

**PENGARUH ABSENSI, MOTIVASI, KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN  
KERJA, KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV.YHUEN GARMENT BOYOLALI.**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**WAHYU TRI GUNADI**  
**B100120210**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH ABSENSI, MOTIVASI, KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN  
KERJA, KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV.YHUEN GARMENT BOYOLALI.**

**NASKAH PUBLIKASI**

Oleh:

**WAHYU TRI GUNADI**  
**B100120210**

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Pembimbing



**(Sri Murwanti, S.E, M.M.)**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH ABSENSI, MOTIVASI, KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN  
KERJA, KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV.YHUEN GARMENT BOYOLALI.

Oleh:

**WAHYU TRI GUNADI**  
**B100120210**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu 21 Januari 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Dewan Penguji:

1. Sri Murwanti, S.E, M.M.  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Zulfa Irawati, SE, MSi  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Rini Kuswati, SE, Msi  
(Anggota II Dewan Penguji)

(*Amir Sant*)  
(*Zulfa Irawati*)  
(*Rini Kuswati*)



Dekan,

*(Signature)*  
(Dr. Triyono, SE., M.Si)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 Januari 2017

Penulis



**WAHYU TRI GUNADI**  
**B100120210**

# **PENGARUH ABSENSI, MOTIVASI, KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.YHUEN GARMENT BOYOLALI.**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di CV.Yhuen Garment Boyolali yang bertujuan untuk meneliti pengaruh kinerja terhadap absensi, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, keselamatan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan desain survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari karyawan CV.Yhuen Garment Boyolali dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis data ( Analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ )).

Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara absensi, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : *kinerja, absensi, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, keselamatan kerja.*

## **ABSTRACT**

This research was conducted in CV.Yhuen Garment Boyolali aimed to investigate the influence of the performance of the attendance, motivation, discipline, working environment, safety of employees.

This study uses the survey design, the research took a sample of employees CV.Yhuen Garment Boyolali using questionnaires as a data collection tool. The analytical tool used in this research is to test the instrument, the classical assumption test, data analysis (Multiple linear regression analysis, t test, F test and the coefficient of determination ( $R^2$ )).

The results of this study a significant difference between the attendance, motivation, discipline, work environment, work safety to employees performance.

**Keywords:** *performance, attendance, motivation, discipline, work environment, work safety*

## **1. PENDAHULUAN**

Motivasi merupakan akumulasi proses yang mempengaruhi perilaku (Latham & Pinder, 2005) dalam Larasati (2014). Kurangnya motivasi kepada karyawan menjadikan tingkat kesadaran atas tanggungjawab rendah. Pemimpin seharusnya lebih mengupayakan segala aspek, agar karyawan merasa lebih diperhatikan. Termasuk melengkapi fasilitas pada lingkungan kerja, sehingga

mempermudah karyawan dalam bekerja. Petunjuk, pengarahannya, bimbingan, pemberian semangat, dukungan dan perhatian keikutsertaan pemimpin dalam mencapai tujuan juga termasuk dalam bentuk motivasi yang dibutuhkan karyawan.

Menurut Flippo (2001) di dalam Supriyanto (2010), dijelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian yang ada di antaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sedangkan menurut Nitisemito (2002) dalam Sofyan (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Keselamatan kerja menjadi salah satu prioritas yang utama bagi perusahaan untuk melindungi pekerja dari bahaya yang menimpa. Tenaga kerja yang sehat merupakan faktor penentu yang vital bagi pertumbuhan suatu perusahaan. Produktifitas tenaga kerja akan menurun apabila tenaga kerja tersebut terganggu kesehatannya (Dewi kurniawati, 2013) dalam Anjani (2014).

Dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti apakah didalam kinerja para karyawan dipengaruhi oleh absensi, kedisiplinan, motivasi, lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja. Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk memilih judul **“PENGARUH ABSENSI, KEDISIPLINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.YHUEN GARMENT GEMOLONG”**.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang ini termasuk penelitian kuantitatif, dengan metode riset *conclusive* yang bersifat kausal, yakni mempelajari sebab akibat antar variabel. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan data primer yaitu data langsung yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Yhuen Garment Gemolong pada bulan Oktober 2016 dengan jumlah karyawan pada CV.Yhuen Garment Gemolong adalah 37 karyawan. Teknik asmping yang digunakan yaitu dengan metode *random sampling*. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Asumsi Klasik, regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov – Smirrov	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,115	0,200	Sebaran data normal

Sumber : Data Primer Olahan, 2016

Hasil pengolahan SPSS pada Tabel 1 dilihat bahwa hasil uji normalitas sebesar 0,200, karena nilai uji normalitas lebih dari 0.05 sehingga data yang dipakai sudah berdistribusi normal

**Tabel 2  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sign.
Konstanta	- 2,748	1,407	-1,952	0,060
Absensi	0,089	0,040	2,222	0,034
Motivasi	0,989	0,053	18,728	0,000
Disiplin Kerja	- 0,109	0,045	-2,407	0,022
Lingkungan Kerja	0,086	0,042	2,060	0,048
Keselamatan Kerja	- 0,151	0,060	-2,498	0,018
R	0,967	F hitung	88,279	
R Square	0,934	Probabilitas F	0,000	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,924			

Sumber: Data Primer Olahan, 2016

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20.00 dapat dilihat pada Tabel 2 diatas. Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = -2,748 + 0,089\text{Absensi} + 0,989\text{ Motivasi} - 0,109\text{ disiplin kerja} + 0,086\text{ Lingkungan Kerja} - 0,151\text{ Keselamatan Kerja} + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi  $X_1$  bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel absensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi aspek absensi, semakin tinggi kinerja dan sebaliknya
- Koefisien regresi  $X_2$  bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi aspek motivasi, semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya
- Koefisien regresi  $X_3$  bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi aspek disiplin kerja, semakin menurun kinerja karyawan dan sebaliknya, dikarenakan peraturan di perusahaan di perketat.
- Koefisien regresi  $X_4$  bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Artinya semakin tinggi aspek lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya
- Koefisien regresi  $X_5$  bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin menurunnya keselamatan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya, di karenakan sebagian besar karyawan lulusan sekolah menengah pertama (SMP) jadi belum tau pentingnya keselamatan kerja yang penting gaji mereka sesuai yang di inginkan.

### 3.1 Pengujian Terhadap Variabel *absensi*

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,222 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,040 atau probabilitas ( $\alpha$ ) 0,034 lebih lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak



pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel *absensi* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3.2 Pengujian Terhadap Variabel *Motivasi***

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 18,728 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,040 atau probabilitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel *motivasi* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3.3 Pengujian Terhadap Variabel *Disiplin kerja***

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,407 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  -2,040 atau probabilitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel *disiplin kerja* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3.4 Pengujian Terhadap Variabel *lingkungan kerja***

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,060 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,040 atau probabilitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel *Lingkungan kerja* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3.5 Pengujian Terhadap Variabel *Keselamatan Kerja***

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,498 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  -2,040 atau probabilitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel *keselamatan kerja* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan hasil tersebut sebagai berikut: (1) Ada pengaruh positif antara absensi terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,222) >  $t_{tabel}$  (2,040), jadi hipotesis pertama yang menyatakan absensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. (2) Ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (18,728) >  $t_{tabel}$  (2,040), jadi hipotesis kedua yang menyatakan motivasi

mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. (3) Ada pengaruh negatif antara disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (-2,407) < t_{tabel} (-2,040)$ , jadi hipotesis ketiga yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya. (4) Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (2,060) > t_{tabel} (2,040)$ , jadi hipotesis keempat yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. (5) Ada pengaruh antara negatif keselamatan kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (-2,498) < t_{tabel} (-2,040)$ , jadi hipotesis kelima yang menyatakan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya. (6) Berdasarkan hasil uji  $f$  menunjukkan bahwa  $f$  hitung 88.279 dengan nilai probabilitas 0.000 karena nilai probabilitas  $< 0.05$  maka model fit terbukti kebenarannya. (7) Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0.934 yang berarti bahwa 93.4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel absensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan terbukti kebenarannya.

Untuk peneliti yang akan datang sebaiknya menambah jumlah sampel lebih banyak lagi dan juga menambah variabel yang diteliti yaitu absensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, Merysa, dkk. 2014. "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 2, No. 2.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengasor". *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2.

- Ghozali, Imam .2005. “Analisis Multivariate dengan program SPSS”. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Larasati, Sindi dan Gilang, Alini. 2014. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)”. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. V, No. 3.
- Sofyan, Dhiana Khairani. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol.2. No. 1.
- Supriyanto, Lanjar. 2010. “Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Absensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono”. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.