

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA  
PEKERJA WANITA DI PR TRUBUS ALAMI MALANG**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**SIKRULLOH**

**NIM. 16510242**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA  
PEKERJA WANITA DI PR TRUBUS ALAMI MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh  
**SIKRULLOH**  
NIM. 16510242

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJAFISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI  
MOTIVASI PADA PEKERJA WANITA DI PR  
TRUBUS ALAMIMALANG

SKRIPSI

Oleh

SIKRULLOH

NIM : 16510242

Telah Disetujui Pada Tanggal 8 September 2022

Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
MOTIVASI PADA PEKERJA WANITA DI PR TRUBUS  
ALAMIMALANG

SKRIPSI

Oleh

SIKRULLOH

NIM : 16510242

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 23 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

Tanda  
Tangan

**1 Ketua Penguji**

Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001



**2 Anggota Penguji**

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012



**3 Sekretaris Penguji**

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sikrulloh  
NIM : 16510242  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA PEKERJA WANITA DI PR TRUBUS ALAMI MALANG** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "Duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "Klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, Juni 2023

Hormat saya,



NIM | 16510242

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, sebagai suatu karya besar dan perwujudan bakti saya kepada mereka. Semoga kedua orang tua saya turut bangga dengan karya ini

## **MOTTO**

Inti dari hidup adalah berani dan ikhlas.  
Jika kamu tidak berani berjuang maka kamu harus mengikhlasakan.  
Jika kamu tidak ikhlas maka kamu harus berani memperjuangkan

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas berkat limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian, penulisan sekaligus tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pekerja Wanita Di PR Trubus Alami Malang”**. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang yakni *addinul Islam*. Penyusunan laporan ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Fauzan Almanshur, ST.,MM selaku dosen pembimbing yang penuh dengan kesabaran dan keikhlasan yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Program Studi Manejemen dan Staf Administrasi yang telah membantu dan memberikan kemudahan, terimakasih atas semua ilmu dan bimbingannya.
6. Bapak, Ibu, dan segenap keluargaku lainnya yang tak pernah lelah untuk tetap mendukung baik secara moril dan materil serta ketulusan doa sehingga laporan ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Teman-teman jurusan Manajemen 2016, terimakasih atas semua dukungan, semangat dan pertemanan yang terjalin.

*Jazakumullahu Khoiron Katsiraa* penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT. senantiasa menerima semua amal baik

mereka dan memberikan balasan yang setimpal. ‘Amin ya robbal ‘alamin. Penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat dan menjadi inspirasi bagi peneliti lain serta menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi semua pembaca, Amiin.

Malang, Juni 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	<i>iii</i>
LEMBAR PENGESAHAN .....	<i>iv</i>
LEMBAR PERNYATAAN.....	<i>iv</i>
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	<i>ivl</i>
MOTTO .....	<i>vii</i>
KATA PENGANTAR.....	<i>viii</i>
DAFTAR ISI .....	<i>x</i>
DAFTAR TABEL.....	<i>xiii</i>
DAFTAR GAMBAR .....	<i>xiv</i>
DAFTAR LAMPIRAN .....	<i>xiv</i>
ABSTRAK INDONESIA.....	<i>xvi</i>
ABSTRAK INGGRIS .....	<i>xvii</i>
ABSTRAK ARAB.....	<i>xviii</i>
BAB I PENDAHULUAN.....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
BAB II LANDASAN TEORI .....	<b>10</b>
2.1 Kinerja .....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan .....	11
2.1.3 Kinerja Karyawan Menurut Pandangan Islam .....	13
2.2 Disiplin.....	15
2.2.1 Pengertian Disiplin .....	15
2.2.2 Indikator Disiplin.....	16
2.2.3 Disiplin dalam Pandangan Islam.....	16

2.3	Lingkungan Kerja Fisik .....	18
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja Fisik .....	18
2.3.2	Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	19
2.3.3	Lingkungan Kerja Fisik dalam Pandangan Islam .....	19
2.4	Motivasi Kerja .....	21
2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.4.2	Indikator Motivasi Kerja .....	23
2.4.3	Motivasi Kerja dalam pandangan Islam .....	24
2.5	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	27
2.6	Kerangka Konsep.....	34
2.7	Hipotesis Penelitian .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>41</b>
3.1	Jenis dan pendekatan Penelitian .....	41
3.2	Lokasi Penelitian .....	41
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.3.1	Populasi Penelitian .....	41
3.3.2	Sampel Penelitian.....	42
3.4	Variabel Penelitian.....	42
3.4.1	Variabel bebas (Independent).....	42
3.4.2	Variabel Terikat (Dependent).....	44
3.4.3	Variabel Mediasi .....	45
3.6	Analisis Data.....	50
3.6.1	Uji Asumsi Klasik .....	50
3.6.2	Uji Ketepatan Model .....	51
3.6.3	Analisis Jalur (Path Analysis) .....	52
3.6.4	Pengujian Hipotesis.....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>58</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	58
4.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	58
4.1.2	Hasil Analisis .....	61
4.2	Pembahasan .....	85

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. ....	88
4.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	90
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. .....	92
4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.....	95
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>97</b>
1.1 Kesimpulan .....	97
1.2 Saran .....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>99</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi .....	55
Tabel 4.1 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.2 Persentase Karakteristik Responden Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.3 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja .....	64
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	66
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi .....	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik.....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1 .....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2 .....	74
Tabel 4.15 Hasil Analisis Jalur 1 .....	77
Tabel 4.16 Hasil Analisis Jalur 2 .....	77
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	80
Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Sebelum Di Mediasi .....	84
Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Setelah Di Mediasi.....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	34
Gambar 3.2 Diagram Jalur .....	54
Gambar 4. 1 Range Pengukuran Mean .....	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1 .....	72
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2 .....	72
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastitas persamaan 1 .....	75
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastitas persamaan 2 .....	76
Gambar 4.6 Hasil Uji Analisis Jalur.....	78

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....	102
Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian .....	107
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian.....	118
Lampiran 4 Keterangan Bebas Plagiasi .....	119
Lampiran 5 Jurnal Bimbingan.....	120

## ABSTRAK

Sikrulloh, 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pekerja Wanita Di PR Tribus Alami Malang”.

Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST.,MM

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan, Motivasi.

---

Kinerja karyawan sangat berharga karena hal tersebut dapat mendukung strategi jangka panjang perusahaan untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga strategi yang di terapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan lancar sehingga perusahaan dapat mencapai visi dan misinya. Kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik dikarenakan lingkungan kerja fisik yang memadai dan karyawan yang disiplin. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pekerja Wanita Di PR Tribus Alami Malang.

Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian yakni Karyawan PR Tribus Alami Malang. Diperoleh sampel 81 orang yang menjadi sampel setelah dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Kemudian data diolah mempergunakan SPSS.

Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang diberikan Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Fisik pada perilaku konsumtif secara negatif dan signifikan. Terdapat pengaruh yang diberikan Motivasi pada perilaku konsumtif secara negatif dan signifikan. Motivasi memediasi pengaruh yang diberikan Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Fisik pada perilaku konsumtif.

## ABSTRACT

Sikrulloh, 2023, THESIS. Title: " The Influence of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance Through Motivation in Female Workers at PR Tribus Alami Malang".

Advisor : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

Keywords : Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance, Motivation.

---

Employee performance is very valuable because it can support the company's long-term strategy to increase the productivity of a company. Effective and efficient employee performance can increase company productivity. So that the strategy implemented by the company can run smoothly so that the company can achieve its vision and mission. Employee performance can run well due to an adequate physical work environment and disciplined employees. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and physical work environment on employee performance through motivation in female workers at PR Tribus Alami Malang.

This study used a quantitative approach with the object of research namely Tribus Alami Malang Public Relations Employees. Obtained a sample of 81 people who became the sample after taking samples using the Slovin formula. Then the data is processed using SPSS.

The results of this study show that there is a negative and significant effect of work discipline and physical work environment on consumptive behavior. There is a negative and significant effect of motivation on consumptive behavior. Motivation mediates the effect of work discipline and physical work environment on consumptive behavior.

## خلاصة

صقر الله ، 2023 ، أطروحة. العنوان: " تأثير انضباط العمل وبيئة العمل المادية على أداء الموظف من خلال التحفيز لدى العاملات في العلاقات العامة تروبوس ألامى مالانج

المستشار د. فوزان المنصور ، ش. ، مم :

الكلمات المفتاحية .انضباط العمل ، بيئة العمل المادية ، أداء الموظف ، الدافع :

---

يعد أداء الموظف ذا قيمة كبيرة لأنه يمكن أن يدعم استراتيجية الشركة طويلة الأجل لزيادة إنتاجية الشركة. يمكن أن يؤدي أداء الموظفين الفعال والفعال إلى زيادة إنتاجية الشركة. بحيث يمكن تنفيذ الإستراتيجية التي تنفذها الشركة بسلاسة حتى تتمكن الشركة من تحقيق رؤيتها ورسالتها. يمكن أن يعمل أداء الموظف بشكل جيد بسبب بيئة العمل المادية المناسبة والموظفين المنضبطين. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير PR Trubus على أداء الموظف من خلال التحفيز لدى العاملات في Alami Malang.

Trubus استخدمت هذه الدراسة نهجًا كميًا مع موضوع البحث وهو موظفي العلاقات العامة تم الحصول على عينة من 81 شخصًا أصبحوا العينة بعد أخذ العينات باستخدام صيغة Alami Malang. SPSS ثم تتم معالجة البيانات باستخدام Slovin.

تظهر نتائج هذا البحث أن الثقافة المالية وبيئة العمل المادية لها تأثير سلبي وهام على السلوك الاستهلاكي. هناك تأثير سلبي وهام للدافع على السلوك الاستهلاكي. الدافع يتوسط التأثير الذي تمارسه الثقافة المالية وبيئة العمل المادية على السلوك الاستهلاكي

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era dewasa ini persaingan di dunia bisnis sangatlah ketat. Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu seorang pemimpin perlu mencari cara atau solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kepuasan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan hasil yang lebih baik (Aflatul Rima Ronia & Andi Nu Graha, 2022).

Setiap organisasi atau perusahaan senantiasa berusaha untuk dapat menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan. Dalam kinerja merupakan prestasi kerja yakni membandingkan hasil kerja yang secara nyata dengan setandar kerja yang di tetapkan. Husain (2018) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang di nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan maupun organisasi, sesuai dengan wewenang atau tugas yang diberikan dalam mencapai suatu visi dan misi perusahaan yang tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral etika (Busro, 2018)

Karyawan merupakan asset terpenting yang harus dijaga suatu organisasi atau perusahaan, yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan

pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu organisasi. Pegawai atau karyawan menjadi unsur yang penting untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki keinginan, pikiran dan perasaan tentunya berpengaruh terhadap sikap kerjanya yang dibebankan atau dilimpahkan. Sikap yang ditunjukkan karyawan pada pekerjaan dinyatakan dengan istilah kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan pekerjaan, peralatan lingkungan dan kebutuhan (Rumasukun, 2019).

Menurut Kustanto & Harsoyo (2019) kinerja karyawan sangat berharga karena hal tersebut dapat mendukung strategi jangka panjang perusahaan untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mohammad Bukhori & Erlyana Kusuma Dewi (2018) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang efektif dan efisien dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga strategi yang di terapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan lancar sehingga perusahaan dapat mencapai visi dan misinya. Kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik dikarenakan lingkungan kerja fisik yang memadai dan karyawan yang disiplin.

Menurut Aflatul Rima Ronia & Andi Nu Graha (2022) menyatakan kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah di tetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya

organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya.

PR. Trubus Alami merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi rokok dengan jenis kretek. Dengan hasil target perusahaan pada satu tahun terakhir 2018 mengalami kenaikan yang dilihat dari meningkatnya aspek pemasaran, jumlah produksi dan meningkatnya jumlah karyawan. Peningkatan dalam target perusahaan tidak lepas dari hasil kinerja setiap karyawan. Kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami juga dilihat dari aspek kehadiran dimana masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami, yakni disiplin, lingkungan kerja fisik, dan juga motivasi dari karyawan.

Disiplin kerja tentu memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar target realisasi kinerja bisa tercapai atau terpenuhi. Menurut I Made Sandi Rastana et al., (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja pada karyawan sangat di butuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah di capai bila tidak ada disiplin kerja. dan Menurut Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hubungan disiplin kerja dengan kinerja menurut Hasibuan (2005) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Penelitian

Syahida (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Sani (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sejalan juga dengan penelitian oleh (Rumasukun, 2019), menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Defitamila dan Slaeh (2022), Julita (2020), Rastana dkk (2021), Ronia dan Graha (2021), dan Prasetyo (2022) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa Disiplin memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilaksanakan ditemukan bahwa mobilitas pekerjaan yang diperlukan pada PR Tribus Alami Malang cukup tinggi, sehingga diperlukan kedisiplinan yang tinggi. Sedangkan mayoritas karyawan pada PR Tribus Alami Malang berjenis kelamin perempuan yang mana mayoritas perempuan yang bekerja memiliki peranan ganda yakni sebagai pekerja dan juga sebagai ibu. Sehingga tidak jarang beberapa karyawan datang terlambat dan juga sering izin bekerja dengan berbagai alasan. Karenanya hal tersebut mampu mendorong turunnya kinerja karyawan yang ada pada PR Tribus Alami Malang.

Aspek Kinerja selanjutnya yakni Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Nitisemito, (1986), mengemukakan Lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan

terdapat hubungan yang sangat erat, sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik adalah yaitu semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana terdapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Budianto & Katini (dalam I Made Sandi Rastana et al., 2021), lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Hal ini di dukung oleh penelitian dari Kristiadi et al., (2019), Kustanto & Harsoyo (2019), serta Rumasukun (2019) yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan sebelum dilaksanakannya penelitian pada PR Tribus Alami Malang ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik karyawan belum sepenuhnya terpenuhi oleh pihak perusahaan. Keadaan lingkungan kerja fisik masuk kedalam katagori belum cukup baik karena belum mencakup komponen salah satunya yakni masker untuk mendukung kerja karyawan supaya lebih baik lagi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan dari segi kuantitas dan kualitas, sehingga perlu adanya lingkungan kerja fisik yang memadai.

Faktor Ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi. Karyawan yang puas akan cenderung bersikap positif terhadap pekerjaannya dan memotivasi karyawan tersebut untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya (Syahida, 2018). Motivasi yang baik dapat memelihara

prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Motivasi yang berhasil diberikan kepada karyawan dapat memberi pencapaian kebutuhan dan mengurangi ketidakseimbangan (Ilham, 2019). Motivasi berkaitan dengan kondisi batin/psikologi seseorang. Kondisi batin itu sendiri dapat terlihat dari semangat atau kegairahan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan sebelum dilaksanakannya penelitian pada PR Tribus Alami Malang ditemukan bahwa karyawan ketika memberikan pelayanan cenderung menunjukkan kondisi tidak beragairan dalam melaksanakan pekerjaan seperti kurang sigap dalam proses produksi, tidak menunjukkan sikap yang ramah, dan sesekali menggunakan lontaran bahasa yang tidak sopan disertai dengan nada tinggi ketika berbicara dengan rekan kerjanya. Karenanya hal tersebut menjadi pendorong adanya penurunan kinerja. Mengingat kinerja merupakan hal yang paling penting dalam perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan beberapa faktor lainnya. Hal ini dikarenakan semua karyawan membutuhkan semangat serta dorongan positif dalam

melaksanakan pekerjaan. Motivasi sendiri merupakan salah satu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Tanjung, (Veithzal Rivai, 2008) dimana penelitiannya nilai yang mempengaruhi secara tidak langsung lebih besar terhadap pengaruh yang secara langsung yang artinya variabel motivasi mampu memediasi kinerja pegawai untuk pekerjaan yang dilakukan. Hasil yang berpengaruh secara tidak langsung lebih besar dari nilai yang berpengaruh langsung yang memberikan arti jika variabel motivasi dapat memediasi pelatihan kinerja kerja.

Pada PR Trubus Alami Malang motivasi kerja karyawannya belum diperhatikan dengan baik. Satu-satunya motivasi yang diberikan pada PR Trubus Alami Malang yakni adanya pelatihan gratis yang diberikan oleh perusahaan padahal motivasi memberikan dampak yang besar pada kinerja karyawan, sehingga sangat perlu mendapatkan perhatian. Motivasi memberi dampak pula pada disiplin dan lingkungan kerja fisik yang berakhir pada kinerja yang baik.

Dari berbagai temuan observasi yang dilaksanakan di PR Trubus alami diperoleh bahwa tingkat kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan masih terbilang kurang, karenanya menarik untuk dilaksanakan penelitian mengenai faktor-faktor kinerja yakni kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sehingga ditetapkan judul penelitian ini yakni **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pekerja Wanita Di PR Trubus Alami Malang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang terdahulu, maka dalam penelitian ini yang menjadi perumusan masalah yakni :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR Tribus Alami Malang?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR Tribus Alami Malang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR Tribus Alami Malang?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi di PR Tribus Alami Malang?
5. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi PR Tribus Alami Malang?

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penelitian ini hanya mengkaji atas dampak Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik melalui motivasi kerja karyawan. Objek yang diteliti Karyawan Perempuan pada PR Tribus Alami Malang.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah ini, maka tujuan atas penelitian ini yakni :

1. Untuk menganalisis dampak yang diberikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PR Tribus Alami Malang.
2. Untuk menganalisis dampak yang diberikan Lingkungan Kerja Fisik

terhadap kinerja karyawan PR Tribus Alami Malang.

3. Untuk menganalisis dampak yang diberikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PR Tribus Alami Malang.
4. Untuk menganalisis dampak yang diberikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi di PR Tribus Alami Malang.
5. Untuk menganalisis dampak yang diberikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi PR Tribus Alami Malang.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diberikan dari temuan penelitian ini yakni sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk memberikan pandangan baru mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor disiplin, lingkungan kerja, serta motivasi.

### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai dasar kebijakan atas suatu keputusan yang sudah maupun yang akan dilakukan pada perusahaan berkenaan peningkatan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Sumber daya manusia suatu asosiasi sangat penting guna mengatur, serta mendayagunakan karyawan agar bisa bekerja secara efektif guna mencapai tujuan. Secara riil, SDM yakni salah satu faktor produksi yang potensial. Dalam produksi, faktor manusia bekerja tidak hanya secara fisik tetapi pula secara mental. Dalam perihal meningkatkan kinerja karyawan, fokus utama asosiasi yakni mengoptimalkan SDM. Oleh sebab itu, bisa dikatakan kalau SDM yakni komponen penting dari kinerja yang baik.

Hasibuan, sebagaimana dikemukakan dalam 2002: 160) Kinerja yakni hasil usaha, kecakapan, serta kesempatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut penjelasan sebelumnya, kinerja yakni hasil dari penyelesaian tugas dengan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang dipakai memenuhi standar serta kriteria yang telah ditentukan (Hasibuan, 2005)

Sesuai Mangkuprawira serta Hubeis (2007:153), kinerja karyawan yakni hasil dari tahap kerja tertentu yang direncanakan pada waktu serta lokasi karyawan maupun asosiasi yang bersangkutan. Sesuai Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja yakni sekumpulan hasil yang diraih serta mengacu atas demonstrasi menyelesaikan maupun melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sesuai Faustino Cardosa Gomes (2003:195), produktivitas sering dikaitkan dengan kinerja karyawan dalam perihal output, efisiensi, serta efektivitas. Kinerja sebagaimana dijelaskan oleh Simamora (339) kalau agar asosiasi bisa berfungsi secara efisien serta sesuai dengan tujuannya, diperlukan kinerja pegawai yang baik, khususnya dengan melaksanakan tanggung jawabnya secara handal. “Kinerja yakni peraih peran pekerja guna posisi yang diberikannya”, menurut Casio 1992 (Mangkuprawira serta Hubeis, 2007:153).

Anwar Prabu Mangkunegara (2017) memberikan pernyataan bahwa “kinerja (prestasi kerja) yakni hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih atas seorang pekerja guna melangsungkan perannya semacam posisi yang diberikan atasnya”. Kinerja sesuai Mathis (2001) “yakni apa yang dilangsungkan maupun tidak dilangsungkan atas pekerja”. Kinerja karyawan yakni hasil kerja yang dilangsungkan atas seseorang dalam suatu asosiasi guna mencapai maksud yang diinginkan asosiasi serta meminimalkan kerugian, menurut beragam asumsi para ahli. Kinerja karyawan yakni hasil kerja yang dilangsungkan atas seseorang guna suatu asosiasi guna mencapai cita-cita asosiasi serta meminimalkan kerugian, menurut beberapa pendapat para ahli.

### **2.1.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Sesuai Mathis (2001) mengemukakan Indikator kinerja karyawan yakni:

1. Kuantitas

Total unit yang diproduksi maupun total siklus aktivitas yang dikumpulkan yakni contoh kuantitas. Pandangan karyawan atas total kegiatan yang yakni perannya serta bentuknya dipakai guna menentukan kuantitas.

2. Kualitas

Ketaatan pada prosedur, disiplin, serta dedikasi yakni semua aspek kualitas. Sejauh mana aktivitas yang diinginkan menghasilkan hasil yang mendekati sempurna dalam perihal memodifikasi beberapa metode ideal guna melaksanakan aktivitas serta mencapai tujuan aktivitas yang diantisipasi. Persepsi karyawan atas kualitas pekerjaan yang diberikan maupun kecukupan peran kesempurnaan atas kebiasaan serta perilaku karyawan dipakai guna mengukur kualitas pekerjaan.

3. Keandalan

Kapasitas guna menyelesaikan pekerjaan yang dibutuhkan dengan pengawasan minimal yakni keandalan. Sesuai Zeithaml & Berry (2009:14) mengemukakan kalau “kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja serta kehandalan dalam pelayanan akurat, benar, serta tepat”.

4. Kehadiran

Kehadiran yakni kepercayaan guna datang bekerja tepat waktu setiap hari disebut absensi.

## 5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seorang karyawan guna berkolaborasi melalui orang lain guna menuntaskan peran serta menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang memaksimalkan efisiensi serta efektivitas dikenal selaku kemampuan guna bekerja sama.

### 2.1.3 Kinerja Karyawan Menurut Pandangan Islam

Mengenai kinerja hendaknya pekerja melakukan self-assessment sebagai langkah pertama terbaik yang harus kita ambil selaku pekerja, pengusaha, serta individu. Mengapa kita dituntut guna melakukan evaluasi diri selaku pekerja serta pelayan? sebab itulah yang Tuhan perintahkan guna kita lakukan.

Allah berfirman dalam QS At-taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “*kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*”.

Muhammad Quraish Shihab menafsirkan surat At-Taubah ayat 105 sebagai berikut: Allah SWT dan Rasulullah serta orang-orang Mukmin akan melihat seluruh perbuatan yang dilakukan atas orang-orang semasa menjalani hidup di dunia. Mereka akan menimbanginya dengan timbangan keimanan dan bersaksi atas segala perbuatan itu. Berikut ini adalah pin-poin kandungannya:

1. Allah memerintahkan hamba-Nya untuk beramal dan bekerja. namun, Allah melarang sikap malas dan membuang-buang waktu.
2. Allah melihat dan menilai semua amal dari hamba-Nya. Setiap amal harus dilakukan dengan ikhlas, bukan karena riya' dan mengharap pujian dari manusia.
3. Allah memotivasi hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam proses amal dan pekerjaannya.
4. Allah Maha Mengetahui semua perbuatan manusia baik yang disembunyikan maupun yang dilakukan dengan terang-terangan.
5. Setiap manusia akan kembali kepada Allah dan mempertanggungjawabkan setiap amalnya.

Kata “Amalakum” bermakna amalmu maupun pekerjaan. Kata ini bermakna Amalan di dunia, khususnya berbentuk prestasi selama di dunia” yakni salah satu kemungkinan makna dari kata ini. Kinerja yakni hasil dari aktivitas maupun pekerjaan dalam jargon manajemen. Oleh sebab itu, istilah “sayarallâhu amalakum wa rasûlûhû wal mu'minûn” mengacu pada proses sebenarnya melakukan tinjauan kinerja. Fakta kalau kalimat "Allah, Rasul, serta orang-orang beriman" (bahasa Arab memakai subjek i'rab rafa') menyiratkan kalau hakim tidak hanya mencakup Allah tetapi pula pihak lain, khususnya para Rasul serta orang beriman, patut diperhatikan.

## **2.2 Disiplin**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja merupakan syarat organisasi untuk memperhatikan disiplin kerja pegawai guna meningkatkan prestasi kerja pegawai dan memastikan pegawai tidak melakukan kegiatan yang tidak penting selama jam kerja. Dan harus dengan senang hati mengikuti dan mematuhi aturan dan peraturan organisasi. Disiplin kerja, menurut (Darmawan, 2019), digambarkan sebagai sikap, perilaku, dan kegiatan yang sesuai dengan peraturan tertulis atau tidak tertulis organisasi. Rasa tanggung jawab karyawan yang tinggi terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dapat tercermin dalam disiplin yang baik. Disiplin adalah fungsi operasi yang paling signifikan dari manajemen sumber daya manusia karena semakin besar tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai, semakin baik disiplin karyawan.

Hal ini dapat menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaan dan semangat kerja untuk mencapai tujuan/tujuan perusahaan. Akibatnya, manajer harus memastikan bahwa orang-orangnya bekerja secara disiplin (Hasibuan, 2005) Menurut (Ilham, 2019), tujuan disiplin adalah meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Disiplin adalah fungsi HRM yang paling penting karena semakin besar persentase pekerjaan yang dapat diselesaikan, semakin baik disiplin karyawan. Tidak mungkin suatu organisasi perusahaan mencapai kinerja yang optimal tanpa disiplin staf yang tepat. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2012:193) adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin

baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Adapun Indikator-indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja

### **2.2.2 Indikator Disiplin**

Hasibuan (2008) menjelaskan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya :

1. Ikuti aturan waktu. Menurut persyaratan perusahaan, jam kerja, jam pulang, dan jam istirahat semuanya harus diselesaikan tepat waktu.
2. Mematuhi kebijakan perusahaan. Pedoman dasar tentang cara berpakaian dan bertindak di tempat kerja.
3. Ikuti norma perilaku di tempat kerja. Cara-cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan kewajiban, serta cara berinteraksi dengan unit kerja lain, semuanya didemonstrasikan.
4. Mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan lainnya. Karyawan terikat oleh aturan yang mengatur apa yang bisa dan tidak bisa mereka lakukan di tempat kerja.

### **2.2.3 Disiplin dalam Pandangan Islam**

Menurut Syahida (2018) bahwa disiplin mengandung makna melatih, mendidik dan mengatur. Artinya, dalam kata disiplin mengandung arti banyak dan dapat diterapkan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan secara sadar terhadap aturan, norma-norma, dan kaidah-kaidah yang berlaku agar terhindar dari hukuman dan

dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Islam mengajarkan kepada umat manusia agar hidup disiplin dengan bekerja keras bersungguh-sungguh, jujur hidup teratur dan memanfaatkan waktu sebaik- baiknya agar dapat memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Disiplin adalah kekepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam Al-Qur'an surat An; Nisa ayat 59 dijelaskan sebagaimana berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

Disiplin kerja dalam islam juga dijelaskan Abu Dawud meriwayatkan dari Abdullah bi Umar bahwa Rasulullah bersabda: "Seseorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya,kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengarkan dan taat" (dijelaskanpula oleh Buhari dan Muslim dari Hadits Yahya al-Qathnan) (Tafsir Ibn Katsir:338).

## **2.3 Lingkungan Kerja Fisik**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawanbaik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerjafisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan langsung yang berhubungan langsung dengan karyawan danlingkunganperantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerjayang mempengaruhi kondisi manusia. Antara lain: kondisi udara,kondisi penerangan, tingkat kebersihan, sistem pembuangan sampahdan penyediaan air bersih.

Menurut Peter dan Oslo dalam Husain (2018), lingkungan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang bersifat nyata yang berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan

(komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing– masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti., 2017)

### **2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut (Sedarmayanti., (2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja
12. Kebersihan di tempat kerja

### **2.3.3 Lingkungan Kerja Fisik dalam Pandangan Islam**

Manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini berguna melindungi segala

ciptaan yang telah Allah ciptakan di bumi ini. Manusia sebagai makhluk yang paling sempurna dengan memiliki akal pikiran, diharapkan dapat mengelola lingkungan tersebut selayaknya digunakan sebagai sumber untuk kelangsungan hidup umat manusia dan makhluk hidup yang lain. Menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan menjadi keharusan umat manusia, karena Allah sangat menyukai keindahan dan kebersihan. Lingkungan kerja yang bersih dapat juga mempengaruhi kinerja dan kegairahan dalam bekerja (Nitisemito, 1986). Manusia juga memiliki tugas untuk menjaga lingkungan, memanfaatkan dan mengelolah lingkungan dengan benar. Seperti dijelaskan pada Al-Qur'an sebagai berikut:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

*Artinya: Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (Q:S: Al-A'raf: 56)*

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Qhashas ayat 77 juga diterangkan sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik,*

*kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai rang-orang yang berbuat kerusakan.” Al- Qhashas:77)*

Dari ayat dan hadist tersebut menjelaskan bahwa Allah melarang manusia untuk melakukan kerusakan di bumi ini. Karena Allah menciptakan segala macamlingkungan dan makhluknya untuk dimanfaatkan dan dikelola dengan benar, bukan untuk dirusak. Kerusakan yang dimaksudkan bukan hanya kerusakan lingkungan tetapi kerusakan syirik dan maksiat, dan kemaksiatan ini mencakup segala perkara yang haram seperti membunuh manusia, merampas harta, merusak tanaman, merusak pikiran dll (Rumasukun, 2019). Islam mengajarkan kita untuk menjaga keindahan alam seperti membuang sampah ditempatnya serta menjaga keindahan tanaman sekitar lingkungan kerja maka akan menimbulkan rasa senang dan nyaman. Allah tidak menyukai siapapun yang merusak ciptaan-Nya. Menurut pandangan lingkungan kerja adalah anjuran untuk menjaga lingkungan kerja dengan sebaik-baiknya, selain itu juga sebagai anjuran supaya menjalin hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan maupun dengan para atasan. Apabila lingkungan kerja kondusif maka akan menimbulkan keharmonisan dalam organisasi tersebut.

## **2.4 Motivasi Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Kata Latin *movere*, yang bermakna “dorongan” maupun "kekuatan pendorong", yakni asal muasal motivasi. Menurut (Siagian, 2007), motivasi

yakni daya penggerak kemauan seorang anggota asosiasi guna mengerahkan kemampuan berupa keahlian maupun keterampilan, tenaga, serta waktu guna melaksanakan beragam tugas yang yakni perannya. memenuhi tanggung jawabnya atas peraih cita-cita serta beragam tujuan asosiasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Keinginan seseorang guna melakukan tindakan disebut motivasi (Robert L. Mathis serta John H. Jackson, 2006: 89). Sesuai Griffin (2003:38), motivasi yakni kumpulan faktor yang memotivasi individu guna bertindak dengan cara tertentu. “Kekuatan internal serta eksternal seseorang yang menginspirasi antusiasme serta perlawanan atas tindakan tertentu disebut selaku motivasi”. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan, serta memotivasi karyawan menuju tujuan asosiasi yakni tanggung jawab manajer. Motivasi bertanya bagaimana membuat bawahan bersemangat dengan pekerjaan mereka sehingga mereka mau berusaha keras serta menggunakan semua keterampilan mereka guna membantu asosiasi mencapai tujuannya. Sementara itu, motivasi inilah yang menjadi pendorong kemauan anggota asosiasi guna mencurahkan waktunya pada beragam kegiatan yang menjadi bidangnya serta memenuhi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan asosiasi (Sondang Siagian, 2003: 138).

Hasibuan, sebagaimana dinyatakan dalam 2003: 95) mendefinisikan motivasi kerja selaku pasokan kekuatan pendorong yang membangkitkan minat individu dalam pekerjaannya serta mendorong mereka guna berkolaborasi, bekerja secara efisien, serta mengintegrasikan upaya mereka guna mencapai pemenuhan. Fakta kalau manusia memiliki kebutuhan yang

harus dipenuhi yakni salah satu faktor penting yang mendorong mereka guna bekerja.

Pendapat para ahli membawa kita pada kesimpulan kalau beragam upaya yang dilakukan manusia guna memuaskan kebutuhan serta keinginannya yakni motivasi. Namun, tanpa berusaha maksimal, sulit guna mencapai keinginan serta kebutuhan mereka. Seseorang akan bertindak sesuai dengan dorongan hatinya serta motivasi dibalik perilakunya guna memenuhi kebutuhannya.

#### **2.4.2 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi teori Maslow dipakai atas pengkajian ini. Teori hierarki keperluan Abraham Maslow, semacam ditegakan atas Sofyandi serta Garniwa (2007: 102), mencangkup:

1. Keperluan atas fisiologis (*Physiological-need*)

Hierarki keperluan manusia yang mendasar sekali yakni keperluan fisiologis akan makanan, air, tempat tinggal, oksigen, tidur, serta kebutuhan hidup lainnya.

2. Keperluan atas rasa aman (*Safety-need*)

Keperluan kedua, kebutuhan akan rasa aman, nampak jika keperluan fisiologis terpenuhi. Keperluan atas rasa aman ini mencangkup rasa aman akan jaminan dari risiko kecelakaan kerja, jaminan keutuhan kerja serta sertifikasi bagi anak-anak di usia lanjut setelah mereka selesai bekerja.

3. Keperluan atas sosial (*Social-need*)

Kebutuhan sosial, semacam keinginan guna berteman, berafiliasi, serta interaksi sosial yang lebih dekat, akan muncul jika kebutuhan fisiologis serta rasa aman hanya terpuaskan secara minimal. Ini akan terkait dengan kebutuhan asosiasi akan tim kecil, pengawasan yang efektif, kegiatan kelompok, dll.

4. Keperluan atas penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini termasuk keinginan guna dikagumi serta dihormati atas pencapaian seseorang, pengakuan atas keterampilan serta pengetahuan seseorang, serta kerja yang efektif.

5. Keperluan atas aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Keperluan tertinggi dalam hirarki keperluan Maslow yakni aktualisasi diri. Siklus realisasi kemungkinan sejati pihak terhubung dengan proses aktualisasi diri. kebutuhan guna menunjukkan potensi, kemampuan, serta keterampilan seseorang. Padahal, perilaku aktual masyarakat cenderung meningkatkan potensi kebutuhan aktualisasi diri. Seseorang yang didorong oleh kebutuhan guna menjadi lebih semacam dirinya puas melakukan hal-hal yang menguji keterampilan serta pengetahuannya.

### **2.4.3 Motivasi Kerja dalam pandangan Islam**

Dalam Islam kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (needs). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapi atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah

orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan,

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *“Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”*

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu:

1. Niat baik dan benar ( mengharap ridha Allah SWT).

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat,

manambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

## 2. Takwa dalam bekerja

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

## 3. Iklas dalam bekerja

Iklas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang di isytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut derajat dalam firman Allah SWT.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah

dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

## **2.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Sebagai bahan referensi yang akan dijadikan peneliti sebagai acuan dalam pembuatan hipotesis. Berikut ini penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, yaitu terkait dengan kedisiplinan kerja, lingkungan kerja fisik, motivasi, dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai landasan penelitian adalah penelitian yang dilakukan oleh:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu yang Relevan**

<b>No.</b>	<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Alat Analisa</b>	<b>Hasil</b>
1.	Supriyanto dan Mukzam (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia)	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Dari hasil hitung secara serentak pada LPP RRI Stasiun Malang menyaksikan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja pegawai, dan lingkungan kerja pegawai yang diadakan di lembaga tersebut dengan bersama yang diikuti dengan adanya peningkatan kinerja pegawai pada LPP RRI Stasiun Malang, bahwa hasil nilai hitung menunjukkan bahwa nilai tersebut positif. Variabel motivasi kerja pegawai memiliki beberapa yang mempengaruhi nilai yang sangat kuat dengan variabel lingkungan kerja pegawai jika variabel motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

2.	Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukaffi (2019)	The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja sehingga disiplin kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Satria Tirtayasa, Sandhi Fialy Harahap (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu	Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu. Disiplin Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu
4.	Hendri Sembiring (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan. Motivasi dan lingkungan kerja

					berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan
5.	Nurul Cahyani, Jeni Kamase, Aminuddin Aminuddin (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance.
6.	Maria Ulfa Misbahuddin Azzuhri (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dan lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan.
7.	Mohammad Bukhori dan	Pengaruh Disiplin Kerja Dan	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik,	Analisis Jalur	(1) Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai kinerja, (2)

	Erlyana Kusuma Dewi (2018)	Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Kinerja Karyawan, Motivasi		lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kinerja, (3) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, (4) the lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, (5) kerja disiplin berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai, (6) disiplin kerja berpengaruh pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai intervensi variabel, (7) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap karyawan kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel interferensi.
8.	I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, dan Ni Wayan Wina Premayani (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan	Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

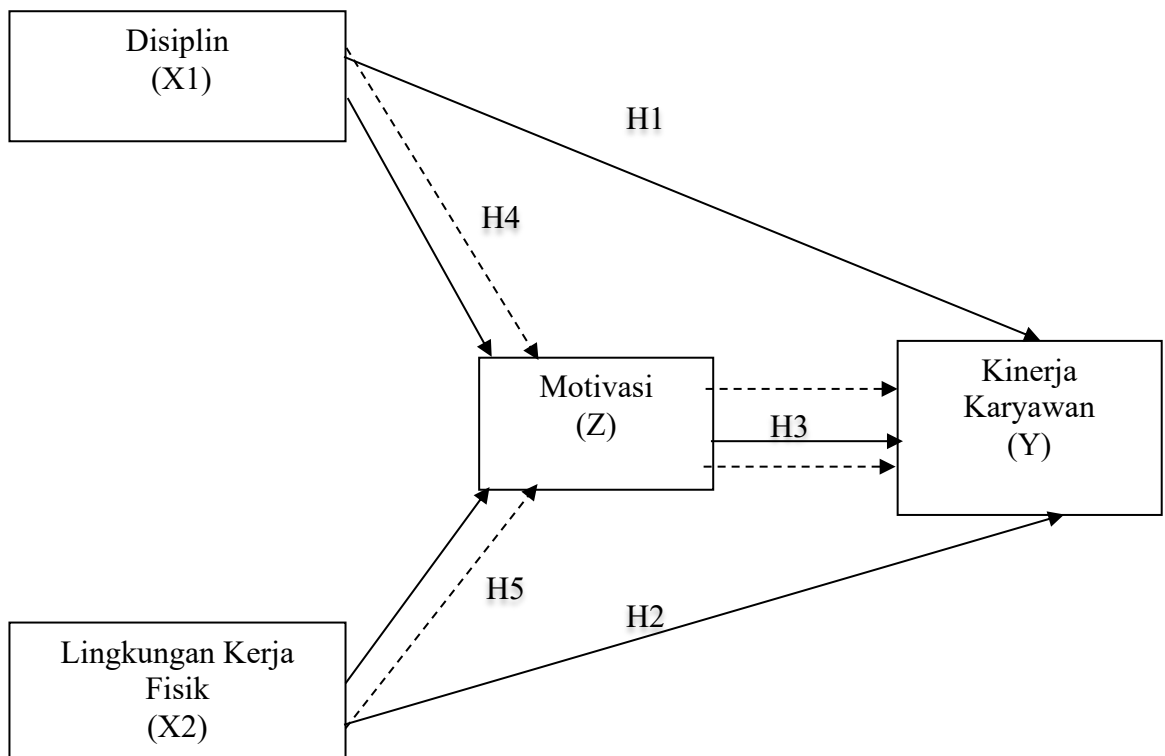
9.	Sylvia Defitamil dan Bachruddin Saleh (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi	Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil pengolahan data dan analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi 67,1% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan masuk ke dalam kategori sangat baik. Dari penelitian ini dapat dibuktikan secara parsial bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
10.	Gerry Giovanni Herlambang, M. Nasir, Agus Setiawati (2022)	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung sebesar 55,3%. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung sebesar 49,5%. Dan secara bersama-sama Disiplin dan Lingkungan Kerja

					Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung sebesar 67,5%
--	--	--	--	--	--

## 2.6 Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan suatu uraian dan visualisasi mengenai hubungan atau keterikatan antara konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur dalam penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan pemaparan yang telah ditulis, maka dari itu terdapat kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber: Data diolah 2023

## **2.7 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah disebutkan dalam pertanyaan (Sugiyono, 2017). Adapun hipotesis berdasarkan rumusan masalah dan tujuan adalah sebagai berikut:

### **1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR Trubus Alami Malang melalui Motivasi kerja.**

Menurut Arifai (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja pada karyawan sangat di butuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah di capai bila tidak ada disiplin kerja. dan Menurut Hasibuan (2014 : 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hubungan disiplin kerja dengan kinerja menurut Hasibuan (2012 : 193) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Penelitian Mulyasari (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Suryono (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sejalan juga dengan penelitian oleh Sani (2018), menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis Penelitian ini yakni sebagai berikut:

**H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

**2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR Trubus Alami Malang melalui Motivasi kerja.**

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Nitisemito (2012), mengemukakan Lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik adalah yaitu semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana terdapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Budianto & Katini (2015), lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Hal ini di dukung oleh penelitian dari Kristiadi et al., (2019), Kustanto & Harsoyo (2019), serta Rumasukun et al., (2019) yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka ditetapkan Hipotesis Penelitian ini yakni sebagai berikut:

**H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

### **3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR Trubus Alami Malang**

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan beberapa faktor lainnya. Hal ini dikarenakan semua karyawan membutuhkan semangat serta dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi sendiri merupakan salah satu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Tanjung, Rivai & Siswandoko (2018) dimana penelitiannya nilai yang mempengaruhi secara tidak langsung lebih besar terhadap pengaruh yang secara langsung yang artinya variabel motivasi mampu memediasi kinerja pegawai untuk pekerjaan yang dilakukan. Hipotesis Penelitian ini yakni sebagai berikut:

**H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

### **4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi kerja**

Disiplin kerja tentu memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar target realisasi kinerja bisa

tercapai atau terpenuhi. Menurut I Made Sandi Rastana et al., (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah di capai bila tidak ada disiplin kerja. dan Menurut Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kedisiplinan yang dimiliki seseorang mampu mendorong motivasi dan kinerja dalam diri seseorang. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan beberapa faktor lainnya. Hal ini dikarenakan semua karyawan membutuhkan semangat serta dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi sendiri merupakan salah satu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Tanjung, Rivai & Siswandoko (2018) dimana penelitiannya nilai yang mempengaruhi secara tidak langsung lebih besar terhadap pengaruh yang secara langsung yang artinya

variabel motivasi mampu memediasi kinerja pegawai untuk pekerjaan yang dilakukan. Hipotesis Penelitian ini yakni sebagai berikut:

**H4: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja.**

**5. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi kerja**

Lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik adalah yaitu semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana terdapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Budianto & Katini (dalam I Made Sandi Rastana et al., 2021), lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Hal ini di dukung oleh penelitian dari Kristiadi et al., (2019), Kustanto & Harsoyo (2019), serta Rumasukun (2019) yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerja

adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan beberapa faktor lainnya. Hal ini dikarenakan semua karyawan membutuhkan semangat serta dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi sendiri merupakan salah satu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Tanjung, Rivai & Siswandoko (2018) dimana penelitiannya nilai yang mempengaruhi secara tidak langsung lebih besar terhadap pengaruh yang secara langsung yang artinya variabel motivasi mampu memediasi kinerja pegawai untuk pekerjaan yang dilakukan. Hipotesis Penelitian ini yakni sebagai berikut:

**H5: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan pendekatan Penelitian**

Penelitian ini memakai penelitian kuantitatif selaku metode pengkajian. Isu-isu yang ada menjadi landasan pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif, yang berusaha menyelidiki isu-isu. Variabel kemudian harus diidentifikasi serta dihitung sesuai dengan statistik yang berlaku guna analisis. Tujuan penelitian ini yakni guna membantu menarik kesimpulan maupun menggeneralisasikan teori.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Suatu lokasi maupun daerah yang hendak dilakukan pengkajian disebut dengan lokasi pengkajian. Pengkajian ini berlangsung di PR Trubus Alami Malang yang berlokasi di Jalan Garuda V RT 09 RW 05 desa Sidorejo kecamatan pagelaran kabupaten Malang.

#### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi yakni area generalisasi serta mencakup: objek maupun subjek yang dipilih peneliti guna diselidiki serta ditarik kesimpulannya sebab memiliki kualitas serta karakteristik tertentu (Sugiyono, 2018: 80). Dalam penelitian ini diperoleh populasi penelitian sebanyak 81 Karyawan perempuan di PR Trubus Alami Malang.

### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel merupakan bagian dari populasi dengan jumlah serta karakteristik dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini ditetapkan sampel penelitian yakni dengan metode sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini dipergunakan sampel yakni seluruh karyawan perempuan di PR Trubus Alami Malang yang berjumlah 81 Karyawan. Sebagaimana pernyataan dari Anwar (2017) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

### **3.4 Variabel Penelitian**

Sesuai Sumadi Suryabrata 2018) variabel penelitian yakni subjek pengkajian maupun fokus utamanya. Variabel bebas (X) serta variabel terikat (Y) yakni variabel atas pengkajian ini.

#### **3.4.1 Variabel bebas (*Independent*)**

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya pada variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari dua variabel, yaitu variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

## 1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja, menurut Darmawan (2019), digambarkan sebagai sikap, perilaku, dan kegiatan yang sesuai dengan peraturan tertulis atau tidak tertulis organisasi. Rasa tanggung jawab karyawan yang tinggi terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dapat tercermin dalam disiplin yang baik. Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya :

- a. Ikuti aturan waktu. Menurut persyaratan perusahaan, jam kerja, jam pulang, dan jam istirahat semuanya harus diselesaikan tepat waktu.
- b. Mematuhi kebijakan perusahaan. Pedoman dasar tentang cara berpakaian dan bertindak di tempat kerja.
- c. Ikuti norma perilaku di tempat kerja. Cara-cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan kewajiban, serta cara berinteraksi dengan unit kerja lain, semuanya didemonstrasikan.
- d. Mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan lainnya. Karyawan terikat oleh aturan yang mengatur apa yang bisa dan tidak bisa mereka lakukan di tempat kerja.

## 2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung

(Sedarmayanti., 2017). Menurut Sedarmayanti (2017:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

### **3.4.2 Variabel Terikat (*Dependent*)**

Variabel dependen sering disebut juga variabel *output*, kriteria dan konsekuen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini digunakan variabel terikat yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawan yakni hasil kerja yang dilangsungkan atas seseorang guna suatu asosiasi guna mencapai cita-cita asosiasi serta meminimalkan kerugian, menurut beberapa pendapat para ahli. Sesuai Mathis dan Jackson (2006:378) mengemukakan Indikator kinerja karyawan yakni:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

### 3.4.3 Variabel *Intervenning*

Tuckman dalam (Sugiyono, 2017) menyatakan “*an intervening variabel is that factor that theoretically affect the observed phenomenon but cannot be seen, measure or manipulate*”, Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini berada di antara variabel bebas dan terikat sebagai perantara, sehingga variabel bebas secara tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat.

Hasibuan, sebagaimana dinyatakan dalam 2003: 95) mendefinisikan motivasi kerja selaku pasokan kekuatan pendorong yang membangkitkan minat individu dalam pekerjaannya serta mendorong mereka guna berkolaborasi, bekerja secara efisien, serta mengintegrasikan upaya mereka guna mencapai pemenuhan. Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). terdiri dari:

1. Keperluan fisiologis (*physiological-need*)
2. Keperluan rasa aman (*safety-need*)

3. Keperluan sosial (*social-need*)
4. Keperluan penghargaan (*esteem-need*)
5. Keperluan aktualisasi diri (*self-actualization-need*)

**Tabel 3.1**

**Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Disiplin kerja (X1) (Hasibuan, 2008)	Rasa tanggung jawab karyawan yang tinggi terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dapat tercermin dalam disiplin yang baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ikuti aturan waktu.</li> <li>2. Mematuhi kebijakan perusahaan.</li> <li>3. Ikuti norma perilaku di tempat kerja.</li> <li>4. Mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan lainnya.</li> </ol>
2.	Lingkungan Kerja Fisik (X2) (Sedarmayanti, 2017)	Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan/cahaya di tempat kerja</li> <li>2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja</li> <li>3. Kelembaban di tempat kerja</li> <li>4. Sirkulasi udara di tempat kerja</li> <li>5. Kebisingan di tempat kerja</li> <li>6. Getaran mekanis di tempat kerja</li> <li>7. Bau tidak sedap di tempat kerja</li> <li>8. Tata warna di tempat kerja</li> <li>9. Dekorasi di tempat kerja</li> <li>10. Musik di tempat kerja</li> <li>11. Keamanan di tempat kerja</li> </ol>
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yakni hasil kerja yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Keandalan</li> </ol>

	(Robert L. Mathis serta John H. Jackson, 2006:378)	dilaksanakan atas seseorang guna suatu asosiasi guna mencapai cita-cita asosiasi serta meminimalkan kerugian, menurut beberapa pendapat para ahli.	4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama
4.	Motivasi (Z) (Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102)	motivasi kerja selaku pasokan kekuatan pendorong yang membangkitkan minat individu dalam pekerjaannya serta mendorong mereka guna berkolaborasi, bekerja secara efisien, serta mengintegrasikan upaya mereka guna mencapai pemenuhan.	1. Keperluan fisiologis ( <i>physiological-need</i> ) 2. Keperluan rasa aman ( <i>safety-need</i> ) 3. Keperluan sosial ( <i>social-need</i> ) 4. Keperluan penghargaan ( <i>esteem-need</i> ) 5. Keperluan aktualisasi diri ( <i>self-actualization-need</i> )

Sumber: Data diolah 2020

### 3.5 Analisis Data

Analisis data merupakan merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data yang diperlukan dalam penelitian terkumpul. Analisis data digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan variabel yang diteliti serta mengolah data agar mendapatkan hasil.

#### 3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghazali, (2018) menyatakan bahwa instrumen data yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu

kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah terdapat item pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan (Sugiyono, 2019). Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut :

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

Dimana :  $r_{xy}$  = Koefisien korelasi

N = Banyak sampel

X = Item dari variabel yang diuji

Y = Jumlah skor semua item variabel yang diuji

Perhitungan ini akan dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* untuk menemukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur,

perhitungan ini juga perlu dikonsultasikan dengan tabel *r product moment* dengan kriteria penilaian uji validitas ;

- a. Apabila  $r_{hitung} \geq r$  tabel (pada taraf  $\alpha$  5%) maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut valid
- b. Apabila  $r_{hitung} < r$  tabel (pada taraf  $\alpha$  5%) maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut tidak valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama dan akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Nilai *alpha* berkisar antara 0 sampai 1 (Sugiyono, 2019). Tindakan pengukuran akan dikatakan reliabel jika paling tidak nilai *alpha*-nya 0,6. Formula Uji Reliabilitas:

$$\alpha = \left[ \frac{N}{N - 1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 item}{\sigma^2 total} \right]$$

Dimana :  $\alpha$  = *Cronbach's alpha*

N = Banyaknya pertanyaan

$\sigma^2 item$  = Variance dengan pertanyaan

$\sigma^2 total$  = Variance dari skor

## **3.6 Analisis Data**

### **3.6.1 Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Tujuan uji asumsi regresi berganda normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Terdapat dua cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah variabel pengganggu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Kolmogorov – smirnov*. Dasar pengambilan keputusan adalah Jika angka *asymptotic significance (2- tailed )* lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya (Sugiyono, 2019).

#### **2. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Tolerance And*

*Variance Inflation Factor* (VIF). Jika  $VIF > 10$ , maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya, apabila  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018).

## 2. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Apabila varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya Heteroskedastisitas maka digunakan dasar analisis sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik tertentu yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.6.2 Uji Ketepatan Model

#### 1. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur presentase varian variabel *dependent* yang dapat dijelaskan oleh

variabel-variabel *independent* yang ada dalam model. Nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 – 1 jika range semakin mendekati angka 1 jika nilai range semakin mendekati angka 1 maka variabel *independent* semakin baik dalam mengistiminasikan variabel *dependent*nya (Ghozali, 2018).

Kenyataannya nilai adjusted  $R^2$  dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Menurut Ghazali (2018) jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol. Secara sistematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka adjusted  $R^2 = R^2 = 1$ . Sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka adjusted  $R^2 = (1 - k) / (n - k)$ . jika  $k > 1$ , maka adjusted  $R^2$  akan bernilai negative.

### **3.6.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Ghozali (2018) menyatakan bahwa: “Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori”. Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak

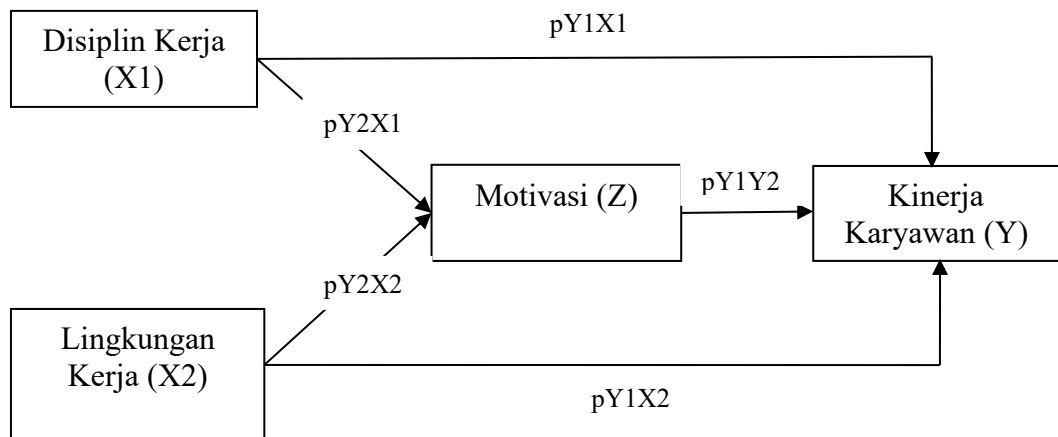
dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

### **1. Diagram Jalur dan Persamaan Struktural**

Dalam analisis jalur sebelum peneliti melakukan analisis suatu penelitian, terlebih dahulu peneliti membuat diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur tersebut. Ghozali (2018) menyatakan bahwa: “Diagram jalur dapat digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Independen terhadap suatu variabel dependen. Pengaruh-pengaruh itu tercermin dalam apa yang disebut dengan koefisien jalur, dimana secara matematik analisis jalur mengikuti mode struktural”.

#### **a. Diagram Jalur**

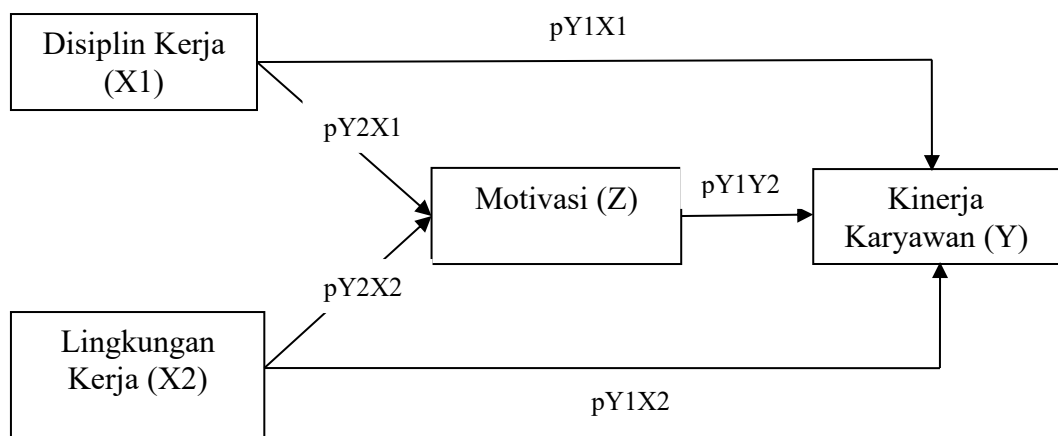
Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian (Ghozali, 2018). Berdasarkan judul penelitian, maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.2 Diagram Jalur**

b. Persamaan Struktural

Menurut Ghazali (2018) persamaan struktural adalah: “Persamaan struktural adalah persamaan yang menyatakan hubungan antarvariabel pada diagram jalur yang ada”. Berdasarkan diagram jalur pada Gambar 3.2 di atas, dapat diformulasikan ke dalam bentuk persamaan struktural, yaitu: Persamaan jalur sub struktur pertama:



$$Y1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_1 Y1$$

Keterangan :

**X1** = Disiplin Kerja

**X2** = Lingkungan Kerja Fisik

**Y1** = Kinerja Karyawan

**Y2** = Motivasi

**$\beta_{1X_{123}}$**  = Koefisien Jalur Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi

**$\beta_{1Y1}$**  = Koefisien Jalur Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

## 2. Koefisien Jalur

Untuk memperoleh nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel Independen, terlebih dahulu dihitung korelasi antar variabel menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment sebagai berikut:

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

Nilai korelasi yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan berpedoman pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**

### **Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi**

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

Sumber: Sugiyono (2019)

Setelah koefisien jalur dihitung selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan variabel independen yang sedang diteliti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### 3.6.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis diuraikan sebagai berikut:

1. Uji parsial (koefisien regresi) atau disebut dengan uji t, yaitu untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Untuk pengujian ini dilakukan dengan menganalisis probabilitas uji parsial, jika nilai probabilitas (p value) < 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima untuk hipotesis 1 dan 2, koefisien regresi signifikan pada tingkat signifikan 5% (Ghozali, 2018). Berikut rumus perhitungan t:

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

Keterangan :

t-hitung = nilai t-hitung

bi = koefisien regresi

Se (bi) = standar deviasi dari bi

Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila probabilitas < 0.05 atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, artinya

variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 5\%$ )

- b. Apabila probabilitas  $> 0.05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 5\%$ ).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

PR. Trubus Alami merupakan anak perusahaan dari PT. Trubus Tulungagung, yang berdiri pada tahun 2004 di Tulungagung. Pada mulanya perusahaan rokok yang didirikan oleh Bapak Purwanto yang juga merupakan pemilik tunggal perusahaan Rokok Trubus Alami ini merupakan usaha keluarga dengan skala industri rumah tangga. Dalam kurun waktu 5 tahun, perusahaan rokok ini semakin berkembang hingga dapat membangun pabrik yang cukup besar dan dapat membuka lapangan kerja baru bagi penduduk sekitar tempat pabrik didirikan produk yang dihasilkan berupa Sigaret Kretek Tangan bermerek “Trubus Alami Tulungagung”

Awalnya unit produksi rokok alami terpusat di kota Tulungagung, Jawa Timur, dengan jumlah pekerja sekitar 20-30 orang, seiring dengan permintaan pasar akan rokok alami, produksi tidak hanya dilakukan di Tulungagung namun didirikan juga pabrik di Malang dengan tenaga kerja mencapai 584 orang pada tahun 2010.

Bentuk Perusahaan Rokok Trubus Alami sejak awal berdiri hingga saat ini adalah perusahaan perseorangan, dimana seluruh modal dan asetnya dimiliki oleh satu orang yaitu pendiri perusahaan Bapak Purwanto. Bentuk ini dipertahankan dengan alasan besarnya modal, ukuran perusahaan, dan kemudahan dalam mengelola perusahaan. Perusahaan rokok alami memiliki

jumlah modal dan ukuran perusahaan yang relative masih kecil, oleh karena itu dirasa lebih mudah jika dimiliki dan dikelola oleh perseorangan. Sampai saat ini ada dua produk rokok kretek yang dihasilkan Perusahaan Rokok Trubus Alami yaitu Trubus Alami, dan Perusahaan Sejuk Alami. Saat ini produk rokok yang dihasilkan berjenis Sigaret Kretek Tangan (SKT) yang biasa disebut “Rokok Kretek”, ciri utama produk SKT ini adalah tanpa menggunakan filter. Alasan memilih rokok kretek sebagai produk perusahaan karena proses pembuatannya yang lebih sederhana dan mudah daripada rokok filter yang menggunakan mesin, Selain itu rokok kretek juga lebih diminati oleh kalangan menengah kebawah yang dinilai sebagai pasar potensial oleh pemilik saat itu.

Hingga saat ini pengadaan alat dan mesin untuk membuat rokok berfilter masih dalam perencanaan dan pengembangan. Dalam laporan ini akan dibahas secara terperinci mengenai produk rokok berjenis Sigaret Kretek Tangan “Trubus Alami”.

PR. Trubus Alami memiliki 2 lokasi pabrik yang digunakan untuk produksi rokok, dan 2 lokasi pemasaran, lokasi pabrik untuk produksi dan kantor pemasaran pertama kali didirikan pada tahun 2004 di kota Tulungagung. Pada tahun 2005 didirikan kembali kantor pemasaran ke dua yaitu di daerah Sidorejo, terletak di Jalan Mataram Gang 7, Desa Talok, Kecamatan Turen, Kabupaten Malang Selatan, dan pada tahun 2007 didirikan unit produksi di Jalan Garuda, Desa Sidorejo, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Malang Selatan, Lokasi berada pada daerah yang

sama namun agak terpisah.

Kantor pemasaran dan pabrik sengaja dibuat terpisah, selain disebabkan karena keterbatasan lahan pabrik yang dekat dengan pemukiman warga yang padat, pemisahan ini juga bertujuan untuk mempermudah pendistribusian dan pengawasan terhadap persediaan produk rokok dalam gudang. Jadi, kantor pemasaran dan gudang produk berada pada lokasi yang sama yaitu di Desa Sidorejo, Kecamatan Turen, Kabupaten Malang Selatan.

Pabrik untuk unit produksi yaitu PR. Trubus Alami berada di Jalan Garuda, Desa Sidorejo, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Malang Selatan. Lokasi pabrik terletak dikawasan persawahan, yang berada agak jauh dari pemukiman penduduk, hal ini dikarenakan agar kegiatan produksi tidak mengganggu penduduk disekitar pabrik. Pertimbangan pemilihan lokasi disebabkan oleh:

1. Tenaga kerja mudah diperoleh dengan biaya yang relative murah.
2. Kemudahan mendapatkan energy, air dan akses jalan
3. Biaya pembebasan lahan, dan pajak yang murah
4. Udara yang bersih
5. Keamanan terjamin

Kelemahan dari lokasi kegiatan produksi adalah jauhnya lokasi atau lokasi produksi rokok kretek Trubus Alami ini, perlu menjadi pertimbangan perusahaan untuk mencari sumber bahan baku baru yang lokasinya lebih dekat guna mengurangi biaya transportasi.

Lokasi kantor pemasaran untuk rokok kretek Trubus Alami yang

terletak di Kecamatan Turen juga memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihannya antara lain: lokasi kantor dekat dengan pasar potensial yang dituju, kondisi jalan yang baik dan kemudahan untuk diakses, kemudahan energi dan sumber air yang memadai. Kekurangannya yaitu: kesulitan untuk mengembangkan pemasarannya ke daerah lain di luar Malang Selatan. Berkaitan dengan kekurangan letak atau lokasi kantor pemasaran rokok ketek Trubus Alami ini perlu menjadi pertimbangan perusahaan-perusahaan untuk membangun kantor cabang pemasaran yang dekat dengan daerah-daerah tujuan pemasaran yang baru.

#### 4.1.2 Hasil Analisis

##### 4.1.2.1 Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	19-25 Tahun	20	25%
2.	26-30 Tahun	13	16%
3.	31-35 Tahun	23	28%
4.	>35 Tahun	25	31%

Sumber : *Output* Frekuensi Deskriptif *Profile* Sampel, Diolah 2021

Berdasarkan **Tabel 4.1** diketahui sebanyak 20 orang dengan usia 19-25 tahun atau 25%, 13 orang dengan usia 26-30 tahun atau 16%, 23 orang dengan usia 31-35 tahun atau 28%, dan 28 orang dengan usia >35 tahun atau 31%.

Artinya hasil data di atas, sebagian Karyawan PR Trubus Alami Malang yang dijadikan sampel pada penelitian ini responden terbanyak pada karakteristik usia adalah dengan usia >35 Tahun sebanyak 28 orang

responden atau dengan persentase sebesar 31%. Adapun karakteristik responden berdasarkan pekerjaan disajikan berikut:

**Tabel 4.2**

**Persentase Karakteristik Responden Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	<1 Tahun	27	33%
2.	2-5 Tahun	32	40%
3.	>5 tahun	22	27%

Sumber : *Output* Frekuensi Deskriptif *Profile* Sampel, Diolah 2022

Berdasarkan **Tabel 4.2** diketahui sebanyak 27 orang dengan lama bekerja selama <1 Tahun atau 33%, 32 dengan lama bekerja 2-5 Tahun atau 40%, dan 22 orang dengan lama bekerja selama >5 tahun atau 27%. Artinya sebagian PR Trubus Alami Malang yang dijadikan sampel pada penelitian ini responden terbanyak pada karakteristik lama bekerja adalah karyawan dengan dengan lama bekerja 2-5 Tahun yakni sebanyak 32 responden atau dengan persentase sebesar 40%.

**Tabel 4.3**

**Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SLTP	32	40%
2.	SMA/SMK	40	49%
3.	S1	9	11%

Sumber : *Output* Frekuensi Deskriptif *Profile* Sampel, Diolah 2022

Berdasarkan **Tabel 4.3** diketahui sebanyak 32 orang dengan Pendidikan terakhir SLTP atau 40%, 40 orang dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK atau 49%, dan 9 orang dengan Pendidikan terakhir S1. Artinya hasil hasil

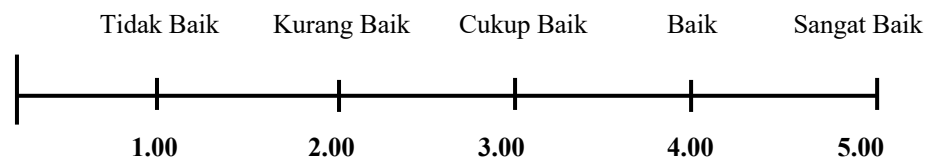
data di atas, sebagian PR Trubus Alami Malang yang dijadikan sampel pada penelitian ini responden terbanyak pada karakteristik Pendidikan terakhir adalah SMA/SMK yakni sebanyak 40 orang responden atau dengan persentase sebesar 49%.

#### 4.1.2.2 Hasil Distribusi Frekuensi Penelitian

Pada masing-masing item variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan Motivasi ( $Z$ ) pada Karyawan PR Trubus Alami Malang yang secara keseluruhan jawaban responden didapatkan melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun presentase sehingga hasil rata-rata item tersebut diklasifikasikan dengan rentang skala sebagai berikut:

1. Skor terendah = 1
2. Skor tertinggi = 5
3. Jumlah kelas = 5

Berdasarkan lima alternatif jawaban yang telah diberikan kepada responden, rentang skala yang digunakan untuk masing-masing item adalah 1 sampai 5. Sedangkan penilaian atas tiap variabel diberikan sebagai berikut:



**Gambar 4. 1 Range Pengukuran Mean**

Sumber: Sugiyono (2005:89)

## 1. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Berikut adalah data hasil kuisioner berkenaan dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PR Trubus Alami Malang, sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja**

No	Disiplin Kerja (X <sub>i</sub> )	Jawaban Responden										Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya selalu datang tepat waktu	6	7%	3	4%	1	1%	41	51%	30	37%	4,06
2.	Saya selalu taat dengan kebijakan perusahaan	6	7%	3	4%	0	0%	48	59%	24	30%	4,00
3.	Saya selalu taat pada norma perilaku yang ada di perusahaan ini	7	9%	3	4%	1	1%	45	56%	25	31%	3,96
4.	Saya selalu patuh pada aturan istirahat dan lain sebagainya	4	5%	3	4%	0	0%	45	56%	29	36%	4,14
5.	Saya selalu patuh menggunakan segaram dan alat kerja	7	9%	1	1%	0	0%	63	78%	10	12%	3,84
Rata-Rata							4,00					

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari Tabel tersebut diperoleh hasil yang variatif dari setiap item pertanyaan. Dari pertanyaan X<sub>1</sub> diperoleh rata-rata tertinggi yakni ada pada item ke 4 yakni diperoleh rata-rata sebesar 4,14 sedangkan hasil terendah diperoleh item ke 5 dengan perolehan rata-rata sebesar 3,84. Sedangkan dari keseluruhan item diperoleh rata-rata sebesar 4,00.

## 2. Distribusi Lingkungan Kerja Fisik

Adapun hasil Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik, sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik**

No	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>2</sub> )	Jawaban Responden										Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Cahaya ditempat kerja saya Baik	10	12%	6	7%	1	1%	36	44%	28	35%	3,81
2.	Sirkulasi Udara di tempat kerja saya baik	11	14%	5	6%	0	0%	32	40%	33	41%	3,87
3.	Tempat kerja saya tidak bising	9	11%	5	6%	0	0%	36	44%	31	38%	3,92
4.	Tempat kerja saya tidak memiliki bau yang menyengat	6	7%	2	2%	0	0%	55	68%	18	22%	3,95
5.	Keamanan di tempat kerja saya baik	9	11%	1	1%	0	0%	63	78%	8	10%	3,74
Rata-Rata						3,86						

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari Tabel tersebut diperoleh hasil yang variatif dari setiap item pertanyaan. Dari pertanyaan X<sub>2</sub> diperoleh rata-rata tertinggi yakni ada pada item ke 4 yakni diperoleh rata-rata sebesar 3,95 sedangkan hasil terendah diperoleh item ke 5 dengan perolehan rata-rata sebesar 3,74. Sedangkan dari keseluruhan item diperoleh rata-rata sebesar 3,86.

### 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

No	Kinerja Karyawann (Y)	Jawaban Responden										Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan cukup	12	15%	6	7%	0	0%	36	44%	27	33%	3,74
2	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standart	7	9%	3	4%	0	0%	51	63%	20	25%	3,91
3	Tingkat pekerjaan saya andal baik dari segi kualitas dan kuantitas	9	11%	6	7%	0	0%	48	59%	38	47%	3,98
4	Saya selalu hadir kerja	3	4%	3	4%	0	0%	50	62%	25	31%	4,12
5	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan baik	8	10%	0	0%	0	0%	65	80%	8	10%	3,82
Rata-Rata						3,91						

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari Tabel tersebut diperoleh hasil yang variatif dari setiap item pertanyaan. Dari pertanyaan Y diperoleh rata-rata tertinggi yakni ada pada item ke 4 yakni diperoleh rata-rata sebesar 4,12 sedangkan hasil terendah diperoleh item ke 1 dengan perolehan rata-rata sebesar 3,74. Sedangkan dari keseluruhan item diperoleh rata-rata sebesar 3,91.

#### 4. Distribusi Frekuensi Motivasi

Adapun hasil Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi**

No	Motivasi (Z)	Jawaban Responden										Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Perusahaan ini memberikan gaji yang cukup	14	17%	7	9%	0	0%	30	37%	30	37%	3,67
2	Keamanan perusahaan ini baik	6	7%	3	4%	0	0%	54	67%	19	23%	3,93
3	Atasan saya memberikan kesempatan saya untuk bersosial dalam perusahaan	9	11%	6	7%	0	0%	33	41%	33	41%	3,92
4	Saya selalu diberikan penghargaan ketika kinerja saya baik	4	5%	4	5%	0	0%	45	56%	28	35%	4,10
5	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan karir	6	7%	0	0%	0	0%	69	85%	6	7%	3,85
Rata-Rata												3,89

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari Tabel tersebut diperoleh hasil yang variatif dari setiap item pertanyaan. Dari pertanyaan Z diperoleh rata-rata tertinggi yakni ada pada item ke 4 yakni diperoleh rata-rata sebesar 4,10 sedangkan hasil terendah diperoleh item ke 1 dengan perolehan rata-rata sebesar 3,67. Sedangkan dari keseluruhan item diperoleh rata-rata sebesar 3,89.

#### 4.1.2.3 Uji Validitas

Pada uji validitas, variabel dinyatakan valid bila  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel. Nilai  $r$  hitung dapat dilihat dari koefisien korelasi antara masing-masing variabel dengan variabel total. “Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (nilai *Pearson Correlation*) dengan  $r$ -tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel”. (Ghozali, 2011:53).

##### 1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Item	Koefisien Korelasi (r)	r-Tabel	Sig	Keterangan
1	X <sub>1.1</sub>	0,515	0,174	0,007	Valid
2	X <sub>1.2</sub>	0,493	0,174	0,006	Valid
3	X <sub>1.3</sub>	0,997	0,174	0,000	Valid
4	X <sub>1.4</sub>	0,639	0,174	0,004	Valid
5	X <sub>1.5</sub>	0,812	0,174	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 uji validitas pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), menunjukkan bahwa keseluruhan pertanyaan dari variabel Disiplin Kerja dapat dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi masing-masing item ( $r$  hitung), yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel. Hasil dari seluruh item pada variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien korelasi  $>0,174$  dengan sig  $< 0,05$ .

## 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

No	Item	Koefisien Korelasi (r)	r-Tabel	Sig	Keterangan
1	X <sub>2.1</sub>	0,774	0,174	0,005	Valid
2	X <sub>2.2</sub>	0,812	0,174	0,002	Valid
3	X <sub>2.3</sub>	0,586	0,174	0,004	Valid
4	X <sub>2.4</sub>	0,196	0,174	0,002	Valid
5	X <sub>2.5</sub>	0,912	0,174	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>), menunjukkan bahwa keseluruhan pertanyaan dari variabel Lingkungan Kerja Fisik dapat dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi masing-masing item (r hitung), yaitu r hitung > r Tabel. Hasil dari seluruh item pada variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki koefisien korelasi >0,174 dengan sig < 0,05.

## 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.10

Hasil Uji Kinerja Karyawan

No	Item	Koefisien Korelasi (r)	r-Tabel	Sig	Keterangan
1	Y <sub>1</sub>	0,449	0,174	0,006	Valid
2	Y <sub>2</sub>	0,205	0,174	0,018	Valid
3	Y <sub>3</sub>	0,178	0,174	0,008	Valid
4	Y <sub>4</sub>	0,492	0,174	0,002	Valid
5	Y <sub>5</sub>	0,812	0,174	0,001	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan bahwa keseluruhan pertanyaan dari

variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi masing-masing item ( $r$  hitung), yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel. Hasil dari seluruh item pada variabel Perilaku Kinerja Karyawan koefisien korelasi  $>$ 0,174 dengan  $\text{sig} <$  0,05.

#### 4. Uji Validitas Motivasi

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Item	Koefisien Korelasi ( $r$ )	r-Tabel	Sig	Keterangan
1	Z <sub>1</sub>	0,891	0,174	0,000	Valid
2	Z <sub>2</sub>	0,190	0,174	0,000	Valid
3	Z <sub>3</sub>	0,210	0,174	0,010	Valid
4	Z <sub>4</sub>	0,239	0,174	0,000	Valid
5	Z <sub>5</sub>	0,761	0,174	0,012	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.12 uji validitas pada variabel *Motivasi* (Z), menunjukkan bahwa keseluruhan pertanyaan dari variabel *Motivasi* dapat dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi masing-masing item ( $r$  hitung), yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel. Hasil dari seluruh item pada variabel *Motivasi* memiliki koefisien korelasi  $>$ 0,174 dengan  $\text{sig} <$  0,05.

#### 4.1.2.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. (Ghozali, 2011:47) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,70. (Ghozali, 2011:48). Uji Reliabilitas penelitian ini tersaji dalam tabel berikut

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Batas penerimaan	Ket
1	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,758	0,70	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	0,714	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,915	0,70	Reliabel
4	Motivasi (Z)	0,910	0,70	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2023)

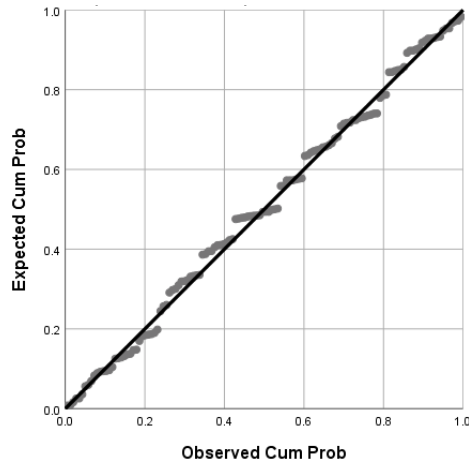
Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 sesuai dengan uji statistik. Dengan demikian pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga dapat dijadikan alat ukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

#### 4.1.2.5 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

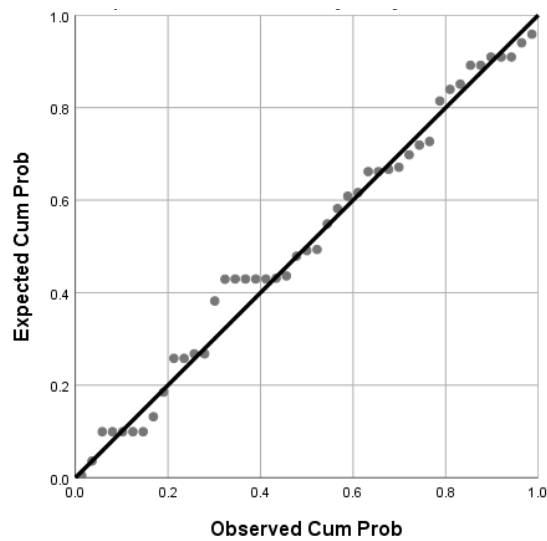
**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas Persamaan 1**



Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Grafik Normal *P-Plot* di atas terlihat bahwa titik-titik data menyebar pada sekitar garis diagonal, dengan demikian dapat dikatakan bahwa data dapat terdistribusikan dengan normal.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas Persamaan 2**



Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Grafik Normal *P-Plot* di atas terlihat bahwa titik-titik data menyebar pada sekitar garis diagonal, dengan demikian dapat dikatakan bahwa data dapat terdistribusikan dengan normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji Multikolinearitas pada penelitian terdapat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1**

Variabel	<i>Collinierity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0.902	2.131	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	0.781	3.418	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa berarti variabel terbebas dari asumsi Multikolinieritas karena hasilnya kurang dari 10. Begitu juga dengan nilai *tolerance* semuanya di atas 0,1. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah Multikolinieritas didalam variabel bebas karena variabel-variabel ini berdiri sendiri atau tidak saling tergantung.

Dari hasil Tabel 4.13 terlihat bahwa variabel bebas atau *variabel independent* tidak ada yang memiliki problem Multikolinieritas. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai VIF (*Varience Inflation Factor*) dibawah nilai 10. Sehingga dapat disimpulkan, variabel bebas atau

*variabel independent* menjelaskan pengaruh yang berbeda terhadap variabel terikat atau *variabel dependent*.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2**

Variabel	<i>Collinierity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0.819	3.721	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	0.887	2.128	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi ( $Z$ )	0.919	1.987	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa berarti variabel terbebas dari asumsi Multikolinieritas karena hasilnya kurang dari 10. Begitu juga dengan nilai *tolerance* semuanya di atas 0,1. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah Multikolinieritas didalam variabel bebas karena variabel-variabel ini berdiri sendiri atau tidak saling tergantung.

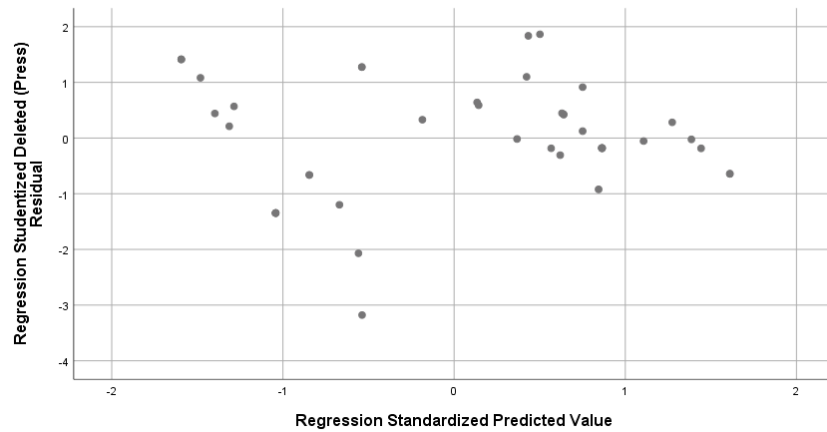
Dari hasil Tabel 4.14 terlihat bahwa variabel bebas atau *variabel independent* tidak ada yang memiliki problem Multikolinieritas. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah nilai 10. Sehingga dapat disimpulkan, variabel bebas atau *variabel independent* menjelaskan pengaruh yang berbeda terhadap variabel terikat atau *variabel dependent*.

### 3. Uji Heteroskedastitas

Model regresi dikatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian terdapat pada gambar 4.4

**Gambar 4.4**

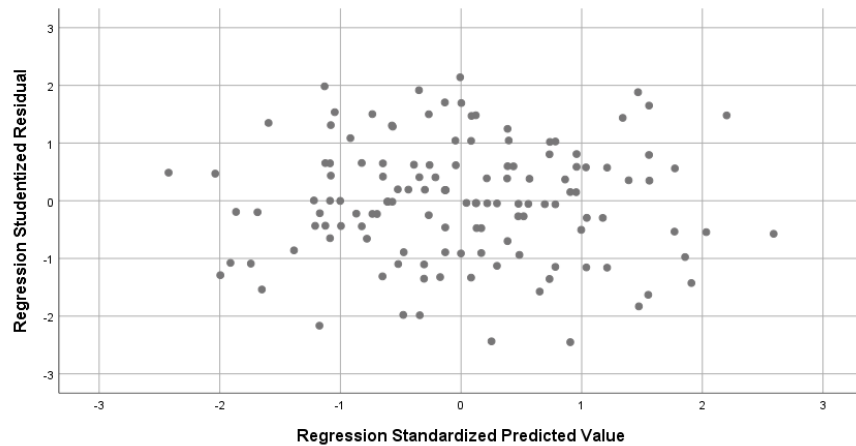
#### **Hasil Uji Heteroskedastitas persamaan 1**



Sumber: data diolah peneliti (2023)

Dari Grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi variabel dependent Y berdasarkan masukan variabel  $X_1$ , dan  $X_2$ .

**Gambar 4.5**  
**Hasil Uji Heteroskedastitas persamaan 2**



Sumber: data diolah peneliti (2023)

Dari grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi variabel dependent Y berdasarkan masukan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Z.

#### 4.1.2.6 Uji Hipotesis

##### 1. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening* untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan membandingkan koefisien *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) dengan koefisien *direct effect* (pengaruh langsung).

Persamaan regresi 1

**Tabel 4.15**

**Hasil Analisis Jalur 1**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	.552	.375		2.571	.007
	Disiplin Kerja	.282	.022	2.020	7.145	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.343	.020	1.942	8.921	.004

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Hasil output pada persamaan 1 memberikan nilai *Standardized Coefficients* beta Disiplin Kerja sebesar 0,020 dan lingkungan kerja fisik sebesar 1.942 dan signifikansi pada <0,05 yang berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan. dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z (\text{Motivasi}) = 2,020 \text{ SM} + 1,942 \text{ BA}$$

Persamaan regresi 2

**Tabel 4.16**

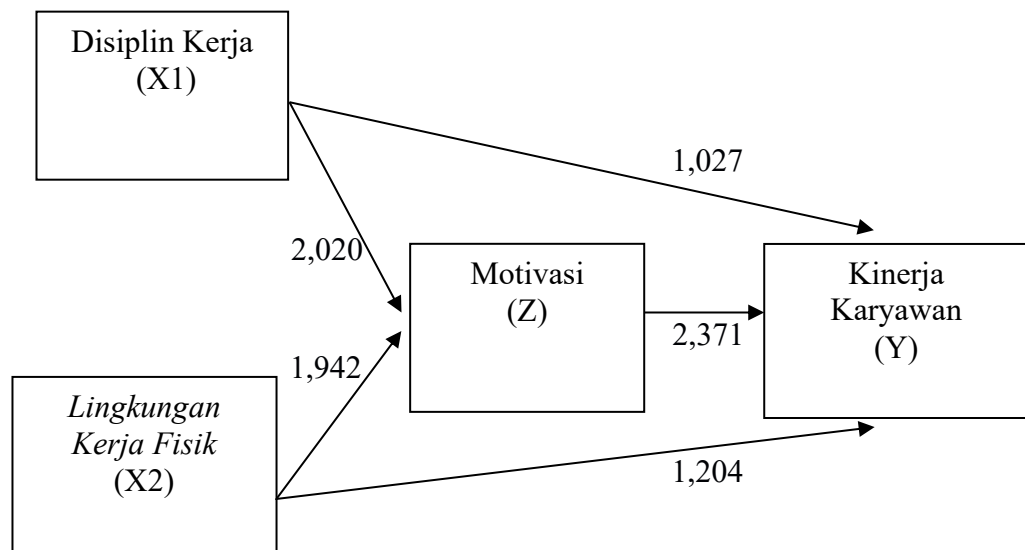
**Hasil Analisis Jalur 2**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	(Constant)	.936	.251		2.781	.000
	Disiplin Kerja	3.291	.152	1.027	4.233	.003
	Lingkungan Kerja Fisik	1.932	.315	1.204	3.144	.001
	Motivasi	2.463	.324	2.371	4.261	.002

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Hasil output pada persamaan 2 memberikan nilai *Standardized Coefficients* beta disiplin kerja sebesar 1,027 dan lingkungan kerja fisik sebesar 1,204 dan signifikansi pada 0,003 dan 001 yang berarti beta disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan untuk motivasi sebesar 2,371 dengan tingkat signifikansi 0,002 yang berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan dengan mediasi motivasi.

**Gambar 4.6**  
**Hasil Uji Analisis Jalur**



gambar di atas menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja pada motivasi adalah 2,020, dan lingkungan kerja fisik pada motivasi sebesar 1,942. besarnya pengaruh langsung disiplin kerja pada kinerja karyawan adalah 1,027, pengaruh lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan adalah 1,204. besarnya pengaruh motivasi pada kinerja karyawan adalah sebesar 2,371. pengaruh disiplin kerja pada kinerja

karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* (pengaruh tidak langsung) dihitung dengan cara mengalikan koefisien tidak langsung yaitu sebagai berikut  $(2,020+1,942) \times 2,371 = 9,393$  sehingga pengaruh totalnya menjadi  $((1,027+1,204)+(2,020+1,942) \times 2,371) = 11,624$ . tingkat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan sebesar 9,393 lebih kecil dari koefisien hubungan langsung 11,624 jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah tidak langsung yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung dengan melalui variabel mediasi motivasi.

## 2. Analisis Jalur

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel dan dapat juga untuk memprediksi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian dalam penelitian ini digunakan digunakan untuk membuktikan signifikansi perumusan hipotesis yang telah dibuat.

Tabel 4.17

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.936	.251		2.781	.000
Disiplin Kerja	3.291	.152	1.027	4.233	.003
Lingkungan Kerja Fisik	1.932	.315	1.204	3.144	.001
Motivasi	2.463	.324	2.371	4.261	.002

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, koefisien regresi dalam penelitian ini menunjukkan hasil positif dan negatif.

Berikut interpretasi dari model regresi di atas:

- a. Nilai koefisien  $\beta_1$  sebesar 1,027 hal tersebut menunjukkan bahwa koefisien variabel Disiplin Kerja bernilai negatif. Jadi artinya setiap peningkatan variabel Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan naik.
- b. Nilai koefisien  $\beta_2$  sebesar 1,204 hal tersebut menunjukkan bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja Fisik bernilai negatif. Jadi artinya setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja Fisik maka akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan.
- c. Nilai koefisien  $\beta_3$  sebesar 2,371 hal tersebut menunjukkan bahwa koefisien variabel Motivasi bernilai negatif. Jadi artinya setiap peningkatan variabel Motivasi maka akan meningkatkan nilai

Kinerja Karyawan.

### 3. Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan mengetahui pengaruh dan signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji-t dengan tingkat keyakinan 95% dilakukan dalam pengujian ini dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai statistik hitung  $\geq$  statistik tabel (0,05), maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.
- b. Jika nilai statistik hitung  $\leq$  statistik tabel (0,05), maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Berdasarkan tabel sebelumnya dapat diketahui bahwa hasil uji parsial, nilai t hitung dapat dilihat di kolom t dan nilai sig dapat dilihat di kolom sig. Nilai t tabel dalam penelitian ini sebesar 1,656 dengan tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

**H1:** disiplin kerja berdampak terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai t hitung sebesar 4.233 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,656 ( $4.233 > 1,656$ ) namun memiliki arah positif, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 atau nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ). sehingga

dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, karena Disiplin Kerja berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

**h2:** lingkungan kerja fisik berdampak terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t hitung sebesar - 3.144 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,656 ( $3.144 > 1,656$ ) namun memiliki arah yang positif, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 atau nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa h3 diterima, karena lingkungan kerja fisik berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Kinerja Karyawan

**H3:** Motivasi berdampak terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai t hitung sebesar 4.261 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,656 ( $4.261 > 1,656$ ) namun memiliki arah yang positif, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 atau nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,002 < 0,05$ ). sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, karena Motivasi berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

- d. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

**H4:** Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan besarnya pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan 1.027 dan  $t$  hitung 4.233. Pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan sebesar 2.371 dan  $t$  hitung 4.261. Pengaruh tidak langsung melalui Motivasi sebagai variabel *intervening* sebesar  $(4.233 \times 4.261) = 18,036$ . Nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung ( $18,036 > 4.233$ ). Nilai signifikansi sebesar 0,003 atau nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ). sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, karena Motivasi mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun mediasi yang diberikan bersifat parsial karena pengaruh yang diberikan lebih kecil namun tetap signifikan.

e. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

**H5:** Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan diketahui besarnya pengaruh langsung variabel lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan 1.204 dan  $t$  hitung 3.144. Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan sebesar 2.371 dan  $t$  hitung 4.261. Pengaruh tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel *intervening* sebesar

$(3.144 \times 4.261) = 13,396$ . Nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung ( $13,396 > 3.144$ ). Nilai signifikansi sebesar 0,001 atau nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima, karena motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Adapun mediasi yang diberikan bersifat parsial karena pengaruh yang diberikan lebih kecil namun tetap signifikan.

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

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berada diantara 0–1. Apabila nilai  $R^2$  semakin mendekati angka 1, maka semakin dapat menjelaskan kemampuan dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, apabila nilai semakin kecil atau mendekati 0 berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

**Tabel 4.18**

#### **Hasil Analisis Koefisien Determinasi Sebelum di Mediasi**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.732 <sup>a</sup>	.691	.711	3.276	3.212

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa hasil

pengujian koefisien determinasi dapat diketahui nilai  $r^2$  sebesar 0,711. Hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik adalah sebesar 82,1%. Sedangkan sisanya sebesar 17,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.19**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Sesudah di Mediasi**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.921 <sup>a</sup>	.802	.821	4.316	2.126

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,821. hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi adalah sebesar 82,1%. Sedangkan sisanya sebesar 17,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**4.2 Pembahasan**

**4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (h1) dalam penelitian diterima. Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa data disiplin kerja selaras dengan kinerja

karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja yang dilakukan oleh pihak karyawan PR Trubus Alami Malang maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Disiplin kerja yang dimaksud di sini ialah datang tepat waktu, menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan keluar kerja pada jam yang ditentukan.

Hal ini sebagaimana diperkuat dengan kajian Hidayat & Taufiq (2016) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PR Trubus Alami Malang. Uji *coefficient standardized* beta diketahui diketahui nilai variabel disiplin kerja lebih besar dari koefisien variabel lingkungan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

Begitu juga hasil penelitian Syardiansah Syardiansah dan Melati Putri Utami (2016) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan dari Narayana & Rahanatha (2020) dan Ansar *et al* (2019) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja dalam Islam juga dijelaskan Abu Dawud meriwayatkan dari Abdullah bin Umar bahwa Rasulullah bersabda: "Seseorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengarkan dan taat" (dijelaskan pula oleh Buhari dan Muslim dari Hadits Yahya al-Qathnan) (Tafsir Ibn Katsir:338). Menurut Syahida (2018) bahwa disiplin mengandung

makna melatih, mendidik dan mengatur. Artinya, dalam kata disiplin mengandung arti banyak dan dapat diterapkan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Artinya disiplin adalah suatu sikap ketaatan secara sadar terhadap aturan, norma-norma, dan kaidah-kaidah yang berlaku agar terhindar dari hukuman dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Islam mengajarkan kepada umat manusia agar hidup disiplin dengan bekerja keras bersungguh-sungguh, jujur hidup teratur dan memanfaatkan waktu sebaik- baiknya agar dapat memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Disiplin adalah kekepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam Al-Qur'an surat An; Nisa ayat 59 dijelaskan sebagaimana berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

Berdasarkan aat tersebut diketahui bahwa menurut *Tafsir Ibu Katsir*, taat kepada Allah dilakukan dengan menaati ajaran Al-Quran. Sementara taat kepada Rasulullah Saw dilakukan dengan mengamalkan sunnah-sunnahnya. Tak hanya itu, orang yang beriman juga diperintahkan menaati *ulil amri* atau pemimpin di antara manusia. Sebab pemimpin manusia adalah penerus utusan Allah sebagai khalifah di muka bumi. Namun demikian, perintah pemimpin yang wajib dilaksanakan hanyalah perintah untuk kebaikan, bukan untuk kejahatan dan kemaksiatan. Karenanya dalam hal ini sebagai pegawai hendaknya patuh pada atasan dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan termasuk dalam hal kedisiplinan.

#### **4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H2) dalam penelitian diterima. Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa data Lingkungan Kerja Fisik selaras dengan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatnya metode penggunaan Lingkungan Kerja Fisik yang dilakukan oleh pihak PR Trubus Alami Malang maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

Lingkungan kerja yang dimaksud di sini ialah lingkungan yang aman dan nyaman dari kebisingan, lingkungan bersih dan sebagainya. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini diperkuat dengan kajian sebelumnya seperti kajian Fildianto (2012) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y

Kinerja Karyawan. Kemudian kajian Suryaningsih (2018) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Syardiansah dan Utami (2016) mengatakan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini selaras dengan temuan dari Anggraeni (2020), Mudzakir (2018), dan Dewi, dkk (2020) yang menemukan hasil bahwa Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Di dalam islam Lingkungan kerja dinyatakan bahwa manusia juga memiliki tugas untuk menjaga lingkungan, memanfaatkan dan mengelola lingkungan dengan benar. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja dan kegairahan dalam bekerja (Nitisemito, 1986). Seperti dijelaskan pada Al-Qur'an sebagai berikut:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

*Artinya: Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (Q:S: Al-A'raf: 56)*

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Qhashas ayat 77 juga diterangkan sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai rang-orang yang berbuat kerusakan.” Al- Qhashas:77)*

Dari ayat dan hadist tersebut menjelaskan bahwa Allah melarang manusia untuk melakukan kerusakan di bumi ini. Islam mengajarkan kita untuk menjaga keindahan alam seperti membuang sampah ditempatnya serta menjaga keindahan tanaman sekitar lingkungan kerja maka akan menimbulkan rasa senang dan nyaman. Allah tidak menyukai siapapun yang merusak ciptaan-Nya. Menurut pandangan lingkungan kerja adalah anjuran untuk menjaga lingkungan kerja dengan sebaik-baiknya, selain itu juga sebagai anjuran supaya menjalin hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan maupun dengan para atasan. Apabila lingkungan kerja kondusif maka akan menimbulkan keharmonisan dalam organisasi tersebut.

#### **4.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H3) dalam penelitian diterima. Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa data Motivasi selaras dengan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatnya metode penggunaan Motivasi yang dilakukan oleh pihak PR Trubus Alami Malang maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

Penjelasan dari Dimensi yang memiliki hasil tertinggi tersebut, merupakan Motivasi terbesar yang dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat meningkatkan Kinerja diri disuatu Instansi atau perusahaan. Keinginan mendapatkan penghargaan motivasi ini merupakan suatu keinginan seorang pekerja/ Pegawai dimana seseorang itu meningkatkan kinerja diri karena adanya suatu *Reward* yang dijanjikan oleh suatu atasan maupun instansi. Faktor ini adalah faktor eksternal yang paling dominan dan berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja seorang Pegawai. Di setiap Instansi ataupun Perusahaan, Jaminan Kesehatan merupakan suatu penunjang wajib yang harus dimiliki dan wajib menjadi program demi mendukung Keselamatan dan Kesejahteraan Pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Narayana & Rahanatha (2020), dan Dewi, dkk (2020) yang menemukan hasil bahwa Motivasi memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan.

Di dalam Islam kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang di isytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut derajat. Karenanya motivasi dalam bekerja merupakan hal yang sangat dianjurkan sebagaimana dalam firman Allah SWT.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi ,yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

#### **4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H4) dalam penelitian diterima karena Motivasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisa yang dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja yang dimiliki PR Tribus Alami Malang cukup baik sehingga dapat memberikan dampak pada Kinerja Karyawan melalui Motivasi yang dimiliki oleh PR Tribus Alami Malang yang sudah melekat sebagai pioner oleh-oleh khas Malang.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja adalah signifikan. Ini bermakna bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi, khususnya dalam penelitian ini. Dalam logika ilmiah seharusnya

motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja. Tahapannya, disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan motivasi kerjanya dengan begitu kinerjanya akan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Wardhana & Choerudin, 2017) dan (Arifah & Muhsin, 2018); yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Fahmi dkk (2019), Narayana & Rahanatha (2020), dan Larasari dkk (2018) yang menemukan bahwa motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja dalam islam juga merupakan aspek penting dan memerlukan perhatian khusus. Kinerja dalam islam tertuang dalam dalam QS At-taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Tafsir surat At-Taubah ayat 105 menurut Muhammad Quraish Shihab sebagai berikut: Allah SWT dan Rasulullah serta orang-orang Mukmin akan melihat seluruh perbuatan yang dilakukan atas orang-orang semasa menjalani hidup di dunia. Mereka akan menimbanginya dengan timbangan keimanan dan bersaksi atas segala perbuatan itu. Berikut ini adalah pin-poin kandungannya: 1) Allah memerintahkan hamba-Nya untuk beramal dan bekerja. namun, Allah melarang sikap malas dan membuang-buang waktu; 2) Allah melihat dan menilai semua amal dari hamba-Nya. Setiap amal harus dilakukan dengan ikhlas, bukan karena riya' dan mengharap pujian dari manusia; 3) Allah memotivasi hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam proses amal dan pekerjaannya; 4) Allah Maha Mengetahui semua perbuatan manusia baik yang disembunyikan maupun yang dilakukan dengan terang-terangan; 5) Setiap manusia akan kembali kepada Allah dan mempertanggungjawabkan setiap amalnya

Kata “Amalakum” bermakna amalmu maupun pekerjaan. Kata ini bermakna Amalan di dunia, khususnya berbentuk prestasi selama di dunia” yakni salah satu kemungkinan makna dari kata ini. Kinerja yakni hasil dari aktivitas maupun pekerjaan dalam jargon manajemen. Oleh sebab itu, istilah “sayarallâhu amalakum wa rasûlûhû wal mu'minûn” mengacu pada proses sebenarnya melakukan tinjauan kinerja. Fakta kalau kalimat "Allah, Rasul, serta orang-orang beriman" (bahasa Arab memakai subjek i'rab rafa') menyiratkan kalau hakim tidak hanya mencakup Allah tetapi pula pihak lain, khususnya para Rasul serta orang beriman, patut diperhatikan.

#### **4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui**

##### **Motivasi**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H5) dalam penelitian diterima karena motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja adalah signifikan. Ini bermakna bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi, khususnya dalam penelitian ini. Dalam logika ilmiah seharusnya motivasi kerja memediasi hubungan lingkungan kerja fisik dengan kinerja. Tahapannya, lingkungan kerja fisik yang baik akan memadai membuat karyawan lebih meningkatkan motivasi kerjanya dengan begitu kinerjanya akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Larasari dkk (2018), dan Anggraeni (2020) yang memperoleh hasil bahwa motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Di dalam islam Lingkungan kerja dinyatakan bahwa manusia juga memiliki tugas untuk menjaga lingkungan, memanfaatkan dan mengelolah lingkungan dengan benar. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja dan kegairahan dalam bekerja. Seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Qhashas ayat 77 juga diterangkan sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai rang-orang yang berbuat kerusakan.” Al- Qhashas:77)*

Dari ayat dan hadist tersebut menjelaskan bahwa Allah melarang manusia untuk melakukan kerusakan di bumi ini. Islam mengajarkan kita untuk menjaga keindahan alam seperti membuang sampah ditempatnya serta menjaga keindahan tanaman sekitar lingkungan kerja maka akan menimbulkan rasa senang dan nyaman. Allah tidak menyukai siapapun yang merusak ciptaan-Nya. Menurut pandangan lingkungan kerja adalah anjuran untuk menjaga lingkungan kerja dengan sebaik-baiknya, selain itu juga sebagai anjuran supaya menjalin hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan maupun dengan para atasan. Apabila lingkungan kerja kondusif maka akan menimbulkan keharmonisan dalam organisasi tersebut.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan paparan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditetapkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, karena disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, karena lingkungan kerja fisik berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, karena motivasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, karena motivasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, karena motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

## 1.2 Saran

Berdasarkan paparan hasil tersebut maka diberikan saran bagi beberapa pihak sebagai berikut:

### 1. Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diberikan saran bagi pihak PR Trubus Alami Malang untuk meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja karyawan PR Trubus Alami Malang, terlebih pada era teknologi saat ini dengan variasi social media yang semakin banyak sehingga hendaknya dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja karyawan

### 2. Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya dapat diberikan saran untuk menggunakan variabel lainnya yang masih berkaitan dengan kinerja karyawan seperti upah, gaji, Pengembangan karir, dan lain sebagainya. Selain itu dapat pula dilaksanakan penelitian dengan menggunakan objek lainnya guna diperoleh variasi penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aflatul Rima Ronia, & Andi Nu Graha. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 6(1).
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Rafika Aditama.
- Anwar, S. (2017). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Salemba 4.
- Busro, M. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perpustakaan Nasional.
- Darmawan. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pt.Indomarco Adiprima. *Urnal Ekonomi*, 10(2).
- Malayu Hasibuan. (2005). *Menegement Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Tujuh*. Bumi Kasara.
- Husain (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 24–42.
- I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, & Ni Wayan Wina Premayani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3).
- Ilham (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2).
- Kustanto & Harsoyo (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).  
<https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1523>
- Mathis dan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

- Mohammad Bukhori, & Erlyana Kusuma Dewi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akademika*; , 16(2).
- Nitisemito & Alex. (1986). *Manajemen Personalia*. Galia Indonesia.
- Prasetyo & Jannah (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rumasukun (2019). Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja aparatur sipil negara pada badan pengelola keuangan dan asset daerah provinsi papua. *Human Resource Management Journal*, 1(1), 33–44.
- Sani. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–14.
- Sedarmayanti. (2017). *Management Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Sholihin & Ratmono (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 Untuk Hubungan Non-Linier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit ANDI.
- Sondang P Siagin (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Sumadi Suryabrata. (2018). *Metode Penelitian*. Rajawali Press.
- Supranto. (2011). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Rineka Cipta.
- Syahida (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 1–14.
- Veithzal Rivai (2008). *Islamic Financial Management Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Raja Grafindo Persada.
- Yamin & Kurniawan (2009). *Structural Equation Modeling*. Salemba Empat.

Yamin & Kurniawan (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modelling: Aplikasi dengan Software XLStat, SmartPLS dan Visual PLS*. Jakarta Infotek.

## **Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian**

### **KUESIONER PENELITIAN**

Dengan hormat,

Berkenan dengan penelitian proposal skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA PEKERJA WANITA DI PR TRUBUS ALAMI MALANG”**. Saya sangat membutuhkan informasi dari anda untuk menyelesaikan proposal skripsi ini, oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan anda untuk mengisi angket ini. Informasi atau data yang diperoleh bersifat rahasia dan hanya akan dipergunakan untuk penelitian ini. Sebelum dan sesudahnya, saya mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda untuk membatu dalam pengisian angket ini.

Hormat saya,

Sikrullah

## **A. IDENTITAS RESPONDEN**

Isilah data identitas diri Anda di bawah ini:

Nama :

Kelas :

No. HP :

## **B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Baca dan pahami setiap pernyataan sebelum mengisi angket. Jawablah setiap pernyataan dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang berisi jawaban alternatif yakni:
  - a. STS : Sangat Tidak Setuju
  - b. TS : Tidak Setuju
  - c. N : Normal
  - d. S : Setuju
  - e. SS : Sangat Setuju
2. Jika Anda ingin mengubah jawaban maka berikan tanda garis sejajar pada jawaban Anda sebelumnya.
3. Kuesioner yang telah diisi dimohon untuk dikumpulkan kepada yang menyerahkan.

## LAMPIRAN KUISIONER PENELITIAN

### DISIPLIN KERJA

No.	Variabel	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu					
2.	Saya selalu taat dengan kebijakan perusahaan					
3.	Saya selalu taat pada norma perilaku yang ada di perusahaan ini					
4.	Saya selalu patuh pada aturan istirahat dan lain sebagainya					
5.	Saya selalu patuh menggunakan segaram dan alat kerja					

### LINGKUNGAN KERJA FISIK

No.	Variabel	SS	S	N	TS	STS
1.	Cahaya ditempat kerja saya Baik					
2.	Sirkulasi Udara di tempat kerja saya baik					
3.	Tempat kerja saya tidak bising					
4.	Tempat kerja saya tidak					

	memiliki bau yang menyengat					
5.	Keamanan di tempat kerja saya baik					

### KINERJA KARYAWAN

No.	Variabel	SS	S	N	TS	STS
1.	Kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan cukup					
2.	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standart					
3.	Tingkat pekerjaan saya andal baik dari segi kualitas dan kuantitas					
4.	Saya selalu hadir kerja					
5.	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan baik					

### MOTIVASI KERJA

No.	Variabel	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan ini memberikan gaji yang cukup					
2.	Keamanan perusahaan ini baik					

3.	Atasan saya memberikan kesempatan saya untuk bersosial dalam perusahaan					
4.	Saya selalu diberikan penghargaan ketika kinerja saya baik					
5.	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan karir					

## Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian























## Lampiran 3 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881  
Website : [fe.uinmalang.ac.id](http://fe.uinmalang.ac.id) Email : [fe@uin-malang.ac.id](mailto:fe@uin-malang.ac.id)

Nomor : B-0327/F.Ek.1/PP.00.9/05/2023 11 Mei 2023  
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **KEPALA HRD BAPAK TATOK SUPRAPTO, S.H PR. TRUBUS ALAMI MALANG**  
DUSUN ARDIREJO DESA SIDOREJO KECAMATAN PAGELARAN KABUPATEN  
MALANG JAWA TIMUR

di  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Sikrulloh  
NIM : 16510242  
Program Studi : Manajemen  
Semester : XIV (Empat Belas)  
Contact Person : 082132235943  
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA PEKERJA WANITA DI PR TRUBUS ALAMI MALANG  
Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



## Lampiran 4 Keterangan Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Sikrulloh  
NIM : 16510242  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pekerja Wanita di PR Trubus Alami Malang**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	12%	15%	18%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Juni 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 5 Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 16510242  
Nama : Sikrulloh  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM  
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA PEKERJA WANITA DI PR TRUBUS ALAMI MALANG**

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	20 April 2023	Bimbingan Outline Proposal bab 1,2,3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	27 April 2023	Revisi Bab 1,2,3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	4 Mei 2023	Revisi Bab 1,2,3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	30 Mei 2023	Ujian Seminar Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	5 Juni 2023	Revisi Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	8 Juni 2023	Revisi Bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	14 Juni 2023	Revisi Bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	17 Juni 2023	ACC Keseluruhan	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 17 Juni 2023  
Dosen Pembimbing



**Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM**