

**ANALISIS MANAJEMEN WAKTU, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. CITRABARU ADINUSANTARA SURABAYA**

**Aliansa Soares E. Maya
18110028**

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
STIAMAK Barunawati Surabaya
Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya
Alvamaya672@gmail.com**

**Juli Prastyorini S.Sos., MM
STIAMAK Barunawati Surabaya
Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen waktu, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian ini adalah PT. Citrabaru Adinusantara Surabaya. Dan penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis apakah ke empat variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Citrabaru Adinusantara.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif metode pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan sampel penelitian sebanyak 34 orang dari karyawan PT.Citrabaru Adinusantara dengan menyebarkan kuisioner guna mengumpulkan data, serta melakukan observasi, dan studi pustaka yang relevan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X manajemen waktu , disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y kinerja karyawan dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

Kata Kunci : Manajemen Waktu, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hal penting bagi perusahaan adalah tenaga karyawan dalam organisasi, jadi manajemen perusahaan berjalan dengan efektif

dan efisien maka perusahaan harus memiliki tenaga kerja/karyawan yang memiliki ketrampilan yang baik serta memberikan pelatihan kepada karyawan agar kinerja semakin baik. Di masa saat

ini perusahaan di minta untuk lebih memperhatikan pengetahuan karyawannya agar mampu bersaing dengan pesaing-pesaing lain di bidang usaha yang sama sehingga dibutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk menjalankan manajemen perusahaan dengan baik. Ini dikarenakan di masa sekarang semua tenaga kerja manusia sudah mulai berpindah ke tenaga mesin dimana pekerjaan manusia sudah mulai berganti secara perlahan ke peralatan mesin yang memudahkan pekerjaan di berbagai bidang usaha, maka sangatlah penting pengetahuan tenaga kerja untuk membantu mencapai keinginan perusahaan.

PT. Citrabaru Adinusantara adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran, ekspedisi, dan logistik. Bisnis utama dari PT.Citrabaru Adinusantara adalah berdagang kebutuhan sehari-hari untuk wilayah indonesia bagian timur, ada beberapa permasalahan tentang kinerja karyawan PT.Citrabaru Adinusantara dari hasil pandangan penulis yaitu ketidakdisiplinan staff dalam hal waktu yaitu kehadiran karyawan

seperti saat jam masuk kerja dan pulang kerja , banyak pekerjaan yang tidak tepat waktu , ini tidak sesuai aturan perusahaan karena sumber daya manusia ini merupakan salah satu faktor terpenting untuk berkembangnya suatu perusahaan ketika kedisiplinan karyawan kurang baik maka akan berpengaruh pada manajemen waktu karyawan pekerjaan akan terabaikan sehingga ini dapat membuat motivasi karyawan menurun dan ketika motivasi karyawan menurun maka akan berdampak pada lingkungan kerja karyawannya akan saling mempengaruhi satu sama lainnya tentunya ini berdampak buruk pada kinerja karyawan, hal inilah yang membuat penulis ingin meneliti lebih dalam mengenai kinerja karyawan

Faktor yang memberikan dampak dampak pengaruh dari variabel kinerja karyawan yakni pertama adalah faktor manajemen waktu. ini didukung oleh hasil penelitian oleh Lisdewi M (2021) yang mengemukakan bahwa manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. jadi dapat disimpulkan

Manajemen waktu merupakan suatu tahap untuk mencapai prestasi kinerja karyawan dengan begitu karyawan semakin termotivasi dalam bekerja dan tepat waktu.

Yang kedua ada faktor disiplin kerja karyawan ini didukung oleh hasil penelitian dari Kiki (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. jadi dapat disimpulkan disiplin kerja menyangkut tingkah laku dan pribadi seseorang dalam menyikapi berbagai hal, yang berkenaan dengan pribadinya sendiri baik itu di lingkungan pekerjaan ataupun di sekitarnya artinya tindak disiplin ini memberikan dampak pada setiap karyawan khususnya kinerja karyawan tersebut

Yang ketiga faktor motivasi kerja ini didukung oleh penelitian dari A.A Gde (2015) yang mengatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. jadi dapat disimpulkan motivasi merupakan dorongan dari dalam diri dari masing-masing orang untuk melakukan suatu hal yang akan dicapai dengan cara memotivasi diri

sendiri agar menjadi lebih semangat dan ambisi dalam mencapai segala hal yang diinginkan, ini dikarenakan motivasi juga memberikan dampak pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Yang terakhir faktor lingkungan kerja ini didukung oleh penelitian dari buluintang (2018) yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang ada di sekitaran kita baik fisik maupun non fisik

Dari penjelasan tadi maka penelitian ini dengan judul **“Analisis Manajemen Waktu, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Citrabaru Adinusantara Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

dengan paparan gambaran yang sudah di jelaskan dari pendahuluan tersebut penulis merumuskan permasalahannya yakni sebagai berikut:

1. Apakah manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citrabaru Adinusantara Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citrabaru Adinusantara Surabaya?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citrabaru Adinusantara Surabaya?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citrabaru Adinusantara Surabaya?
5. Apakah ke empat variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y kinerja karyawan PT.Citrabaru Adinusantara Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Guna menghindari pembahasan yang panjang dikarenakan penelitian ini banyak pembahasannya jadi penulis hanya lebih fokus ke judul penelitian yang menggunakan empat variabel x dan satu variabel Y yang sudah di paparkan supaya lebih mudah dipahami

1.4 Tujuan Penelitian

Setelah dipaparkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini kesimpulannya yaitu bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan memahami apakah manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Citrabaru Adinusantara Surabaya
2. Untuk menganalisis dan memahami apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawanPT.Citrabaru Adinusantara Surabaya
3. Untuk menganalisis dan memahami apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Citrabaru Adinusantara
4. Untuk menganalisis dan memahami apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Citrabaru Adinusantara
5. Untuk menganalisis dan memahami apakah manajemen waktu, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara

bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Citrabaru Adinusantara Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari uraian penjelasan yang telah diuraikan tujuan penelitian adapula manfaat yang didapat untuk itu manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis
penulisan skripsi ini memberikan atau menambah suatu pelajaran/pegetahuan dalam bidang administrasi manajemen tenaga kerja dengan fokus pengetahuan tentang variabel yang di tulis dalam penelitian ini
2. Bagi Perusahaan
Diharapkan dijadikan pertimbangan dan bahan evaluasi yang baik untuk kedepannya dan perbaikan manajemen sumber daya manusia atau tenaga kerjanya agar kinerja karyawan meningkat
3. Bagi Penulis
Penulis bisa mendapatkan ilmu pegetahuan yang luas mengenai SDM, mampu memahami dan

menganalisis praktek dari variabel yang di bahas dalam penelitian ini

2. LANDASAN TEORI

1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Defenisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan sangat berpengaruh penting dalam manajemen

organisasi/perusahaan.

Organisasi perusahaan membutuhkan manaejemen dengan sumber daya manusianya yang berketrampilan tinggi hal ini sangat dibutuhkan untuk mengendalikan karyawan guna membangun kinerja karyawan dalam perusahaan agar perusahaan tetap berjalan dengan baik .

Seperti yang di katakan oleh bintoro dan daryanto (2017) menyatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengetahuan dan cara bagaimana mengatur

hubungan peranan dan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif dan dapat digunakan secara optimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Jadi dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu pengetahuan yang ada pada diri individu atau pribadi masing-masing individu, dimana manajemen dapat mengatur kemampuan karyawan lebih baik lagi dalam mengoperasionalkan kegiatan dalam hal ini pekerjaan dalam perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan lancar serta mencapai tujuan perusahaan yang ingin di capai, karena ketika prosedur perusahaan tidak berjalan sesuai dengan manajemen yang baik maka otomatis akan menghambat operasional perusahaan itu sendiri yang akibatnya membuat perusahaan

tidak bisa berkembang dan maju untuk bersaing dengan pesaing-pesaing lain dengan bidang usaha yang sama, sehingga manajemen ini sangat berguna untuk tenaga kerja agar tujuan perusahaan bisa di capai.

Karena seperti yang kita ketahui banyak selain memberikan pengarahan terhadap karyawan manajemen ini juga memberikan pengaruh terhadap masa depan perusahaan ke depannya karena ketika karyawan tidak di kendalikan dengan manajemen ini membuat operasional tidak maksimal dan baik, hal ini memberikan dampak yang kurang baik untuk pertumbuhan perusahaan sehingga karyawan harus benar-benar dilatih untuk mampu memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

fungsi Bintoro dan Daryanto (2017) fungsi dari kegiatan pengendalian manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Fungsi perencanaan (*Planning*)
Yaitu Merupakan fungsi pelaksanaan dalam menjalankan program Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)
Yaitu pembentukan dalam organisasi serta membuat tatanan struktural organisasi serta pembagian tugas untuk masing-masing karyawan.
3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)
Memberikan arahan kepada karyawan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan inginkan dan yang hendak dicapai

4. Fungsi pengendalian (*controlling*)

Yaitu tahap mengendalikan kegiatan operasional yang telah direncanakan awal

2.2 Manajemen Waktu

Menurut Linda (2017) manajemen waktu adalah kemampuan untuk memutuskan apa yang paling penting dalam kehidupan baik di tempat kerja, di rumah, dan bahkan dalam kehidupan pribadi. Peranan manajemen waktu itu sangat diperlukan dalam kegiatan di dalam perusahaan hal ini dikarenakan manajemen waktu termasuk salah satu faktor internal dalam mengarahkan aktivitas kinerja individu di dalam perusahaan. Dari uraian yang dijelaskan ditarik kesimpulannya adalah : suatu proses pendekatan dalam mencapai prestasi kinerja karyawan karena dengan menerapkan manajemen waktu yang baik dapat mengatur setiap kegiatan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat mengetahui waktu untuk bekerja dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, karena dapat

mempengaruhi prestasi kerjanya. Dengan mengelola manajemen waktu yang baik dapat memberikan manfaat bagi setiap individu atau karyawan :

1. Manajemen waktu dapat membuat seseorang menjadi lebih tepat waktu dan disiplin, artinya mengatur waktu dengan baik yang tepat karyawan bisa merencanakan tugas dari pekerjaan, agar lebih menghemat waktu yang ada .
2. Waktu dapat membuat seseorang menjadi lebih terorganisir, artinya dengan manajemen waktu yang baik karyawan dapat meminimalisir waktu untuk mencari segala sesuatu yang dibutuhkan, ini juga membantu tidak terjadi kelalaian karyawan
3. Manajemen waktu bisa meningkatkan kebiasaan dan percaya diri karyawan, artinya dengan diterapkannya manajemen waktu yang baik, karyawan akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat waktu tentunya ini akan menjadikan karyawan tersebut yang paling terdepan dari karyawan lainnya

4. Manajemen waktu bisa mengurangi stress dan kecemasan, artinya ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ini akan mengurangi pikiran stress hal ini dikarenakan karyawan tersebut fokus dalam mengerjakan pekerjaannya tepat waktu dan tidak menunda pekerjaannya, karna ketika pekerjaan telah selesai tepat waktu maka akan merasa tidak ada beban pekerjaan yang tertunda lagi

2.2.1 Strategi/Teknik

Manajemen Waktu

Dalam mengelola waktu ada beberapa teknik yang dilakukan untuk meningkatkan pengelolaan waktu tersebut yaitu :

1. Sasaran yang ditentukan harus jelas, ini artinya objek/sasaran apa saja yang akan menjadi tujuan dalam menentukan waktu yang hendak dibagi mencakup jangka panjang atau jangka pendek
2. Menentukan sasaran utama/prioritas dalam

pekerjaan, artinya dengan adanya prioritas dalam manajemen waktu kita dapat bertanggungjawab kepada sasaran yang telah ditentukan

3. Pelimpahan wewenang artinya, pelimpahan ini penting karena dengan menghemat waktu yang ada para atasan dapat memberikan wewenang kepada bawahannya agar dapat beroperasi dengan waktu yang sudah ditentukan. Namun atasan masih memegang tanggungjawab penuh atas tugasnya

2.2.2 Indikator Manajemen Waktu

Komponen-komponen dalam indikator sangat penting dimana bertujuan mengukur kinerja seorang karyawan, berikut akan dipaparkan indikator manajemen waktu yaitu :

1. Membuat tujuan yang jelas, Artinya membuat tujuan sasaran yang jelas untuk

memastikan segala kegiatan berjalan dengan tujuan yang telah ditentukan agar bisa menjalankan pekerjaan sesuai jadwal yang sudah ditentukan.

2. Membuat prioritas pekerjaan, Setiap pekerjaan yang diberikan sudah pasti berbeda-beda atau ada pekerjaan yang harus tepat waktu itu membuat karyawan harus membuat pekerjaan yang diutamakan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan tersebut
3. Menentukan jadwal, Menentukan jadwal adalah salah satu aktivitas yang berhubungan langsung dengan manajemen waktu yaitu untuk menentukan skala waktu pekerjaan untuk setiap tugas yang menjadi tanggung jawab setiap pekerja
4. Mengurangi gangguan, Untuk menghindari gangguan karyawan harus mempersiapkan diri sebaik mungkin sebelum bekerja

afar tidak ada hal lain yang dipikirkan lagi saat bekerja dan ini membuat karyawan lebih fokus

2.3 Disiplin Kerja

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang artinya pengikut. Istilah ini mengalami perubahan secara perlahan dengan berkembangnya zaman menjadi „*disipline*“ artinya kepatuhan/tata tertib. Seperti yang dikatakan oleh Fahmi kedisiplinan merupakan kepatuhan dan ketaatan pada aturan yang ada dan bersedia menerima sanksi dan hukuman jika melanggar aturan yang sudah ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut, sedangkan berdasarkan dari Hasibuan (2017) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan, dan norma-norma sosial dan tata cara yang berlaku.

Dari beberapa definisi yang dipaparkan maka dapat ditarik kesimpulannya yakni disiplin kerja artinya perbuatan, sikap, kebiasaan seseorang yang sesuai dengan peraturan suatu

organisasi/perusahaan sebagai usaha dalam meningkatkan kesadaran seseorang agar tidak melakukan suatu kesalahan dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan dampak pada perusahaan karena ketika karyawan tidak didisiplin akan berpengaruh terhadap kinerjanya sehingga perlunya tindakan untuk mendisiplinkan setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan

2.3.1 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Untuk bisa mencapai disiplin kerja maka karyawan yang ada dalam suatu perusahaan wajib mengikuti setiap aturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh karena itu, dibentuklah suatu indikator yang akan dijelaskan berikut,yakni:

1. Kehadiran karyawan tepat waktu saat bekerja sesuai aturan perusahaan

2. Ketaatan dalam bekerja membuat karyawan akan menyadari tindakan yang sesuai dengan aturan di sekitar lingkungan tempat bekerja
3. Suatu pekerjaan memiliki aturan standarnya masing-masing ini menjadi dasar tanggung jawab kepada setiap karyawan dalam mengemban tugasnya
4. Perlunya ketelitian karyawan dalam bekerja agar terhindar dari kesalahan yang akan merugikan karyawan itu sendiri
5. Bekerja sesuai dengan etika perusahaan yang baik, hal ini dikarenakan mungkin ada staff dengan sengaja membuat sikap yang kurang berkenaan sesuai etika baik terhadap para customer

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Selain indikator terdapat pula faktor-faktor

disiplin kerja yang memberikan pengaruh dampak kinerja karyawan berikut dijelaskan apa saja faktor yang mempengaruhi:

1. Contoh sikap dari pemimpin
Sikap disiplin yang ada pada diri seorang pemimpin sangat berpengaruh untuk meningkatkan disiplin karyawannya, Hal ini menyebabkan karyawan akan merasa terdorong jika melihat pemimpin mereka disiplin ini akan menjadi satu motivasi bagi karyawannya
2. Tujuan dan kemampuan
Karyawan ketika diberikan pekerjaan harus sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki yang harus mempunyai tujuan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan, karna jika ketika tidak sesuai keterampilan/pengetahuan karyawan berakibat karyawan tersebut tidak bekerja tepat waktu karena

tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki ini akan mengurangi sikap disiplin karyawan

3. Ketegasan dan sanksi

Ketegasan dari seorang pemimpin sangat berpengaruh karena dengan diterapkannya sanksi terhadap karyawan yang lalai dalam bekerja maka akan membuat karyawan tersebut sadar dan akan lebih bersikap dalam bekerja

4. Pengawasan dan komunikasi

Dengan adanya pengawasan yang baik maka akan mengurangi tindakan indisipliner dari karyawan, dan meningkatkan prestasi kerja karyawan selain itu hubungan komunikasi yang baik antara individu juga dapat memberikan suatu dampak positif bagi karyawan yang tidak melanggar sikap disiplin mereka

2.4 Motivasi

G.R Terry mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Dari defenisi tersebut sehingga kesimpulannya motivasi adalah tindakan sadar dari diri seseorang untuk maju dan berkembang dengan tujuan dan targetnya masing-masing , dengan begitu dorongan dalam diri individu semakin bertambah dan ini membuat seseorang makin fokus dengan apa yang diinginkan jadi intinya motivasi ini adalah dorongan dalam diri individu, Ada dua metode motivasi yaitu Motivasi Langsung : yaitu motivasi yang cara pemberiannya secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan yang ada, dan Motivasi tidak langsung : yaitu motivasi yang cara pemberiannya hanya berupa fasilitas yang mendukung kelancaran operasional pekerjaan yang ada

Selain dua cara yang di paparkan ada juga tujuan dari motivasi kerja yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu

dengan kesadaran dan keinginan untuk mencapainya yakni :

1. mampu meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan
2. mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan
3. Mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Untuk meningkatkan kreativitas, dan partisipasi karyawan
5. Untuk membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya

2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Hasil dari pekerjaan yang didapatkan oleh karyawan dan timbul dari dua sisi yakni internal dan eksternal guna mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan faktor-faktor yang dimaksud akan dijelaskan berikut penjelasannya :

1. Gaji Karyawan

Faktor gaji karyawan yang sesuai, ketika karyawan mampu menghasilkan uang dan memenuhi kebutuhan mereka dan juga sebaliknya jika gaji yang diterima tidak sesuai maka motivasi

kerjanya akan lebih rendah. Dikerenakan pekerjaan membutuhkan pengetahuan yang tinggi di suatu bidang maka gaji yang layak semakin membuat para karyawan semangat dalam bekerja

2. Budaya Perusahaan

Budaya dalam perusahaan merupakan pola interaksi serta kondisi sosial yang ada dalam lingkungan perusahaan yang didalamnya ada kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang, budaya perusahaan ini tidak akan lepas dari pengaruh pimpinan perusahaan ketika pemimpin tidak memiliki kemampuan seorang pemimpin yang baik maka hasilnya budaya perusahaan akan buruk dan tidak ada kenyamanan dalam bekerja. Sebab budaya perusahaan diciptakan sejalan dengan visi, misi dan tujuan perusahaan dan budaya ini ditanamkan dalam diri

karyawan agar memiliki sikap dan pola pikir sesuai arahan perusahaan

3. Tujuan Bekerja

Tujuan internal yang memberikan dampak pada motivasi yakni kebutuhan tergantung keinginan mereka seperti sesuatu yang hendak dicapai. Ini menyebabkan motivasi kerja dalam diri semakin meningkat karena memang ada tujuan dan sesuatu yang akan dikejar

4. Tujuan Pribadi

tujuan pribadi juga memberikan dampak bagi motivasi kerja, hal ini dikarenakan perbedaan tujuan yang tersimpan dalam diri mereka. Tujuan tersebut bisa mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut dalam bekerja bahkan kinerja mereka bisa dipengaruhi oleh tujuan pribadi ini, jadi kesimpulannya semakin tinggi tingkat tujuannya maka

semakin semangat pula dalam bekerja.

2.5 Lingkungan Kerja

lingkungan kerja memberikan dampak yang berpengaruh kepada seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam perusahaan ini disebabkan Jika karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan merasa betah ditempat dimana dia bekerja untuk memulai aktivitas dan menyelesaikan pekerjaannya seperti yang dikemukakan oleh sedarmayanti (2017) yakni lingkungan kerja adalah seluruh keadaan yang ada di sekitar tempat kerja dimana ada aturan aturan yang melekat jadi kesimpulannya ruang lingkup dimana seseorang bekerja dan belajar baik secara pribadi maupun dengan tim dan anggota perusahaan di tempat bekerja

2.5.1 Jenis-Jenis

Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yakni akan

dijelaskan sebagai berikut yakni :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang dapat di lihat dan di sentuh dengan nyata dan yang berada di sekitar lingkungan kerja :

- a. Pewarnaan: ketika dalam ruangan warna ruangan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja
- b. Penerangan : jika penerangan yang ada tidak mencukupi maka suasana akan terlihat muram, selain itu karyawan akan terbawa suasana ketika sedang bekerja dan membuat karyawan tidak bisa fokus dalam bekerja, sebaliknya jika penerangan yang ada mencukupi maka akan membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja
- c. Udara : sirkulasi udara yang baik dapat menunjang fisik

karyawan, dan pastinya mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja

- d. Suara bising : gangguan suara bising dari luar ruangan pun bisa saja terjadi dan ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar tidak mengganggu fokus dan perhatian karyawan saat bekerja
- e. Ruang gerak : karyawan bisa memiliki ruang gerak yang baik dalam ruangan kerja, dengan adanya ruang gerak yang bebas maka akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja
- f. Keamanan : kesadaran akan keamanan harus ada dalam lingkungan kerja hal ini guna meminimalisir rasa kurang aman dalam bekerja
- g. Kebersihan : kebersihan di lingkungan kerja juga harus terpenuhi dengan

kebersihan yang ada maka karyawan merasa nyaman

2. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja nonfisik ialah hubungan antara sesama rekan kerja yang terdapat di perusahaan, kedua faktor tersebut saling memberikan efek dan dampaknya masing-masing karna saling berkaitan
Efeknya bisa berdampak pada pekerjaan, contohnya :
 - a. Tanggungjawab
pekerjaan yang sudah diberikan atau ditetapkan kepada para karyawan masing-masing dengan tugasnya
 - b. Struktur yang terorganisir ini akan memudahkan karyawan dan manajemen dapat berjalan dengan lancar dan baik
 - c. Hubungan komunikasi yang lancar dengan sesama rekan karna dengan begitu

karyawan merasa adanya keterbukaan sehingga membuat mereka nyaman dalam bekerja

- d. Kerja sama Tim : adanya kerja sama tim dalam perusahaan membuat pekerjaan lebih mudah dan lancar

2.6 Kinerja Karyawan

Kusjono & Ratnasari (2019) mengatakan Kinerja adalah yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi
Pemaparan pengertian tersebut, ditarik kesimpulan bahwa hal penting dalam organisasi adalah kinerja, tugas yang diemban oleh karyawan dengan penuh rasa tanggungjawab merupakan kinerja, Selain itu Kinerja ialah keterampilan yang dimiliki setiap individu dalam mendorong dirinya untuk terus mencapai target yang hendak di capai sebagai tugas yang diberikan. Jadi kinerja tenaga kerja sangat membantu perusahaan dalam mencapai hasil yang di

inginkan karena itu patut di perhatikan kinerja seorang agar perusahaan bisa bersaing dengan pesaing yang lain dalam menjalankan usahanya

2.6.1 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut dijelaskan beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja yaitu :

1. Faktor dari dalam dan luar diri karyawan, faktor dari dalam yaitu faktor yang berada dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pribadi seorang karyawan, Sedangkan faktor dari luar yaitu faktor yang ada di lingkungan kerja tempat karyawan bekerja yang secara langsung berhubungan dengan karyawan
2. faktor keadaan, yang berkaitan dengan perubahan di dalam organisasi perusahaan baik internal ataupun eksternal
3. faktor organisasi, berkaitan dengan karyawan dalam perusahaan, kepemimpinan, dan tugas dan tanggungjawab yang sudah terstruktur dalam organisas

2.6.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kerja

Penilaian kinerja bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan dan bahan pertimbangan penilaian kinerja merupakan penilaian yang secara khusus dan pihak manajemen dalam memberikan apresiasi kepada karyawan yang bersangkutan

1. manfaat bagi karyawan yang dinilai
 - a. Mampu membuat karyawan lebih termotivasi dan semangat artinya setiap kegiatan yang dilakukan dapat memberikan manfaat kepada karyawan
 - b. Mampu meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja
 - c. Adanya kebebasan berpendapat dan bersaing
 - d. Adanya target pekerjaan yang diharapkan

2. manfaat bagi perusahaan

- a. Dapat mengukur dan mengetahui kinerja karyawan dalam perusahaan
- b. Dapat mengidentifikasi rotasi pegawai
- c. Dengan adanya penilaian kinerja perusahaan dapat mengetahui tingkat kepuasan para anggota dalam perusahaan
- d. Salah satu cara untuk mendorong karyawan lebih bersemangat dan termotivasi

2.6.3 Indikator-Indikator kinerja karyawan

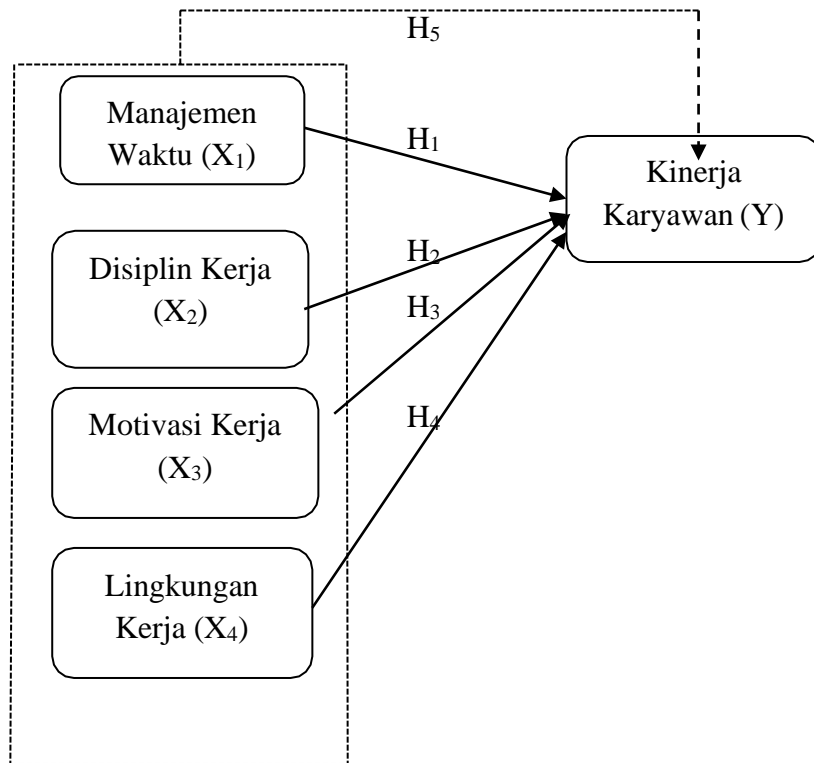
Untuk indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, artinya volume kerja dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya
2. Kuantitas, merupakan salah satu ide dan kreatifitas yang dimiliki oleh seorang karyawan guna mencapai target kerjaan

3. Pelaksanaan tugas, waktu yang diberikan kepada karyawan dengan jangka waktu untuk mencapai target pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan
4. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan artinya, di dalam suatu perusahaan pastinya ada pekerjaan yang harus di laksanakan dengan tanggung jawab

2.8 Kerangka Pemikiran

Dari permasalahan yang diambil maka di buatlah suatu konsep dasar penelitian untuk lebih mendalami penelitian ini yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > : Pengaruh Simultan
—————> : Pengaruh Parsial

9 Perumusan Hipotesis

Dari permasalahan yang di paparkan maka peneliti membuat perkiraan sementara sebagai berikut :

1. H₁ = Diduga bahwa manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citrabaru Adinusantara

3. H2 = Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citrabaru Adinusantara
4. H3= Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citrabaru Adinusantara
5. H4 = Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citrabaru Adinusantara
6. H5= Diduga bahwa manajemen waktu, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Citrabaru Adinusantara

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penulisan penelitian skripsi yang digunakan yakni kuantitatif dengan menggunakan variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang di pakai untuk meneliti pada suatu tempat dengan banyaknya populasi dan sampel yang akan di ambil untuk mengetahui kebenaran penelitian tersebut. artinya dengan meneliti kita harus mengumpulkan data dari hasil penelitian untuk di analisis agar benar valid atau tidak dari jenis penelitian yang kita ambil

3.2 Variabel Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Yang dimaksud dengan variabel penelitian yakni suatu objek dengan memiliki beberapa ragam variabel yang di gunakan oleh seorang peneliti untuk di jadikan topik utama pada penelitiannya, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono yang mengatakan jika seluruh data informasi yang telah didapatkan oleh peneliti itu akan menjadi suatu objek penelitian yang sudah ditetapkan secara baik dan siap untuk di analisis kebenarannya. Untuk penelitian ini sendiri peneliti menggunakan empat variabel X dan satu variabel Y dimana peneliti akan mengambil data-data yang sudah disebarkan dan di ambil data mentahnya untuk kemudian diolah menjadi suatu penelitian yang valid supaya dapat

mengetahui kebenaran dalam penelitian ini, kesimpulannya tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis dan meneliti kebenaran penelitian ini dengan menggunakan 4 variabel yang di teliti berikut akan dijelaskan ide dasar peneliti meneliti keempat variabel tersebut:

1. Manajemen waktu (X_1)

dalam Jurnal Adebisi mengatakan manajemen waktu mampu mengendalikan seseorang menjadi lebih baik dalam bekerja dikarenakan manajemen waktu itu salah satu variabel yang dapat mengatur seseorang untuk lebih tepat waktu seperti mengatur ,mengorganisasi, menjadwalkan , serta menganggarkan waktu seseorang dengan indikator, yakni:

- a. menetapkan rencana tujuan yang akan dicapai
- b. merencanakan prioritas pekerjaan yang diutamakan
- c. menetapkan secara rutin jadwal pekerjaan
- d. mengurangi faktor gangguan yang menghambat pekerjaan

2. Disiplin kerja (X_2)

Pengertian disiplin kerja seperti yang di kemukakan oleh Sutrisno (2016) ialah dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu memposisikan diri terhadap segala macam keputusan peraturan sebagai suatu usaha mengembangkkn disiplin dalam diri masing-masing karyawan dengan mengutarakan beberapa indikator, yakni :

- a. mematuhi aturan waktu degan baik
- b. mengikuti seluruh aturan yang di lakukan oleh perusahaan
- c. mentaati dan mengikuti seluruh aturan sebagai rasa tanggung jawab
- d. mentaati seluruh aturan yang ditetapkan oleh perusahaan

3. Motivasi kerja (X_3)

Pengertian motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh hasibuan (2017) mengatakan jika motivasi mampu membuat seseorang merasa terdorong untuk lebih semangat dalam bekerja guna mencapai hasil yang di inginkan hal ini dikarenakan motivasi mendorong dan mampu membuat

seorang dapat bertindak dengan kesadaran diri penuh tanpa adanya paksaan dengan beberapa indikator, yakni:

- a. Kebutuhan fisik artinya karyawan akan termotivasi dengan kebutuhan pokok yang harus diutamakan dalam kesehariannya hal ini membuat karyawan akan fokus bekerja guna mencapai hasil yang diinginkan
- b. Keselamatan dan rasa aman merupakan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan dimanapun mereka bekerja al ini juga termasuk kebutuhan yang mampu membuat karyawan giat dalam bekerja
- c. Kehidupan sosial : Kehidupan dalam masyarakat yang bersosial tinggi membutuhkan sikap sosial yang harus disanggupi oleh setiap org oleh karena itu kehidupan sosial yang dibutuhkan sangat mendukung karyawan guna bekerja dengan baik sehingga mampu melakukan kebiasaan sosial yang ada di sekitar masyarakat

d. Kebutuhan akan penghargaan artinya kebutuhan rasa aman dan kebebasan

e. Kebutuhan dalam mewujudkan diri

4. Lingkungan kerja (X₄)

Sunyoto (2015) mengatakan lingkungan kerja adalah suatu komponen yang memberikan dampak pada karyawan karena menyangkut rasa aman yang diberikan di sekitar lingkungan kerja dengan indikator, yakni:

- a. Pencahayaan mencakup sumber penerangan yang ada dalam ruangan kerja
- b. Warna mencakup dalam lingkungan kerja dimana warna cat ruangan bisa memberikan kenyamanan dalam bekerja
- c. Udara mencakup udara didalam ruangan karena bisa memberikan dampak kinerja pada karyawan, karna ketika udara didalam ruangan tidak mendukung maka akan memberikan rasa tidak aman pada karyawan dalam bekerja

- d. Suara, artinya kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja juga memberikan dampak, karena bisa mengganggu kenyamanan bekerja dan membuat karyawan tidak fokus jadi keamanan untuk kebisingan ini juga perlu diperhatikan di lingkungan kerja
5. Kinerja karyawan (Y)
- Seperti yang dikemukakan Rivai dan Jauvani (2017) mengatakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang artinya hasil yang didapat oleh seorang karyawan akan menentukan sejauh mana keberhasilannya dalam mencapai target dan ini termasuk suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan serta kinerjanya dalam bekerja dengan indikator, yakni:
- a. Kuantitas pekerjaan artinya segala sesuatu yang dicapai dengan kemampuan karyawan
 - b. Kualitas pekerjaan artinya seberapa jauh keterampilan khusus yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai target pekerjaan yang dicapai
 - c. Ketepatan waktu artinya ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan
 - d. Kehadiran artinya sikap disiplin karyawan dalam mengelola waktu untuk selalu tepat waktu dalam bekerja
 - e. Kemampuan kerjasama artinya kekompakan dalam bekerja guna mendapatkan hasil yang memuaskan dan tepat waktu

3.3 Pupolasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Suatu penulisan penelitian harus menentukan seberapa besar populasi yang ada Sebelum melakukan penelitian kita harus menentukan objek yang akan di teliti lalu mengambil seberapa besar keseluruhan dari bagian yang akan diteliti agar bisa di teliti untuk penelitian ini sendiri saya mengambil Populasi dari tempat penelitian yaitu keseluruhan karyawan PT Citrabaru Adinusantara sebanyak 34 orang

saya jadikan populasi. Artinya populasi ialah keseluruhan objek yang akan di teliti

3.3.2 Sampel

Pengertian sampel seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono, adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengertian dari sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti yang artinya hanya sebagian kecil yang diambil dari banyaknya jumlah populasi tersebut guna mempersingkat penelitian ini dan agar tidak terlalu lama dalam melakukan penelitian namun tetap sasarnya dengan uji-uji yang akan di lakukan dengan menggunakan alat ukur statistika jadi akan mengurangi kesalahan yang terjadi dan akan mengetahui kebenaran penelitian ini, dalam penelitian ini saya menggunakan teknik sampel jenuh atau yang biasa di sebut sebagai sampel jenuh/sensus,yaitu seluruh objek penelitian di jadikan sampel untuk di teliti artinya sampel

pada penelitian saya ini adalah seluruh staff PT Citrabaru Adinusantara dengan jumlah 34 tenaga kerja

3.3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akan menunjang terselenggaranya penelitian ini maka peneliti menggunakan cara-cara agar bisa mengumpulkan data sesuai dengan yang diharapkan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam mencari sumber data yaitu melalui :

1. Studi Kepustakaan yakni melakukan pencarian melalui buku-buku, jurnal dan media-media pembelajaran yang bisa di pakai untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan peneliti
2. Studi lapangan yakni melakukan penelitian secara langsung dengan berinteraksi dengan objek yang akan di teliti sehingga benar memahami masalah yang

sedang di teliti salah satunya dengan cara:

- a. Menyebarkan kuisisioner, kuisisioner ini adalah cara mengumpulkan data secara langsung kepada responden agar peneliti bisa mengetahui sampai dimana tingkat pemikiran setiap responden terhadap indikator masalah yang di hadapi setiap individu.
- b. Melakukan teknik pengamatan: teknik pengamatan ini di pakai peneliti ketika melihat secara nyata dan langsung masalah kinerja yang terjadi serta faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun khususnya di PT. Citrabaru Adinusantara Surabaya.

3.5 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Seperti yang dikemukakan oleh Ghozali (2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid

tidaknya suatu kuesioner. Satu komponen pernyataan kuisisioner di nyatakan benar jikalau sudah sesuai standar yang di pakai dalam uji validitas yang digunakan sebab validitas bisa mengukur jika indikator yang dipakai sudah sesuai prosedur apa tidak, tingkatan tinggi rendahnya validitas ini artinya data yang di uji sejauh mana kebenaran dan keabsahan data tersebut. dengan nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (level of significance) ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah sah/ valid

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2015), menyatakan bahwa pengujian reabilitas instrumen dapat dilakukan dengan test-retest (*stability*), *equivalent* dan gabungan keduanya kuisisioner dikatakan reliabel apabila respon dari responden

kepada indikator kuisioner telah stabil dari tahap ke tahap. Uji ini diukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka penelitian reliabel dan jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka penelitian tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2016) mengatakan uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap data yang telah ada, yaitu Uji normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini 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. Atau dengan melihat hasil signifikansi harus diatas 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. dengan nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Adanya multiko adalah nilai $Tolerance \leq 0.1$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Dengan perkiraan

1) $H_0: VIF > 10$, ada multikolinieritas

2) $H_1: VIF < 10$, tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan untuk uji ini apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

4. Uji t (Parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016). H_0 diterima ketika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan H_0 di tolak ketika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi kurang dari 0,05.

5. Uji F (Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). H_0 diterima ketika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan H_0 di tolak ketika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi kurang dari 0,05.

4. ANALISIS DATA

4.1 Gambaran Umum PT Citrabaru Adinusantara

Di Pertengahan tahun 1993 berlandaskan modal kerja keras dan ekspektasi tinggi mencoba mendirikan perusahaan pelayaran rakyat PT.Karya Simpati Adinusantara dengan armada empat unit kapal kayu embrio PT.Citrabaru Adinusantara. Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi di daerah Indonesia bagian timur yang sangat

menjanjikan, diperlukan transportasi laut yang memadai dan dapat menjangkau lebih banyak pelabuhan di Indonesia Timur. Dengan melakukan kajian dan pertimbangan yang tepat mencoba menggantikan armada kapal kayu ke kapal besi dengan asumsi kapal-kapal besi lebih fleksibel, kapasitas muat lebih besar, daerah operasi dapat dikembangkan sesuai kebutuhan pasar. Mengamati prospek bisnis Pelayaran dalam waktu singkat sangat menguntungkan maka pada tahun 1997 brand perusahaan semula PT Karya Simpati Nusantara diganti dan didaftarkan ke departemen kehakiman untuk mendapatkan legalitas keberadaan dan eksestensi di dunia pelayaran Indonesia.

Pada tanggal 25 juni 1997 berdasarkan surat keputusan menteri kehakiman nomor :02-5.457 H.01.01. Tahun 1997 memutuskan akta pendiri perusahaan terbatas “ PT CITRABARU

ADINUSANTARA” tujuan perusahaan selain profit tujuan pokok adalah memperpendek jarak arus lalu lintas barang antara indonesia barat dan indonesia bagian timur dengan menyediakn armada yang memadai dan tarif bersaing, dengan didukung seluruh karyawan dan karyawati dalam visi dan misi. Selain itu dengan adanya perkembangnya perusahaan saat ini PT CITRABARU

ADINUSANTARA

Mempunya Dua anak perusahaan yaitu Perusahaan PT. SELVI TRANS INDO (STI) Dan PERUSAHAAN JAVA SHIPPING LINES (JSL) Di bawah naungan PT CITRABARU

ADINUSANTARA . Dan memiliki beberapa cabang di berbagai daerah yaitu : Citrabaru Gresik, Citrabaru Sorong, Citrabaru Merauke, Citrabaru Maumere, Citrabaru Bitung, Citrabaru Kendari, Citrabaru Jayapura

4.2 Deskripsi Responden Penelitian

PT.Citrabaru Adinusantara sehingga di ambil beberapa karakteristik meliputi usia dan jenis kelamin karyawan, yang di paparkan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	21-30 Tahun	14	41.2%
2.	31-40 Tahun	11	32.4%
3.	41-50 Tahun	6	17.6%
4.	>50 Tahun	3	8.8%
Jumlah		34	100%

Dari rincian tabel karakteristik responden di atas dapat diambil hasilnya yakni ada 14 staff yang usianya antara 21-30 dengan hasil presentase 41,2%, dan ada 11 staff yang usianya 31-40 dengan hasil presentase yang didapat yakni 32.4% , ada 6 staff yang usianya berkisaran antara 41-50 dengan dan dilihat dari hasil presentase sebesar 17.6% serta yang terakhir yakni staff

Setelah hasil penyebaran kuisisioner terhadap 34 responden Karyawan dengan umur kisaran 50 ke atas sekitar 3 orang dengan hasil presentase 8.8% dari hasil ini terlihat jika karyawan dengan umur kisaran 21-30 lebih mendominasi

4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	20	58,82%
2.	Perempuan	14	41,17%
Jumlah		34	100%

Dilihat dari hasil frekuensi berdasarkan jenis kelamin , dilihat dari hasilnya ada 20 orang staff laki-laki dengan hasil presentase 58.82% dan ada 14 orang staff perempuan dengan kisaran presentase 41.17% sehingga total seluruh jumlah karyawan ada 34 dan presentase 100% dari hasil ini terlihat jika karyawan laki-laki lebih banyak dari karyawan perempuan

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.694	0.3388	Valid
X _{1.2}	0.768	0.3388	Valid
X _{1.3}	0.730	0.3388	Valid
X _{1.4}	0.652	0.3388	Valid

penelitian ini dilakukan penyebaran kuisisioner kepada 34 responden karyawan PT Citrabaru Adinusantara guna mendapatkan data yang akan di Uji yakni pertama uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotetsis dengan menggunakan uji F, uji t mengetahui secara parsial.

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat rhitung dan rtabel dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika rhitung > rtabel. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

4.4 Analisis Data

Untuk mendapatkan data dalam

1. Uji Validitas Variabel Manajemen Waktu (X₁)

uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel manajemen waktu dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai rtabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.3388.

2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.701	0.3388	Valid
X _{2.2}	0.627	0.3388	Valid
X _{2.3}	0.667	0.3388	Valid
X _{2.4}	0.730	0.3388	Valid

Dari hasil penelitian dengan menggunakan uji validitas mendapatkan hasil pada semua item pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat

dijadikan sebagai instrumen penelitian. Diman terlihat pada gambar diatas dengan Nilai rtabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.3388.

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{3.1}	0.884	0.3388	Valid
X _{3.2}	0.624	0.3388	Valid
X _{3.3}	0.600	0.3388	Valid
X _{3.4}	0.884	0.3388	Valid
X _{3.5}	0.762	0.3388	Valid

uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai rtabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.3388.

2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₄)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{4.1}	0.747	0.3388	Valid
X _{4.2}	0.736	0.3388	Valid
X _{4.3}	0.708	0.3388	Valid
X _{4.4}	0.740	0.3388	Valid

uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai rtabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.3388.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

(Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y ₁	0.647	0.3388	Valid
Y ₂	0.604	0.3388	Valid
Y ₃	0.672	0.3388	Valid
Y ₄	0.699	0.3388	Valid
Y ₅	0.715	0.3388	Valid

Dari hasil penelitian dengan alat uji statistik dengan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai r_{tabel} di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.3388.

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Manajemen Waktu (X ₁)	0.671	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.615	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0.798	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₄)	0.708	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.689	0.6	Reliabel

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Malhotra, 2012:289)

Diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* dari variabel penelitian lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel

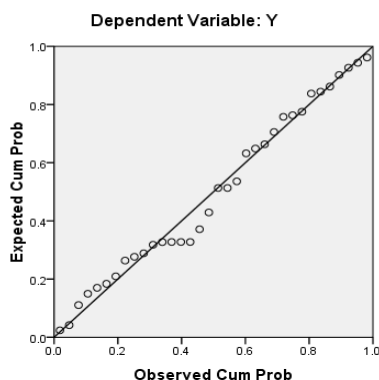
4.4.3 Uji Reliabilitas

4.4.4 Uji Asumsi Klasik

1 Uji Normalitas

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. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2001.).

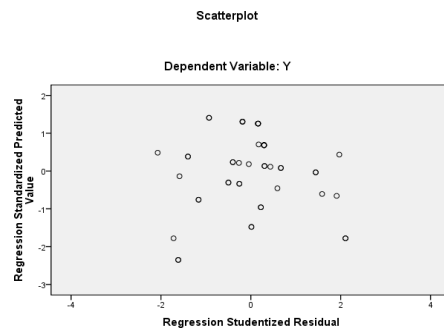
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas .

Uji Heteroskedastisitas



3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model ` regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas ,Multikolinieritas dapat diketahui Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Invlation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Invlation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Dlaam penelitian ini nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak

mengalami *multikolinieritas* antar variabel bebas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan dengan variabel dependen, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari *alpha* 0.05 dengan nilai Fhitung sebesar 313.337 lebih besar dari Fhitung sebesar 2.9

4.5.2 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.005 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 3.022 lebih besar dari ttabel sebesar 2.04523.

Nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 14.323 lebih besar dari ttabel sebesar 2.04523. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan Nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 2.586 lebih besar dari ttabel sebesar 2.04523. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh Nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X_4) sebesar 0.044 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 2.101 lebih besar dari ttabel sebesar 2.04523. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_4) berpengaruh signifikan

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Variabel manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citrabaru Adinusantara, Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.005 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 3.022 lebih besar dari ttabel sebesar 2.04523.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citrabaru Adinusantara, Nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 14.323 lebih besar dari ttabel sebesar 2.04523.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citrabaru Adinusantara, hal ini di buktikan dengan Nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 2.586 lebih besar dari ttabel sebesar 2.04523.
4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citrabaru Adinusantara, hal ini dibuktikan dengan Nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X_4) sebesar 0.044 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 2.101 lebih besar dari ttabel sebesar 2.04523.
5. Variabel manajemen waktu, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citrabaru Adinusantara, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari *alpha* 0.05 dengan nilai Fhitung sebesar 313.337 lebih besar dari Fhitung sebesar 2.93

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

1. PT Citrabaru Adinusantara harus memperhatikan faktor manajemen waktu, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding, dan penulis membatasi variabel pada penelitian ini sehingga untuk peneliti selanjutnya bisa meneliti lebih lanjut aspek-aspek yang lain misalnya budaya perusahaan, kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Di Denpasar Bali*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 8, 2015 : 2301-2317
- Bintoro Dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Bintang Yuniar, Naili Farida, Widiartanto. 2018. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *E-Journal Undip*
- Danang Sunyoto. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta :CAPS
- Danty Amira, Rachmad Kresna Sakti. 2018. „*Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Malang*“. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga
- Fahmi , Irham . 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya*

- Manusia Konsep Dan Kinerja*.
Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan . 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” .Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Kiki Lestari, Agung Budiarmo. 2018. “*Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sari warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi)*”. *Diponegoro Journal Of Social And Politic (hal 1-6)*
- Lisdewi Muliati Agung Budi. 2021. “*Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN AREA CIKOKOL DIVISI KONSTRUKSI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT PLN AREA CIKOKOL DIVISI KONSTRUKSI)*”. *Dynamic Management Journal Vol. 5 No. 1*
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal, Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo
- Sugiyono. 2015. “*Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*”. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*”. Bandung: Alfabeta
- Sondang P.Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2017. “*Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*”. Bandung : PT.Refika Aditama.
- Sondang P.Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada

