																X																												
6	Pengumpulan Data																	X	X	X	X	X																							
7	Analisis Data																																	X	X										
8	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																																					X	X	X					
9	Pendaftaran Munaqosah																																								X				
10	Munaqosah																																												
11	Revisi Skripsi																																												

## Lampiran 2 KUESIONER PENELITIAN

### DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER) PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (STUDI KASUS DI PT. FASTRATA BUANA CAB. SOLO)

---

#### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang anda pilih.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Netral (N) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (\*coret yang tidak perlu)
3. Umur :  < 25 tahun  26-35 tahun  
 36-45 tahun  46-55 tahun  
 Lebih dari 56 tahun
4. Pendidikan terakhir :  SD  Diploma  
 SMP  Sarjana  
 SMA
5. Lama Bekerja  Antara 1 tahun – 2 tahun

:

 2 tahun – 4 tahun 4 tahun – 6 tahun

7. Gaji yang diterima

:  < 2 juta 2 juta – 4 juta 4 juta – 6  
( juta > 6 juta

### 1. Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan Motivasi Kerja	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan.					
2.	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja.					
3.	Saya selalu melakukan inisiatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah.					
4.	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan saya.					
5.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					

### 2. Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan Disiplin Kerja	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu bekerja datang ke kantor tepat waktu					
2.	Saya menggunakan peralatan kantor					

	sesuai dengan kegunaan dan fungsinya.					
3.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap waktu dan tugas.					
4.	Saya selalu mentaati peraturan yang ada di kantor.					

### 3. Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda.					
2.	Sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik.					
3.	Suasana lingkungan kerja anda sangat mendukung sehingga dapat bekerja lebih baik lagi.					
4.	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang anda dalam bekerja.					
5.	Saya memiliki ruang gerak yang cukup pada saat bekerja.					



5.	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.					
6.	Hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya di tempat kerja sangat baik.					

#### **4. Variabel Prestasi Kerja**

No.	Pernyataan Prestasi Kerja	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu menghasilkan pekerjaan melebihi standar kuantitas yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan.					
3.	Saya dapat memahami detail-detail pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Sebelum laporan pekerjaan diminta saya telah mampu melaporkan pekerjaan terlebih dahulu.					
5.	Selama ini saya dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi kerja yang diberikan.					
6.	Saya mudah menyesuaikan diri dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.					
7.	Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
8.	Saya berusaha sedapat mungkin untuk datang tepat waktu ke tempat kerja.					
9.	Saya memiliki tingkat kehadiran tinggi selama bekerja.					

### Lampiran 3 Data Penelitian

NO	NAMA	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Ibnu Adi	26	L	5
2	Triyono	36	L	5
3	Dhika	27	L	3
4	M. Fikri	28	L	4
5	Riki Adi	25	L	3
6	Tri Agung	27	L	4
7	Bambang	37	L	3
8	Susilo	35	L	5
9	Toriq	36	L	4
10	Ayu Nurdiana	26	P	3
11	Sinta	25	p	3
12	Agustina	25	P	4
13	Eni	36	P	5
14	Tunjung	40	L	3
15	Beni	40	L	5
16	Bagas W	27	L	5
17	Irul	25	L	3
18	Dinda	26	P	4
19	Dandi	33	L	3
20	Didik	37	L	3
21	Putri	36	P	3
22	Candra T	37	L	3
23	Bangkit	31	L	5
24	Heldan	28	L	5
25	Andi	27	L	4
26	Carpatio	27	L	5
27	Reza Wahyu	27	L	5
28	Dimas	25	L	4
29	Arif	25	L	3
30	Hendro	29	L	5
31	Indriyani	25	P	5
32	Joko iriyanto	37	L	3
33	Widi Ayu	26	P	5
34	ragil arya	27	L	3
35	Widodo	38	L	3
36	Dandi S	25	L	5
37	Ahmad M	26	L	3

NO	NAMA	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR
38	Handoko	40	L	3
39	Candra B	30	L	3
40	Slamet Adi	26	L	4
41	Mei	38	p	3
42	Dian Ayu	24	P	3
43	Risa Danu	28	P	4
44	Desi	37	P	3
45	Jefri	40	L	3
46	Anung	26	P	4
47	Andik	25	L	5
48	Eka	25	P	4
49	Taufik Dani	26	L	5
50	Fitria S	31	P	5
51	Mika S	26	P	4
52	Fitriana	25	P	5
53	Febriana	30	P	4
54	Revana	25	P	3
55	Meriana	32	P	4
56	Saiful A	28	P	5
57	Bimo S	27	L	4
58	Pramono	26	L	4
59	pranoto	27	L	4
60	Joko Esti	26	L	4
61	Suryanti	30	P	3
62	Budi Y	40	L	4
63	Teguh Y	26	L	3
64	Ana K	27	P	4
65	Desi Y	30	P	3

## Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner

### 1. Motivasi Kerja

NO	MOTIVASI KERJA					JUMLAH
	MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	MK 5	
1	5	4	4	4	4	21
2	4	4	4	4	5	21
3	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	5	21
7	5	4	5	5	5	24
8	5	4	4	4	4	21
9	5	4	4	4	4	21
10	5	5	5	5	5	25
11	5	4	5	4	5	23
12	4	3	4	3	3	17
13	5	3	4	5	4	21
14	4	3	4	5	4	20
15	4	3	3	3	4	17
16	4	4	3	3	4	18
17	5	4	5	4	4	22
18	4	5	5	5	4	23
19	4	5	4	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20
21	5	4	4	4	4	21
22	5	4	4	4	4	21
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	4	4	23
25	5	5	4	4	4	22
26	5	5	4	4	4	22
27	5	5	5	4	4	23
28	5	5	5	5	5	25
29	5	4	4	4	5	22
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	4	4	4	22
32	5	5	5	5	5	25
33	5	4	4	4	4	21
34	5	4	4	4	5	22
35	4	5	5	5	5	24
36	5	5	5	5	5	25

NO	MOTIVASI KERJA					JUMLAH
	MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	MK 5	
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	4	4	4	22
39	4	5	5	5	5	24
40	5	5	5	5	4	24
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	5	4	5	22
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	5	21
48	4	4	5	4	4	21
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	5	21
52	4	4	3	4	4	19
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	3	3	3	17
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	5	21
64	5	4	4	4	4	21
65	4	4	3	3	5	19

## 2. Disiplin Kerja

NO	DISIPLIN KERJA				JUMLAH
	DK 1	DK 2	DK 3	DK 4	
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	5	17

NO	DISIPLIN KERJA				JUMLAH
	DK 1	DK 2	DK 3	DK 4	
3	4	4	5	4	17
4	4	4	5	5	18
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	4	4	4	4	16
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	3	3	4	4	14
16	4	3	4	4	15
17	5	5	5	5	20
18	4	5	5	5	19
19	4	4	4	4	16
20	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	5	20
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	5	20

NO	DISIPLIN KERJA				JUMLAH
	DK 1	DK 2	DK 3	DK 4	
27	5	4	4	4	17
28	4	4	4	4	16
29	5	5	5	5	20
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	5	5	5	5	20
35	5	4	4	4	17
36	4	4	4	4	16
37	5	4	4	4	17
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16
41	5	5	5	5	20
42	5	5	4	4	18
43	5	4	4	5	18
44	4	5	4	4	17
45	4	4	4	5	17
46	4	4	4	4	16
47	4	4	4	5	17
48	4	4	4	4	16
49	5	4	4	5	18
50	5	4	4	4	17



NO	DISIPLIN KERJA				JUMLAH
	DK 1	DK 2	DK 3	DK 4	
51	5	5	4	5	19
52	5	4	4	5	18
53	4	4	4	5	17
54	4	4	5	5	18
55	4	5	5	5	19
56	5	5	5	5	20
57	5	4	5	4	18
58	5	5	4	5	19
59	4	4	4	4	16
60	5	5	5	5	20
61	5	5	5	5	20
62	5	5	5	5	20
63	5	5	5	5	20
64	5	4	4	4	17
65	4	3	4	4	15

### 3. Lingkungan Kerja

NO	LINGKUNGAN KERJA							JUMLAH
	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7	
1	3	4	4	4	3	4	5	27
2	3	3	4	4	4	5	4	27
3	4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	4	4	5	29
5	3	3	4	4	3	3	3	23

NO	LINGKUNGAN KERJA							JUMLAH
	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7	
6	3	3	3	3	4	4	5	25
7	3	3	3	4	4	4	5	26
8	3	3	3	4	4	4	4	25
9	4	3	4	3	4	3	4	25
10	3	4	3	3	4	5	4	26
11	5	4	5	4	5	5	5	33
12	4	3	3	3	3	4	4	24
13	5	4	3	3	3	5	5	28
14	4	4	3	3	3	4	4	25
15	4	3	3	3	4	4	4	25
16	3	3	4	3	3	4	4	24
17	3	4	4	4	4	4	5	28
18	3	4	4	4	3	3	5	26
19	4	3	3	3	4	4	5	26
20	3	4	4	4	3	4	5	27
21	4	4	4	3	3	4	5	27
22	3	3	4	3	3	4	5	25
23	3	3	3	4	4	4	5	26
24	3	3	3	4	4	4	5	26
25	3	3	3	4	4	4	4	25
26	3	3	3	4	4	4	5	26
27	3	3	4	4	4	4	5	27
28	4	4	4	4	4	4	5	29
29	3	4	4	4	4	4	5	28

NO	LINGKUNGAN KERJA							JUMLAH
	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7	
30	3	3	3	3	4	4	5	25
31	3	3	3	3	3	4	5	24
32	3	4	4	4	3	3	3	24
33	3	3	4	4	3	3	3	23
34	4	3	3	3	4	3	5	25
35	3	3	4	4	4	4	5	27
36	3	3	3	4	4	4	5	26
37	4	4	4	4	4	4	5	29
38	3	4	4	3	3	4	5	26
39	4	3	3	4	4	4	5	27
40	3	4	4	4	4	3	4	26
41	3	3	4	4	4	4	5	27
42	3	3	4	4	4	4	5	27
43	4	4	4	4	4	5	5	30
44	3	4	3	3	4	4	5	26
45	4	4	3	3	4	4	5	27
46	3	4	4	3	3	4	4	25
47	4	4	4	4	4	4	5	29
48	3	3	4	3	4	4	4	25
49	3	3	4	4	4	4	5	27
50	3	4	4	3	4	4	4	26
51	4	4	3	3	4	4	4	26
52	4	3	3	3	4	4	4	25
53	3	4	4	4	3	4	4	26



NO	PRESTASI KERJA									JUMLAH
	PK 1	PK 2	PK 3	PK 4	PK 5	PK 6	PK 7	PK 8	PK 9	
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
12	4	4	4	3	4	4	4	4	5	36
13	3	3	4	4	4	4	4	5	5	36
14	3	3	4	4	4	3	4	4	5	34
15	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
17	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33
18	4	4	4	4	3	3	4	4	3	33
19	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	3	3	4	4	4	3	3	3	4	31
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
30	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31
31	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
32	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33

NO	PRESTASI KERJA									JUMLAH
	PK 1	PK 2	PK 3	PK 4	PK 5	PK 6	PK 7	PK 8	PK 9	
33	4	4	4	4	3	3	3	4	3	32
34	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
36	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
39	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
43	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
45	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
46	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
47	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
48	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
50	4	5	4	4	4	5	5	4	4	39
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
53	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
55	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
56	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37

NO	PRESTASI KERJA									JUMLAH
	PK 1	PK 2	PK 3	PK 4	PK 5	PK 6	PK 7	PK 8	PK 9	
57	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
60	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	3	4	4	3	4	4	4	5	5	36
65	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37

## Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen Penelitian

### 1. UJI VALIDITAS dan Reabilitas Motivasi Kerja

#### Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	TOTALMK
MK1	Pearson Correlation	1	,401**	,410**	,356**	,145	,620**
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,004	,248	,000
	N	65	65	65	65	65	65
MK2	Pearson Correlation	,401**	1	,556**	,475**	,290*	,746**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,019	,000
	N	65	65	65	65	65	65
MK3	Pearson Correlation	,410**	,556**	1	,737**	,403**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65
MK4	Pearson Correlation	,356**	,475**	,737**	1	,445**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
MK5	Pearson Correlation	,145	,290*	,403**	,445**	1	,623**
	Sig. (2-tailed)	,248	,019	,001	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTALMK	Pearson Correlation	,620**	,746**	,853**	,823**	,623**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	5



## 2. Uji Valid dan Rea Disiplin Kerja

Correlations

		DK1	DK2	DK3	DK4	TOTALDK
DK1	Pearson Correlation	1	,668**	,510**	,538**	,805**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65
DK2	Pearson Correlation	,668**	1	,710**	,669**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65
DK3	Pearson Correlation	,510**	,710**	1	,678**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65
DK4	Pearson Correlation	,538**	,669**	,678**	1	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65
TOTALDK	Pearson Correlation	,805**	,903**	,846**	,844**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	4

## 3. Uji Valid dan Uji rea Lingkungan Kerja

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	TOTALLK
LK1	Pearson Correlation	1	,294*	-,079	-,200	,200	,274*	,109	,450**
	Sig. (2-tailed)		,018	,532	,111	,110	,027	,387	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
LK2	Pearson Correlation	,294*	1	,334**	,103	-,081	,184	,119	,539**

	Sig. (2-tailed)	,018		,006	,415	,524	,142	,347	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
LK3	Pearson Correlation	-,079	,334**	1	,405**	-,029	,022	-,041	,444**
	Sig. (2-tailed)	,532	,006		,001	,817	,864	,747	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
LK4	Pearson Correlation	-,200	,103	,405**	1	,294*	,023	,173	,488**
	Sig. (2-tailed)	,111	,415	,001		,018	,856	,167	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
LK5	Pearson Correlation	,200	-,081	-,029	,294*	1	,340**	,322**	,553**
	Sig. (2-tailed)	,110	,524	,817	,018		,006	,009	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
LK6	Pearson Correlation	,274*	,184	,022	,023	,340**	1	,313*	,578**
	Sig. (2-tailed)	,027	,142	,864	,856	,006		,011	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
LK7	Pearson Correlation	,109	,119	-,041	,173	,322**	,313*	1	,573**
	Sig. (2-tailed)	,387	,347	,747	,167	,009	,011		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
TOT ALL K	Pearson Correlation	,450**	,539**	,444**	,488**	,553**	,578**	,573**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,705	7

## 4. Uji Valid dan Uji Rea Prestasi Kerja

Correlations

	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	TOTAL PK
PK 1 Pearson Correlation	1	,539*	,151	,189	-,043	,250*	,187	,021	-,267*	,309*
Sig. (2- tailed)		,000	,228	,131	,735	,045	,137	,868	,032	,012
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
PK 2 Pearson Correlation	,539**	1	,475**	,097	,001	,278*	,220	,118	-,046	,430**
Sig. (2- tailed)	,000		,000	,440	,992	,025	,079	,349	,718	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
PK 3 Pearson Correlation	,151	,475*	1	,438**	,346**	,234	,313*	,454**	,201	,647**
Sig. (2- tailed)	,228	,000		,000	,005	,061	,011	,000	,109	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
PK 4 Pearson Correlation	,189	,097	,438**	1	,501**	,222	,374**	,236	,063	,588**
Sig. (2- tailed)	,131	,440	,000		,000	,076	,002	,058	,617	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
PK 5 Pearson Correlation	-,043	,001	,346**	,501**	1	,471**	,574**	,431**	,359**	,717**
Sig. (2- tailed)	,735	,992	,005	,000		,000	,000	,000	,003	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
PK 6 Pearson Correlation	,250*	,278*	,234	,222	,471**	1	,604**	,427**	,261*	,701**
Sig. (2- tailed)	,045	,025	,061	,076	,000		,000	,000	,036	,000

N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
PK Pearson 7 Correlation	,187	,220	,313*	,374**	,574**	,604**	1	,507**	,320**	,804**
Sig. (2- tailed)	,137	,079	,011	,002	,000	,000		,000	,009	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
PK Pearson 8 Correlation	,021	,118	,454**	,236	,431**	,427**	,507**	1	,368**	,690**
Sig. (2- tailed)	,868	,349	,000	,058	,000	,000	,000		,003	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
PK Pearson 9 Correlation	-,267*	-,046	,201	,063	,359**	,261*	,320**	,368**	1	,449**
Sig. (2- tailed)	,032	,718	,109	,617	,003	,036	,009	,003		,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TO Pearson TA Correlation LP K	,309*	,430*	,647**	,588**	,717**	,701**	,804**	,690**	,449**	1
Sig. (2- tailed)	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	9

## A. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,3430709
	Std. Deviation	2,73925514
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,035
	Negative	-,056
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### 2. Uji Multikoloneritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,380	5,546		5,478	,000		
	MK	-,272	,165	-,200	-1,646	,105	,955	1,047
	DK	-,133	,178	-,091	-,747	,458	,957	1,045
	LK	,506	,175	,359	2,889	,005	,919	1,088

a. Dependent Variable: PK

### 3. Uji Heteroskedasitas Menggunakan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,307	3,106		1,065	,291
	MK	,042	,093	,059	,450	,655
	DK	-,043	,100	-,057	-,435	,665
	LK	-,054	,098	-,073	-,552	,583

a. Dependent Variable: RES2

#### B. Uji Ketetapan Model

##### 1. Uji Koefisien R<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 <sup>a</sup>	,285	,249	2,54424

a. Predictors: (Constant), LK, MK, DK

##### 2. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,075	3	52,358	8,088	,000 <sup>b</sup>
	Residual	394,864	61	6,473		
	Total	551,938	64			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), LK, MK, DK

## 3. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,808	3,434		3,730	,000
	MK	,174	,127	,151	1,375	,174
	DK	,298	,125	,296	2,390	,020
	LK	,240	,098	,305	2,456	,017

a. Dependent Variable: PK

## D. Analisis Linier Berganda

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LK, MK, DK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: PK

b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,808	3,434		3,730	,000
	MK	,174	,127	,151	1,375	,174
	DK	,298	,125	,296	2,390	,020
	LK	,240	,098	,305	2,456	,017

a. Dependent Variable: PK

## Lampiran 6 CEK PLAGIASI

skripsi

---

ORIGINALITY REPORT

<b>28%</b>	<b>27%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>eprints.iain-surakarta.ac.id</b> Internet Source	<b>17%</b>
<b>2</b>	<b>e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</b> Internet Source	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>repo.unsrat.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>id.123dok.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universitas Terbuka</b> Student Paper	<b>2%</b>



---

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%



**Lampiran 7 Surat Ijin Penelitian Perusahaan**

	<b>PT. FISTRATA BUANA</b> <b>DISTRIBUTOR OF CONSUMER GOODS</b> Jl. Proyek Bengawan No. 6 Pabelan, Kartasura, Sukoharjo Telp. (0271) 717 851 Fax (0271) 717 851	
---	--	---

---

SURAT KETERANGAN  
Nomor : 01/10/2020/APS/SOLO

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hendro Cahyono  
NIK : 00023190  
Jabatan : Area Promotion Supervisor PT Fastrata Buana Cabang Solo

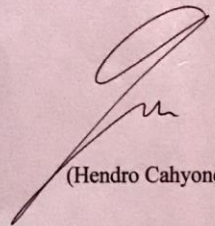
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Sukma Intan Pratiwi  
NIM : 165211048  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Surakarta

Benar-benar telah melaksanakan kegiatan penelitian di PT. Fastrata Buana Cabang Solo dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 7 Oktober 2020

  
(Hendro Cahyono)

**Lampiran 8 DAFTAR RIWAYAT HIDUP****DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Sukma Intan Pratiwi  
Tempat Tanggal Lahir : Sragen, 30 Maret 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat : Kroyo RT 16 RW 05, Taraman, Sidoharjo, Sragen  
Status : Lajang  
No Telepon : 081229320303  
E-mail : sukmaintan34@gmail.com

**PENDIDIKAN**

1. TK Al-Islam : (2003 s/d 2004)
2. SDN 3 Jambanan : (2004 s/d 2010)
3. SMPN 2 Sidoharjo : (2010 s/d 2013)
4. SMAN 3 Sragen : (2013 s/d 2016)
5. IAIN Surakarta : (2016 s/d sekarang)