

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI
PRODUKSI PT. MANDIRI JOGJA INTERNASIONAL**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

DITA NUR INDRIYANI

NIM: 141160284

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
YOGYAKARTA**

2020

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI
PRODUKSI PT. MANDIRI JOGJA INTERNASIONAL**

SKRIPSI

Diajukan guna untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana
Manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta



Disusun Oleh:

DITA NUR INDRIYANI

NIM: 141160284

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
YOGYAKARTA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI
PT. MANDIRI JOGJA INTERNASIONAL**

Disusun Oleh:
DITA NUR INDRIYANI
NIM. 141160284

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 6 Maret 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima.

Ketua Penguji/Pembimbing I

Penguji I

Dra. AYN Warsiki, M.Si
NIP. 19610828 199003 2 001

Dra. Trimardiana, M.Si
NIP. 19600614 199003 2 001

Penguji/Pembimbing II

Penguji II

Dra. Krisnandini WP, M.Si
NIP. 19630803 198903 2 002

Ninik Probosari, SE, M.Si
NIK. 2 7312 970169 1

Mengetahui,
Jurusan Manajemen
Ketua

Dr. Dyah Sugandini, SE, M.Si
NIK. 2 1706 950021 1

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, menyatakan bahwa skripsi
dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. MANDIRI JOGJA INTERNASIONAL

Dan dimajukan untuk diuji pada hari Jumat, 6 Maret 2020 adalah hasil skripsi. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian atau simbol yang menunjukkan sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah pikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 6 Maret 2020
Yang memberi pernyataan

DITA NUR INDRIYANI
NIM. 141160284

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim, dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyanyang, puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas anugerah dan karuniaNya untuk kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini akan saya persembahkan untuk orang-orang yang saya sayangi dan saya cintai sebagai ungkapan rasa terimakasih kepada :

1. Orang tua saya Bapak Surono dan Ibu Sumiyem, yang telah membesarkan saya sampai sekarang ini, memberikan kasih sayang yang sangat tulus dan besar, selalu memberikan semangat, dukungan, doa, serta dorongan tiada henti sampai saat ini. Terimakasih untuk semuanya ya ibuk dan bapak.
2. Adik saya Koko Nur Prasetyo yang selalu memberikan saya semangat dan doanya.
3. Untuk sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan semangat dan doanya.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhan Mu lah engkau berharap”

(QS. Al-Insyirah,6-8)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional” dapat terselesaikan dengan baik.

Penyusunan penelitian ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis hendak memberikan ucapan terimakasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Winarno, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Dyah Sugandini, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
3. Ibu Dra. AYN Warsiki, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang berkenan meluangkan waktu, bimbingan, saran, ilmu serta motivasinya agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan Ibu Dra. Krisnandini W.P, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan dan saran, selalu sabar menghadapi kesalahan-kesalahan saya dalam penyusunan skripsi, serta mengarahkan saya dalam menyusun skripsi ini dengan baik.

4. Ibu Sri Harjanti SE. Msi selaku Dosen wali yang telah memberikan nasihat dan doa selama masa awal hingga akhir perkuliahan.
5. Ibu Dra. Trimardiana, M.Si, dan Ibu Ninik Probosari, SE, M.Si., selaku Dosen Penguji yang senantiasa mengarahkan, memberi masukan, serta memotivasi dalam penyusunan skripsi.
6. Segenap seluruh Dosen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dan mengambil data guna penyusunan skripsi.

Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, Maret 2020
Penulis

DITA NUR INDRIYANI
NIM. 141160284

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT.
MANDIRI JOGJA INTERNASIONAL

DITA NUR INDRIYANI

NIM : 141160284

Mahasiswa Program Studi Ekonomi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta
(ditanur.dn@gmail.com)

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mandiri Jogja Internasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional sebanyak 82 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional sampling*. Metode analisis meliputi analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional. Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional. Variabel dominan dalam penelitian ini adalah variabel Disiplin kerja.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian.....	18
D. Manfaat Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	20
A. Landasan Teori.....	20
1. Disiplin kerja.....	20
2. Lingkungan kerja	24
3. Kepuasan kerja	30
4. Kinerja Karyawan	34

B. Penelitian Terdahulu.....	37
C. Pengaruh Antar Variabel	41
D. Rerangka Penelitian.....	45
E. Hipotesis Penelitian	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Rancangan Penelitian	48
B. Objek dan Waktu Penelitian.....	49
C. Populasi	50
D. Sampel dan Teknik Sampling.....	51
E. Jenis Data Penelitian	53
F. Metode Pengambilan Data.....	54
1. Wawancara.....	54
2. Kuesioner	55
G. Klasifikasi Variabel Penelitian	55
1. Independen Variabel	56
2. Dependen Variabel.....	56
H. Definisi Operasional Variabel.....	56
I. Pengukuran Variabel	70
J. Uji Instrumen	72
1. Uji Validitas	72

2. Uji Reliabilitas	75
K. Teknik Analisis Data	76
1. Analisis Deskriptif	76
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
L. Uji Hipotesis.....	77
1. Uji t	77
2. Uji F	79
3. Koefisien Determinasi.....	81
4. Variabel Dominan	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	81
A. Deskripsi Hasil Penelitian	82
1. Analisis Deskripsi Responden.....	82
2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	89
B. Hasil Analisis.....	94
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	94
2. Hasil Uji Hipotesis	96
3. Pembahasan.....	99
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	105
A. Simpulan.....	105
B. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi Tas dan Dompet	11
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan.....	13
Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan	14
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	50
Tabel 3.2 Populasi Divisi Produksi.....	51
Tabel 3.3 Sampel Penelitian.....	53
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Penelitian	73
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	75
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	84
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	85
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	86
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	87
Tabel 4.6 Distribusi Penilaian Disiplin Kerja	89
Tabel 4.7 Distribusi Penilaian Lingkungan Kerja Fisik.....	90
Tabel 4.8 Distrinusi Penilaian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	91
Tabel 4.9 Distribusi Penilaian Kepuasan Kerja	93
Tabel 4.10 Distribusi Penilaian Kinerja Karyawan.....	94
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	96
Tabel 4.12 Variabel Independen Dominan	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Penelitian.....	46
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian	109
Lampiran II Karakteristik Responden	118
Lampiran III Rekapitulasi Data Penelitian.....	121
Lampiran IV Rekapitulasi Data Penelitian.....	130
Lampiran V Uji Validitas dan Reliabilitas	136
Lampiran VI Hasil Regresi Linear Berganda.....	142
Lampiran VII Surat Izin Penelitian	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan dalam dunia bisnis terjadi sangat pesat. Meningkatnya perkembangan bisnis yang cepat mengakibatkan persaingan yang ada dalam dunia bisnis semakin ketat. Persaingan bukan hanya datang dari kualitas produk yang dihasilkan, tetapi juga dalam persaingan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Persaingan bisnis yang semakin kuat mengakibatkan perusahaan dituntut mampu bertahan dan siap untuk menghadapi segala situasi yang mungkin akan terjadi. Untuk dapat bertahan menghadapi sengitnya persaingan bisnis maka perusahaan perlu melakukan perbaikan-perbaikan dalam segala aspeknya agar mampu mempertahankan kelangsungan operasi perusahaan.

Salah satu sumberdaya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumberdaya manusia (Bangun, 2012:4). Sumberdaya manusia adalah suatu aspek penting yang tidak dapat dipisahkan dari adanya suatu perusahaan. Apabila sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan memiliki kualitas yang baik, maka tugas dan fungsi yang dijalankan juga dapat terselesaikan dengan baik. Semakin tinggi kualitas karyawan yang ada dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Sehingga hal tersebut dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Modal yang besar serta teknologi yang canggih tidak dapat menjadi jaminan keberhasilan suatu perusahaan apabila tidak dikelola oleh sumberdaya manusia yang memadai. Sehingga keberhasilan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari adanya sumberdaya manusia yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Sumberdaya manusia berperan dalam membantu suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan bukan hal yang mudah untuk dilakukan. Perlu adanya pemikiran serta strategi khusus yang dilakukan untuk mengelola sumberdaya manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Sumberdaya manusia memiliki peranan penting yaitu sebagai potensi yang berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mampu menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas kinerja sumberdaya manusia yang dimilikinya.

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Siagian (2012:22) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja

(*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan variabel-variabel lainnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini tidak seluruh variabel akan diteliti, namun hanya disiplin pada karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Kedisiplinan karyawan dalam perusahaan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kedisiplinan menjadi fungsi dalam operasional manajemen sumberdaya manusia yang penting disebabkan karena semakin baik kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dapat dicapainya. Perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang maksimal apabila karyawan yang ada di dalamnya tidak memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan diperlukan oleh perusahaan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang sifat dan perilakunya tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan demikian maka seorang karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin yang baik apabila karyawan tersebut patuh pada aturan perusahaan serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan wewenang dari perusahaan yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas

sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal tersebut membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2010:104).

Menurut Rivai (2004:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang penting dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:194) disiplin kerja karyawan dapat diukur dengan melihat kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu yang efektif, bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan, tingkat absensi karyawan. Kedisiplinan dapat diartikan bila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Mutia Arda (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan” menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang

Putri Hijau Medan. Hal tersebut diperkuat dengan adanya penelitian dari Herlina Lusiana (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan)” menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Dengan demikian maka perusahaan perlu menerapkan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya penerapan disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan rasa tanggung jawab pada karyawan sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, maka lingkungan kerja menjadi salah satu variabel penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika kondisi ruang tempat kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udaranya kurang memadai, ruangan yang terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih maka dapat mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Terciptanya lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat mendukung peningkatan kinerja pada karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2012:26), lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis antara lain lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak

langsung seperti penerangan, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ike Rukmana Sari dan Syofyan (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Fumindo Abdi Lestari Medan“ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. Hal tersebut diperkuat dengan adanya penelitian dari Herlina Lusiana (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan)” menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Dengan demikian maka perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka dapat memberikan rasa nyaman dan aman pada karyawan

sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Seorang karyawan akan merasa puas atau tidak puas terhadap suatu pekerjaan merupakan hal yang bersifat pribadi, yaitu tergantung pada cara mereka dalam mempersepsikan kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dengan output yang dihasilkan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci atau pendorong bagi karyawan dan perusahaan untuk pencapaian produktivitas yang semakin baik. Dengan adanya kepuasan kerja pada diri karyawan atas tanggung jawabnya dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka dapat mendukung terwujudnya tujuan dari perusahaan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja mereka. Salah satu cara peningkatan kepuasan kerja pada karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kedisiplinan karyawan serta penciptaan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dilakukan Ike Rukmana Sari dan Syofyan (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.

Fumindo Abdi Lestari Medan“ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. Dengan demikian maka perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka dapat memberikan motivasi dan dorongan pada karyawan untuk bekerja secara optimal.

Peranan sumberdaya manusia yang memiliki kinerja baik tidak lepas dari keberhasilan suatu perusahaan dalam operasinya. Salah satu perusahaan yang berusaha melakukan pencapaian kinerja yang baik adalah PT. Mandiri Jogja Internasional. PT. Mandiri Jogja Internasional didirikan pada tanggal 1 Juni 1997 oleh Rico Yudi Asmoro merupakan industri kerajinan yang menggunakan bahan dasar kulit dalam produksinya. Produk yang dihasilkan oleh PT. Mandiri Jogja Internasional ini dikenal sebagai brand BUCINI dalam masyarakat luas. Kualitas dari produk BUCINI ini mampu bersaing dalam kancah nasional bahkan hingga internasional.

Pada awal berdirinya PT. Mandiri Jogja Internasional memproduksi produk kerajinan kulit dalam garasi rumah yang terletak di desa Rejowinangun, Kotagede, Yogyakarta. Perusahaan yang pada awalnya hanya memproduksi dompet kulit ini kemudian berkembang memproduksi sarung tangan olah raga hingga pada tahun 2011 mulai untuk memproduksi tas dan sepatu. Pada awalnya produk yang dihasilkan dipasarkan sendiri ke

beberapa negara seperti Amerika, Jepang, Belanda, dan Australia karena kurang laku di kalangan konsumen lokal. Seiring berjalannya waktu produk tidak hanya dipasarkan dalam pasar internasional saja, produk BUCINI juga berhasil menarik konsumen lokal. Hingga pada tahun 2008 produk BUCINI mulai dipasarkan luas di Indonesia. Dikarenakan permintaan produk yang berasal dari lokal semakin meningkat, kemudian dibangunlah *showroom* yang terletak di Desa Klodangan, Sendangtirto, Berbah, Sleman, Yogyakarta untuk melayani konsumen.

PT. Mandiri Jogja Internasional dalam mengelola dan memanfaatkan sumberdaya manusia dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan mampu bersaing dengan produsen lainnya. Hal inilah yang menjadikan karyawan semakin dituntut untuk memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sumberdaya manusia yang mampu dimaksimalkan akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sesuai misi yang dimiliki oleh perusahaan, dalam operasinya perusahaan ini memberdayakan warga di sekitar untuk bekerja di dalamnya sehingga dapat membangun perekonomian warga di sekitarnya.

Dalam produksinya PT. Mandiri Jogja Internasional tidak menggunakan mesin. Hal tersebut menyebabkan hasil dari setiap produk yang dihasilkan akan memiliki variasi yang berbeda satu sama lain meskipun produk tersebut memiliki model dan bentuk yang sama. Seluruh produk BUCINI dihasilkan dari hasil kerja tangan karyawan dalam

perusahaan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan berbagai cara diantaranya adalah dengan meningkatkan kedisiplinan pada karyawan, penyediaan lingkungan kerja yang baik, serta peningkatan kepuasan kerja pada karyawan.

Dipilihnya divisi Produksi di PT. Mandiri Jogja Internasional ini disebabkan karena penilaian kinerja pada divisi ini yang masih tergolong rendah. Hal tersebut ditandai dengan kedisiplinan karyawan yang masih rendah, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kepuasan kerja pada karyawan divisi ini yang masih tergolong rendah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ari selaku HRD di PT. Mandiri Jogja Internasional permasalahan yang dihadapi oleh PT. Mandiri Jogja Internasional adalah pada kinerja karyawannya yang menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan tugas oleh karyawan yang masih kurang baik yaitu masih adanya produk cacat, kurangnya kesadaran kerja dan rasa tanggung jawab pada karyawan juga dinilai sebagai penyebab turunnya kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional. Kurangnya kerja sama serta kurang adanya inisiatif dari karyawan dalam mengerjakan setiap pekerjaannya juga menjadi permasalahan lain yang menyebabkan penurunan kinerja dalam produksi yaitu disebabkan karena karyawan yang hanya terfokus pada perintah serta pekerjaan yang sedang dihadapinya tanpa memperhatikan *team work*. Selain itu, kurang baiknya atau ketidak-stabilan pencapaian produksi dan pemasaran pada PT. Mandiri

Jogja Internasional juga terjadi dalam perusahaan. Terjadinya fluktuasi dapat membuktikan bahwa terdapat masalah kinerja karyawan dalam perusahaan.

Tabel 1.1
Data Produksi Tas dan Dompet PT. Mandiri Jogja Internasional
Per Bulan Mei-Oktober 2019
(Dalam unit)

WARNA	BULAN					
	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
Hitam	1076	-	706	615	601	555
Choco	601	778	-	358	571	-
Merah	500	396	390	280	342	445
Havana	25	265	320	40	80	335
Tobacco	695	475	170	30	75	50
Cognac	136	110	160	306	302	40
Hijau	142	96	640	20	127	335
Biru	450	-	100	25	118	200
Coklat	18	15	100	1000	165	205
Total (unit)	3643	2135	2495	2765	2381	2165

Sumber : Data HRD PT. Mandiri Jogja Internasional, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa dalam beberapa bulan terakhir terjadi penurunan jumlah produksi tas dan dompet pada PT Mandiri Jogja Internasional. Turunnya kuantitas produksi mengindikasikan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Mandiri Jogja Internasional, kedisiplinan pada karyawan masih dianggap rendah. Hal

tersebut dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat maupun izin tanpa keterangan yang jelas. Keterlambatan karyawan mengakibatkan kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Jam kerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional yaitu, senin-kamis pukul 07.30-16.15 dan pada hari jumat pukul 07.30 - 16.00. Adapula jam istirahat yaitu setiap senin-kamis pukul 12.00-12.30 dan hari jumat pukul 11.30-13.00.

PT. Mandiri Jogja Internasional memberikan sanksi-sanksi bagi karyawannya yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Sanksi yang diberikan oleh perusahaan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yaitu sanksi ringan dengan memberikan surat peringatan atau *diskorsing*. Sedangkan apabila melakukan pelanggaran berat maka sanksi yang diberikan adalah dengan potong gaji dan pemecatan pada karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat banyak karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional
Per Bulan Mei-Oktober 2019

Keterangan	Bulan					
	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
Jumlah Karyawan	82	82	82	82	82	82
Jumlah Hari Kerja	20	18	26	22	22	24
Sakit	21	13	25	14	23	34
Izin	160	126	120	142	96	71
Tanpa Keterangan	1	1	0	0	2	0
Jumlah	182	140	145	156	121	105
Persentase	11.10%	9.49%	6.80%	8.65%	6.71%	5.34%

Sumber: Data HRD PT. Mandiri Jogja Internasional diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Mandiri jogja Internasional cukup tinggi. Mudiarta, dkk (2001:93) menyatakan rata-rata absensi 2% s/d 3% perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi karyawan PT Mandiri Jogja Internasional menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3% dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di PT Mandiri Jogja Internasional khususnya dalam disiplin kerja.

Selain tingginya tingkat absensi karyawan di PT. Mandiri Jogja Internasional, tingginya keterlambatan karyawan juga terjadi dalam perusahaan.

Tabel 1.3
Data Keterlambatan Karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional
Per Bulan Mei-Oktober 2019

Bulan	Jumlah Karyawan (Jka)	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Keterlambatan Jke	Persentase $\frac{JKe}{JHK \times JKa} 100\%$
Mei	82	20	75	4.57%
Juni	82	18	81	5.49%
Juli	82	26	104	4.88%
Agustus	82	22	91	5.04%
September	82	22	72	3.99%
Oktober	82	24	76	3.86%
Rata-rata				4.64%

Sumber: Data HRD PT. Mandiri Jogja Internasional diolah, 2019

Dari Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu enam bulan terakhir terjadi fluktuasi pada tingkat keterlambatan karyawan yang terjadi pada PT Mandiri Jogja Internasional. Tingkat keterlambatan karyawan di PT Mandiri Jogja Internasional menjadi suatu fenomena karena cenderung mengalami tingginya tingkat keterlambatan karyawan setiap bulannya. Yaitu dengan rata-rata keterlambatan sebesar 4,64%. Angka tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Mandiri Jogja Internasional masih rendah.

Penurunan kinerja karyawan di PT. Mandiri Jogja Internasional diduga juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan. Terdapat dua lantai pada PT Jogja Internasional, dimana lantai satu digunakan untuk bagian persiapan yaitu untuk tempat pemotongan serta persiapan bahan serta bagian produksi. Sedangkan di lantai dua adalah

bagian gudang dan bagian *research and development* (R&D) pada perusahaan. Selain itu, terdapat pula *showroom* untuk menjual produk-produk yang dihasilkan oleh PT. Mandiri Jogja Internasional.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada 11 Desember 2019, menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja pada PT. Mandiri Jogja Internasional masih kurang kondusif. Pada bagian persiapan produksi dan *research and development* (R&D) ruangan memiliki pencahayaan cukup khususnya hanya pada tempat pemotongan dan penjahitan bahan baku kulit tiap karyawan, melainkan tidak menyeluruh pada ruangan. Dalam perusahaan terdapat banyak tumpukan kulit yang memiliki bau menyengat dan kurang tertata rapi. Selain itu, adanya kebisingan serta kondisi ruangan yang panas juga mengakibatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja terganggu meskipun sudah dipasang beberapa kipas angin yang bertujuan untuk menjaga kondisi ruangan agar tetap nyaman. Adanya kebisingan dalam bagian produksi yang berasal dari proses menempa kulit dengan palu khusus dengan tujuan untuk meratakan permukaan kulit dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu adanya kebisingan juga dapat mengakibatkan kesalahan komunikasi yang dapat berdampak pada produksi.

Selain disiplin dan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional juga mengalami masalah. Tidak jarang dalam suatu pekerjaan karyawan akan

mengalami hal yang disebut sebagai ketidakpuasan yang banyak dialami karyawan dalam bekerja. Adanya perbedaan kepuasan kerja antar karyawan dapat di lihat dari bagaimana sikap dan perilaku karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan divisi produksi, fenomena yang terjadi di PT. Mandiri Jogja Internasional sehubungan dengan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya sendiri dikarenakan banyak sebab, diantaranya karena merasa kurang cocok pada unit bagian kerja yang bersangkutan, kurang ahli dan kurang terampil. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, ketidakpuasan dengan atasan juga ditemukan dalam perusahaan, hal ini terlihat dengan adanya ungkapan perasaan kurang senang ketika atasan memberikan perintah dan keputusan yang dikeluarkan.

Adanya teman kerja yang kurang cocok pada satu divisi kerja juga berpengaruh pada kepuasan karyawan dalam bekerja. Tidak jarang pula terjadi masalah antara satu karyawan dengan rekan kerja lainnya dapat mempengaruhi kenyamanan yang berakibat pada kepuasan kerja. Promosi jabatan dan besarnya gaji yang diterima seorang karyawan juga mempengaruhi kepuasan karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional. Promosi jabatan sangat jarang dilakukan dalam perusahaan, selain itu sulit bagi karyawan untuk mendapatkan bonus serta sistem kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan hanya dilakukan setiap tahun pada karyawannya.

Terdapat beberapa karyawan yang merasa bosan dengan pekerjaannya dan memilih untuk melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan. Masih ditemukan pula adanya karyawan yang secara diam-diam bermain-main saat jam kerja seperti bermain *Handphone* dan *social media* yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut tentu saja tidak sesuai dengan visi misi dan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.

Rendahnya kedisiplinan serta kondisi lingkungan kerja yang masih kurang kondusif dapat mengindikasikan adanya persoalan pada PT. Mandiri Jogja Internasional yang berdampak pada kinerja karyawannya. Selain itu, apabila dilihat dari indikator kepuasan kerja, kurangnya rasa cinta karyawan pada pekerjaannya, atasan, teman kerja, promosi jabatan serta gaji yang ada pada PT. Mandiri Jogja Internasional menunjukkan bahwa terdapat masalah pada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

Dari permasalahan tersebut maka kemungkinan kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa belum adanya kesesuaian kinerja karyawan dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Seharusnya hal tersebut ditanggapi oleh pihak organisasi terkait dengan meningkatkan disiplin kerja, penciptaan lingkungan kerja yang baik, dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka penulis

tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Mandiri Jogja Internasional?
2. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi produksi di PT Mandiri Jogja Internasional?
3. Diantara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan divisi produksi di PT Mandiri Jogja Internasional?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara

- bersama-sama terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Mandiri Jogja Internasional.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Mandiri Jogja Internasional.
 3. Untuk mengetahui dan menganalisis diantara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Mandiri Jogja Internasional.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat membawa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang bermanfaat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui pemberian Disiplin, penciptaan Lingkungan Kerja yang baik, dan Kepuasan Kerja yang tepat serta tambahan referensi untuk literature penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Bagi peneliti

Memperoleh pengalaman untuk pelajaran yang akan datang serta memperoleh ilmu untuk berfikir lebih teoritis, melatih keterampilan,

dan menambah wawasan serta pengetahuan tentang pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktik yang ada dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004:444), mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Gouzali Saydam (2005:284) menjelaskan bahwa Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas menekankan bahwa disiplin merupakan suatu sikap maupun perwujudan perilaku yang ditunjukkan seseorang dengan adanya rasa patuh terhadap aturan maupun norma yang berlaku dalam perusahaan sehingga secara sadar akan melaksanakan dan menaatinya. Dengan demikian maka

karyawan akan bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Darsono Prawironegoro (2016:117), disiplin kerja dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Dengan tujuan untuk melatih pengendalian diri yang berguna untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi. Pada dasarnya disiplin merupakan proses latihan karyawan untuk mnegubah pola pikir, sikap dan perilaku untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif yang berguna untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kedisiplinan karyawannya. Kedisiplinan yang baik dan dilakukan secara terus-menerus akan memberikan hasil yang nyata di masa mendatang. Tanpa adanya kedisiplinan kerja maka sulit untuk menghasilkan kinerja yang maksimal pada perusahaan. Disiplin kerja merupakan alat pengawasan manajemen, yang bertujuan menjadi alat pengawasan terhadap perilaku sumberdaya manusia agar mereka berperilaku sesuai dengan aturan dan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan.

b) Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu

dan energi. Menurut Sutrisno (2010) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan dengan disiplin kerja oleh pihak perusahaan dan pihak karyawan, antara lain:

1) Bagi Organisasi atau Perusahaan

Disiplin kerja akan menjamin tata tertip dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang maksimal.

2) Bagi Karyawan

Akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

c) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72) indikator disiplin kerja adalah :

1) Ketepatan waktu

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

2) Pemanfaatan sarana

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

3) Tanggung jawab yang tinggi

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

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

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

2. Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Pekerjaan karyawan tidak terlepas dari situasi tempat disekitarnya untuk bekerja. Situasi tersebut disebut sebagai lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang sehat, kondusif, aman dan nyaman maka dapat menunjang karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mencakup hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antar sesama karyawan, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Sofyan (2013:20), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja (Subroto, 2005)

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:28) keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh aspek yang berada di sekitar

karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun yang berbentuk non fisik serta mampu mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua bentuk fisik yang ada disekitar para pekerja dan secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja fisik dapat terbagi dalam dua kategori, yaitu sebagai berikut :

(a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan
(seperti: tempat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)

(b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

c) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:28), ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

(a) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

(b) Suhu udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang

memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja.

(c) Tingkat kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi,

maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

(d) Bau tidak sedap

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

(e) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan

suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

(f) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat

(g) Pewarnaan

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

(h) Ruang gerak

Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat

tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

(a) Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka

(b) Kerjasama antar kelompok

Sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada

(c) Kelancaran komunikasi

Sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

3. Kepuasan Kerja

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Job satisfaction (kepuasan kerja) merupakan salah satu variabel penting dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi produktifitas pegawai. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional

pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Yukl, 2003:213).

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja, dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja juga merupakan sifat yang dinamis, dalam arti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan Karyawan terhadap pekerjaannya. Rivai (2004:856) mengungkapkan bahwa kepuasan merupakan bentuk gambaran sikap dan perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

b) Teori Kepuasan Kerja

Teori ini berfokus pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya akan semakin baik (Hasibuan, 2001:103). Teori-teori kepuasan kerja antara lain:

1) Herzberg's Two Factor Theory

Teori ini mengemukakan bahwa motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah "peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan". Kepuasan itu didasarkan oleh faktor intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier, pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Sebaliknya apabila para karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor- faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri karyawan yang bersangkutan, seperti: kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan, supervisi oleh manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja (Handoko, 2003:194).

2) Teori Claude

Menurut Hasibuan (2011:115) menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- (a) Upah yang layak
- (b) Kesempatan untuk maju

- (c) Pengakuan sebagai individu
- (d) Keamanan kerja
- (e) Tempat kerja yang baik
- (f) Penerimaan oleh kelompok
- (g) Perlakuan yang wajar
- (h) Pengakuan atas prestasi

c) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall dan Hulin (dalam Luthans, 2006:243) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkap karakteristik penting mengenai pekerjaan, di mana orang dapat meresponnya. Indikator-indikator tersebut adalah:

1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3) Teman sekerja

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

4) Promosi

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5) Gaji/upah

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

4. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2011:93) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:9) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan diadakannya penilaian kinerja pada karyawan, pihak perusahaan dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan agar bersedia mengembangkan diri serta sebagai dasar perencanaan pengambilan keputusan.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan standar ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dalam perusahaan.

b) Tujuan Kinerja

Kinerja memiliki tujuan untuk mengembangkan beberapa aspek (Wirawan,2015) yaitu sebagai berikut :

- 1) Berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
- 2) Berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi karyawan terus-menerus.
- 3) Berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian tujuan.

4) Mengukur kinerja individu karyawan, tim kerja dan kinerja perusahaan secara periodik.

c) Indikator Untuk Mengukur Kinerja

Menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75)

dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) Kerjasama

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5) Inisiatif

Inisiatif diartikan karyawan mempunyai kesadaran diri untuk

melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan. Karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tidak bergantung terus-menerus kepada atasan.

B. Penelitian Terdahulu

No.	Keterangan	Penelitian Terdahulu	Penelitian Terdahulu	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang
1	Peneliti	Mutia Arda	Ike Rukmana Sari dan Syofyan	Herlina Lusiana	Dita Nur Indriyani
2	Tahun	2017	2018	2018	2019
3	Judul	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Fumindo Abdi Lestari Medan	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional

4	Objek	Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	PT. Fumindo Abdi Lestari Medan	PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan	PT. Mandiri Jogja Internasional
5	Teknik Sampling	<i>non- probability sampling</i>	<i>Simple random sampling</i>	<i>Rando m samplin g</i>	<i>Proportional sampling</i>
6	Variabel	Independen : <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja (X_1), • Kepuasan kerja (X_2) Dependenden : Kinerja (Y)	Independen : 1) Lingkungan kerja (X_1), 2) Disiplin kerja (X_2), 3) Kepuasan kerja (X_3), Dependenden : Kinerja (Y)	Independen : 1) Disiplin kerja (X_1), 2) Lingkungan kerja (X_2), Dependenden : Kinerja (Y)	Independen : 1) Disiplin kerja (X_1), 2) Lingkungan kerja (X_2), 3) Kepuasan kerja (X_3), Dependenden : Kinerja (Y)
7	Alat Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda

8	Hasil Penelitian	<p>1)Kepuasan kerja positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,477 lebih besar dari 0,05. Nilai t_{hitung} (0,721) < t_{tabel} (2,042)</p> <p>2)Disiplin kerja berpengaruh positif dan</p>	<p>Seluruh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan PT Fumindo Abdi Lestari Medan baik secara parsial maupun secara simultan yang dilihat dari nilai t</p>	<p>1)Terdapat pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,771 > t_{tabel} 0,2335 atau nilai signifikansi 0,000 < 0,05.</p> <p>2)Terdapat pengaruh lingkungan</p>	
---	------------------	--	--	---	--

		<p>signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung (2,74) $> t$ tabel (2,042).</p> <p>3) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel kepuasan</p>	<p>masing-masing variabel bebas, yaitu sebesar 3.746 untuk lingkungan kerja, 3,371 untuk disiplin kerja dan 3.594 untuk kepuasan kerja. Kemudian nilai F-nya sebesar 148,29.</p>	<p>kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,884 $> t$ tabel 0,2335 atau nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05.</p> <p>3) Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hal ini terlihat dari Sig yang lebih kecil dari alpha $0,032 < 0,05$.</p>		<p>simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Dibuktikan nilai F_{Hitung} sebesar $92,85 > F_{Tabel}$ $0,2335$ atau signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.</p>	
--	--	---	--	---	--

C. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang mendorong karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku pada sebuah perusahaan. akan menunjang kinerja yang optimal sesuai dengan

harapan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2011:194).

Menurut Syafri Mangkuprawira (2009:72), kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Mutia Arda (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. Hal tersebut diperkuat dengan adanya penelitian dari Herlina Lusiana (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang bekerja dikatakan berhasil apabila telah mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja

dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang mereka emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Salunke (2015:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mengurangi cuti sakit, menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan efisiensi. Aspek fisik dari lingkungan tempat kerja dapat memiliki dampak langsung pada produktivitas, kesehatan dan keselamatan, kenyamanan, konsentrasi, kepuasan kerja, dan semangat dari orang-orang dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Herlina Lusiana (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009:88), dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dampak terhadap produktivitas, dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja dan dampak terhadap kesehatan. Sedangkan menurut Umar (2004) dalam Triton (2009:164), kepuasan kerja perlu dipantau dampaknya dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkannya, misalnya kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan turn over, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan kesehatan

fisik-mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru, dan kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ike Rukmana Sari dan Syofyan (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Fumindo Abdi Lestari Medan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2012:22) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

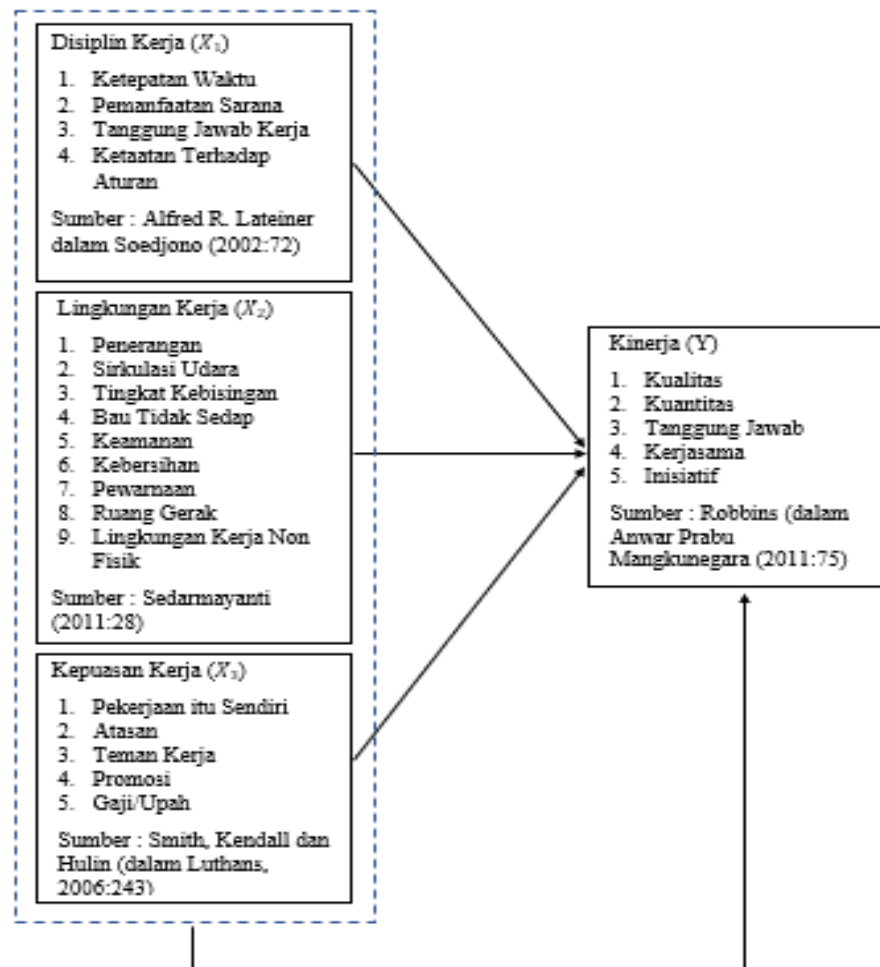
Semakin tinggi kedisiplinan karyawan dan semakin baik kondisi lingkungan kerjanya maka menimbulkan kepuasan tersendiri pada diri seorang karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan serta komitmen organisasi. Sehingga hal tersebut akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ike Rukmana Sari dan Syofyan (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Fumindo Abdi Lestari Medan“ menunjukkan bahwa disiplin kerja,

lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Fumindo Abdi Lestari Medan.

D. Rerangka Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional, sehingga dari penjelasan diatas, tinjauan teori serta penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini, maka dapat dipaparkan gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1 Rerangka Penelitian

Sumber : Pengembangan penelitian dari Mutia Arda (2017), Ike Rukmana Sari, Syofyan (2018), dan Herlina Lusiana (2018)

Pada rerangka penelitian tersebut menggambarkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁), variabel Lingkungan Kerja (X₂), dan variabel Kepuasan Kerja (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) serta variabel Disiplin Kerja (X₁), variabel Lingkungan Kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja

Karyawan (Y).

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kajian teori maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional.

H_2 : Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional.

H_3 : Variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Menurut Sugiyono, (2013:14) Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang terdiri dari angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian kuantitatif disini diharuskan untuk menggunakan angka, baik dari pengumpulan data, penafsiran angka, dan penampilan hasilnya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan korelasional. Menurut Sugiyono (2013: 11) Penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Pendekatan korelasional adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya suatu hubungan antara dua atau lebih suatu variabel dari variabel yang akan diukur. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel *independent* terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, serta variabel *dependent* adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan teori tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi

penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

B. Objek dan Waktu Penelitian

1. Objek penelitian

Menurut Sugiyono (2013:38) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Mandiri Jogja Internasional yang berlokasi di Desa Klodangan, Sendangtirto, Berbah, Sleman, Yogyakarta. Dipilihnya perusahaan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa PT Mandiri Jogja Internasional memiliki data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi.

2. Waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun 2019 yaitu bulan November 2019 sampai dengan bulan Februari 2020.

Tabel 3.1**Waktu Penelitian**

Kegiatan dan Waktu Pelaksanaan	November				Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Ijin Penelitian	■															
Penyusunan Proposal					■											
Penelitian (Penyebaran kuesioner)												■				
Pengolahan Data Penelitian													■			
Analisis Data Penelitian														■		
Penyusunan Laporan Skripsi															■	

Sumber : Rencana penelitian, 2019

C. Populasi

Menurut Ferdinand (2006:189) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi produksi pada PT. Mandiri Jogja Internasional yang berjumlah sebanyak 82 orang. Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 3.2
Populasi Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasioanl

No	Bagian	Jumlah
1	Pemotongan	13
2	Perakitan	31
3	Persiapan ACC	13
4	R&D (<i>Sample</i>)	25
Jumlah		82

Sumber : Data Sekunder, 2019

D. Sampel dan Teknik Sampling

1. Sampel

Sampel meliputi sebagian dari karyawan PT Mandiri Jogja Internasional. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik sama (Sugiyono, 2013:62). Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2010), cara menentukan jumlah sampel dalam penelitian yaitu:

- a) Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 orang.
- b) Bila sampel dibagi dalam kategori(misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta, dan lain-lain), maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30 orang.
- c) Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel

penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.

- d) Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai 20.

Berdasarkan poin ketiga yaitu jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti, maka sampel minimal dalam penelitian ini adalah 10×4 variabel yang diteliti yaitu 40 responden sudah dapat mewakili penelitian. Dari ketentuan angka minimal tersebut maka peneliti menentukan jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebesar 45 responden.

2. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional sampling*. Teknik sampling proporsional merupakan sampel yang di hitung berdasarkan perbandingan. Teknik ini di gunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2013:118). Besar sampel dapat dicari dengan rumus :

$$ni = \frac{Ni}{\Sigma N} n_0$$

n_i Banyaknya sampel karyawan Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional.

N_i Banyaknya karyawan per unit bagian PT. Mandiri Jogja Internasional.

n_0 Banyaknya sampel.

ΣN Banyaknya populasi.

Besar sampel pada karyawan Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Jumlah Populasi dan Sampel Karyawan Divisi Produksi PT.
Mandiri Jogja Internasional

No	Divisi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Pemotongan	13	$n_i = \frac{13}{82} \cdot 45$ $\approx 7.13 \approx 7$
2	Perakitan	31	$n_i = \frac{31}{82} \cdot 45$ $\approx 17,01 \approx 17$
3	Persiapan ACC	13	$n_i = \frac{13}{82} \cdot 45$ $\approx 7.13 \approx 7$
4	R&D (<i>sample</i>)	25	$n_i = \frac{25}{82} \cdot 45$ $\approx 13.71 \approx 14$
Jumlah		82	45

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

E. Jenis Data Penelitian

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013:308) Sumber primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner yang berisi indikator-indikator tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan kemudian dibagikan kepada responden pada karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional. Data primer yang ada dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:137) Data sekunder adalah Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer. Data sekunder yang ada dalam penelitian ini seperti data jumlah karyawan dan sejarah singkat perusahaan.

F. Metode Pengambilan Data

1. Wawancara

Teknik wawancara dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin. Arikunto (2013:199) menjelaskan bahwa wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang

dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Pertanyaan akan berkembang pada saat melakukan wawancara.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara yang didapat berupa data sekunder yang digunakan oleh pihak peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap untuk diproses lebih lanjut. Data yang diperoleh peneliti yaitu dokumentasi perusahaan seperti data rekapitan hasil kinerja, jumlah karyawan perusahaan, serta sejarah singkat PT. Mandiri Jogja Internasional.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Kuesioner akan menghasilkan data primer yang langsung diperoleh dari responden. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional.

G. Klasifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38). Variabel penelitian ini terdiri dari tiga macam variabel yaitu *Dependent Variabel* (variabel terikat) dan *Independent Variabel* (variabel bebas). Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian adalah :

1. *Independent Variable* (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2013:39) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3).

2. *Dependent Variable* (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2013:39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

H. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine (1980:71) telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

a) Ketepatan Waktu ($X_{1.1}$)

- 1) Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat ($X_{1.1.1}$)
- 2) Jarak tempat tinggal saya tidak menjadi kendala ($X_{1.1.2}$)
- 3) Saya masuk dan pulang kerja sesuai aturan jam yang berlaku ($X_{1.1.3}$)
- 4) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang ditentukan perusahaan ($X_{1.1.4}$)

$$X_{1.1} = \frac{X_{1.1.1} + X_{1.1.2} + \dots + X_{1.1.4}}{4}$$

Keterangan :

$X_{1.1}$ = Skor Rata-rata Indikator Ketepatan Waktu

$X_{1.1.1} + X_{1.1.2} + X_{1.1.3} + X_{1.1.4}$ = Skor Item Ketepatan Waktu

b) Pemanfaatan Sarana ($X_{1.2}$)

- 1) Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik ($X_{1.2.1}$)
- 2) Saya memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik ($X_{1.2.2}$)

- 3) Saya menggunakan fasilitas kantor untuk bekerja, bukan untuk kepentingan pribadi ($X_{1.2.3}$)

$$X_{1.2} = \frac{X_{1.2.1} + X_{1.2.2} + X_{1.2.3}}{3}$$

Keterangan :

$X_{1.2}$ = Skor Rata-rata Indikator Pemanfaatan Sarana

$X_{1.2.1} + X_{1.2.2} + X_{1.2.3}$ = Skor Item Pemanfaatan Sarana

- c) Tanggung Jawab Kerja ($X_{1.3}$)

1) Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur kerja yang sudah ditetapkan ($X_{1.3.1}$)

2) Saya siap memperbaiki jika ada kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan ($X_{1.3.2}$)

3) Saya mengembalikan peralatan kantor dengan baik sesudah menggunakannya ($X_{1.3.3}$)

$$X_{1.3} = \frac{X_{1.3.1} + X_{1.3.2} + X_{1.3.3}}{3}$$

Keterangan :

$X_{1.3}$ = Skor Rata-rata Indikator Tanggung Jawab Kerja

$X_{1.3.1} + X_{1.3.2} + X_{1.3.3}$ = Skor Item Tanggung Jawab Kerja

- d) Ketaatan Terhadap Aturan Organisasi ($X_{1.4}$)

1) Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ($X_{1.4.1}$)

- 2) Saya menggunakan baju/seragam kantor yang sudah ditentukan ($X_{1.4.2}$)
- 3) Saya selalu memberitahu atasan dan melampirkan surat izin jika tidak masuk bekerja ($X_{1.4.3}$)

$$X_{1.4} = \frac{X_{1.4.1} + X_{1.4.2} + X_{1.4.3}}{3}$$

Keterangan :

$X_{1.4}$ = Skor Rata-rata Indikator Ketaatan Aturan Organisasi

$X_{1.4.1} + X_{1.4.2} + X_{1.4.3}$ = Skor Item Ketaatan Aturan Organisasi

Cara mengukur skor rata-rata variabel Disiplin Kerja adalah dengan persamaan sebagai berikut :

$$X_1 = \frac{X_{1.1} + X_{1.2} + X_{1.3} + X_{1.4}}{4}$$

Keterangan :

X_1 = Skor Rata-rata Variabel Disiplin Kerja

$X_{1.1} + X_{1.2} + X_{1.3} + X_{1.4}$ = Skor Indikator Disiplin Kerja

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:23) adalah adanya suatu tempat yang didalamnya berisi sebuah kelompok, dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

a) Penerangan di tempat kerja yang sesuai, ($X_{2.1}$)

1) Penerangan atau cahaya matahari ditempat kerja sudah baik

($X_{2.1.1}$)

2) Sistem pencahayaan listrik ditempat kerja sudah baik ($X_{2.1.2}$)

$$X_{2.1} = \frac{X_{2.1.1} + X_{2.1.2}}{2}$$

Keterangan :

$X_{2.1}$ = Skor Rata-rata Indikator Penerangan

$X_{2.1.1} + X_{2.1.2}$ = Skor Item Penerangan

b) Sirkulasi udara, ($X_{2.2}$)

1) Sistem pertukaran udara ditempat kerja sudah baik ($X_{2.2.1}$)

2) Perusahaan memperhatikan sistem pertukaran udara ditempat kerja ($X_{2.2.2}$)

$$X_{2.2} = \frac{X_{2.2.1} + X_{2.2.2}}{2}$$

Keterangan :

$X_{2.2}$ = Skor Rata-rata Indikator Sirkulasi Udara

$X_{2.2.1} + X_{2.2.2}$ = Skor Item Sirkulasi Udara

c) Tingkat Kebisingan ($X_{2.3}$)

1) Suara bising ditempat kerja sudah rendah ($X_{2.3.1}$)

2) Perusahaan memperhatikan kebisingan di tempat kerja ($X_{2.3.2}$)

$$X_{2.3} = \frac{X_{2.3.1} + X_{2.3.2}}{2}$$

Keterangan :

$X_{2.3}$ = Skor Rata-rata Indikator Tingkat Kebisingan

$X_{2.3.1} + X_{2.3.2}$ = Skor Item Tingkat Kebisingan

d) Bau tidak sedap ($X_{2.4}$)

1) Setiap ruangan memiliki bau yang harum ($X_{2.4.1}$)

2) Perusahaan memberikan pengharum ruangan di setiap ruangan

($X_{2.4.2}$)

$$X_{2.4} = \frac{X_{2.4.1} + X_{2.4.2}}{2}$$

Keterangan :

$X_{2.4}$ = Skor Rata-rata Indikator Bau tidak sedap

$X_{2.4.1} + X_{2.4.2}$ = Skor Item Bau tidak sedap

e) Keamanan ($X_{2.5}$)

1) Sistem keamanan ditempat kerja sudah baik ($X_{2.5.1}$)

2) Perusahaan menempatkan petugas khusus untuk menjaga keamanan ($X_{2.5.2}$)

3) Perusahaan menjamin keamanan karyawan dalam bekerja

($X_{2.5.3}$)

$$X_{2.5} = \frac{X_{2.5.1} + X_{2.5.2} + X_{2.5.3}}{3}$$

Keterangan :

$X_{2.5}$ = Skor Rata-rata Indikator Keamanan

$$X_{2.5.1} + X_{2.5.2} + X_{2.5.3} = \text{Skor Item Keamanan}$$

f) Kebersihan ($X_{2.6}$)

- 1) Ruang kerja Anda sudah bersih ($X_{2.6.1}$)
- 2) Fasilitas pendukung seperti toilet atau kamar mandi selalu dijaga kebersihannya ($X_{2.6.2}$)
- 3) Kebersihan mendapat perhatian dari perusahaan ($X_{2.6.3}$)

$$X_{2.6} = \frac{X_{2.6.1} + X_{2.6.2} + X_{2.6.3}}{3}$$

Keterangan :

$X_{2.6}$ = Skor Rata-rata Indikator Kebersihan

$X_{2.6.1} + X_{2.6.2} + X_{2.6.3}$ = Skor Item Kebersihan

g) Pewarnaan ($X_{2.7}$)

- 1) Pewarnaan di ruang kerja sudah serasi ($X_{2.7.1}$)
- 2) Perusahaan memberikan perhatian pada masalah pewarnaan ruang tempat kerja ($X_{2.7.2}$)

$$X_{2.7} = \frac{X_{2.7.1} + X_{2.7.2}}{2}$$

Keterangan :

$X_{2.7}$ = Skor Rata-rata Indikator Pewarnaan

$X_{2.7.1} + X_{2.7.2}$ = Skor Item Pewarnaan

h) Ruang gerak ($X_{2.8}$)

- 1) Pengaturan ruangan di perusahaan ini memungkinkan karyawan bergerak / beraktivitas dengan leluasa ($X_{2.8.1}$)
- 2) Pengaturan ruangan di perusahaan ini cukup memadai bagi setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya ($X_{2.8.2}$)

$$X_{2.8} = \frac{X_{2.8.1} + X_{2.8.2}}{2}$$

Keterangan :

$X_{2.8}$ = Skor Rata-rata Indikator Ruang gerak

$X_{2.8.1} + X_{2.8.2}$ = Skor Item Ruang gerak

- i) Lingkungan kerja non-fisik ($X_{2.9}$)
 - 1) Lingkungan kerja Anda memberikan kesempatan bagaimana Anda memperlihatkan kemampuan yang baik dengan sungguh-sungguh ($X_{2.9.1}$)
 - 2) Lingkungan kerja Anda memberikan kepercayaan diri yang lebih bagi Anda ($X_{2.9.2}$)
 - 3) Anda selalu gugup atau tegang di dalam lingkungan kerja Anda ($X_{2.9.3}$)
 - 4) Anda sering merasa khawatir saat akan pergi bekerja ($X_{2.9.4}$)
 - 5) Anda selalu mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja Anda, ketika dihadapkan oleh beberapa permasalahan yang menyulitkan ($X_{2.9.5}$)

- 6) Lingkungan kerja membutuhkan diri Anda, kemampuan Anda dan pengalaman kerja Anda ($X_{2.9.6}$)
- 7) Anda mendapatkan kesulitan untuk berlaku sabar ketika terjadi konflik diantara karyawan di kantor ($X_{2.9.7}$)
- 8) Anda mendapatkan kesulitan untuk bermusyawarah ketika dihadapkan dengan tim kerja Anda sehubungan dengan kesetiaan dalam pekerjaan Anda ($X_{2.9.8}$)
- 9) Anda mendapatkan beban kerja yang sesuai ($X_{2.9.9}$)
- 10) Anda sering melamun di tempat kerja ($X_{2.9.10}$)

$$X_{2.9} = \frac{X_{2.9.1} + X_{2.9.2} + X_{2.9.3} + \dots + X_{2.9.10}}{10}$$

Keterangan :

$X_{2.9}$ = Skor Rata-rata Indikator Lingkungan kerja non-fisik

$X_{2.9.1} + X_{2.9.2} + X_{2.9.3} + \dots + X_{2.9.10}$ = Skor Item Lingkungan kerja non-fisik

Cara mengukur skor rata-rata variabel Lingkungan kerja adalah dengan persamaan sebagai berikut :

$$X_2 = \frac{X_{2.1} + X_{2.2} + X_{2.3} + \dots + X_{2.9}}{9}$$

Keterangan:

X_2 = Skor Rata- rata Variabel Lingkungan Kerja

$X_{2.1} + X_{2.2} + X_{2.3} + \dots + X_{2.9}$ = Skor Indikator Lingkungan

Kerja

3. Kepuasan Kerja (X_3)

Menurut Smith, Kendall dan Hulin (dalam Luthans, 2006:243) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, di mana orang dapat meresponnya. Indikator-indikator tersebut adalah:

- a) Pekerjaan itu sendiri ($X_{3.1}$)
 - 1) Saya puas dengan hasil pekerjaan saya ($X_{3.1.1}$)
 - 2) Saya puas dengan pekerjaan yang selama ini menjadi kewajiban saya di organisasi ini ($X_{3.1.2}$)

$$X_{3.1} = \frac{X_{3.1.1} + X_{3.1.2}}{2}$$

Keterangan :

$X_{3.1}$ = Skor Rata-rata Indikator Pekerjaan itu sendiri

$X_{3.1.1} + X_{3.1.2}$ = Skor Item Pekerjaan itu sendiri

- b) Atasan ($X_{3.2}$)
 - 1) Saya puas dengan kepemimpinan atasan saya sekarang ($X_{3.2.1}$)
 - 2) Saya puas dengan cara pimpinan saya memperlakukan semua anak buahnya ($X_{3.2.2}$)

$$X_{3.2} = \frac{X_{3.2.1} + X_{3.2.2}}{2}$$

Keterangan :

$X_{3.2}$ = Skor Rata-rata Indikator Atasan

$X_{3.2.1} + X_{3.2.2}$ = Skor Item Atasan

c) Teman sekerja ($X_{3.3}$)

1) Saya puas dengan pekerjaan yang dilakukan teman-teman kerja saya di organisasi ini ($X_{3.3.1}$)

2) Saya puas dengan cara rekan kerja saya yang saling membantu satu dengan yang lain ($X_{3.3.2}$)

$$X_{3.3} = \frac{X_{3.3.1} + X_{3.3.2}}{2}$$

Keterangan :

$X_{3.3}$ = Skor Rata-rata Indikator Teman sekerja

$X_{3.3.1} + X_{3.3.2}$ = Skor Item Teman sekerja

d) Promosi ($X_{3.4}$)

1) Saya puas dengan kebijakan promosi di organisasi ini ($X_{3.4.1}$)

2) Promosi yang dijalankan di organisasi ini cukup transparan, sehingga membuat saya puas ($X_{3.4.2}$)

$$X_{3.4} = \frac{X_{3.4.1} + X_{3.4.2}}{2}$$

Keterangan :

$X_{3.4}$ = Skor Rata-rata Indikator Promosi

$$X_{3.4.1} + X_{3.4.2} = \text{Skor Item Promosi}$$

e) Gaji/upah ($X_{3.5}$)

1) Saya puas dengan pendapatan yang saya terima dari organisasi ini ($X_{3.5.1}$)

2) Kepuasan kerja yang saya terima di organisasi ini membuat saya puas ($X_{3.5.2}$)

$$X_{3.5} = \frac{X_{3.5.1} + X_{3.5.2}}{2}$$

Keterangan :

$X_{3.5}$ = Skor Rata-rata Indikator Gaji/upah

$X_{3.5.1} + X_{3.5.2}$ = Skor Item Gaji/upah

Cara mengukur skor rata-rata variabel Lingkungan kerja adalah dengan persamaan sebagai berikut :

$$X_3 = \frac{X_{3.1} + X_{3.2} + X_{3.3} + \dots + X_{3.5}}{5}$$

Keterangan :

X_3 = Skor Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja

$X_{3.1} + X_{3.2} + X_{3.3} + \dots + X_{3.5}$ = Skor Indikator Kepuasan Kerja

4. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2008:54) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.. Dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

a) Kualitas ($Y_{1.1}$)

- 1) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti ($Y_{1.1.1}$)
- 2) Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik ($Y_{1.1.2}$)
- 3) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar kualitas yang diharapkan perusahaan ($Y_{1.1.3}$)

$$Y_{1.1} = \frac{Y_{1.1.1} + Y_{1.1.2} + Y_{1.1.3}}{3}$$

Keterangan :

$Y_{1.1}$ = Skor Rata-rata Indikator Kualitas

$Y_{1.1.1} + Y_{1.1.2} + Y_{1.1.3}$ = Skor Item Kualitas

b) Kuantitas ($Y_{1.2}$)

- 1) Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan ($Y_{1.2.1}$)
- 2) Saya merasa dapat memenuhi pekerjaan dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan perusahaan ($Y_{1.2.2}$)

$$Y_{1.2} = \frac{Y_{1.2.1} + Y_{1.2.2}}{2}$$

Keterangan :

$Y_{1.2}$ = Skor Rata-rata Indikator Kuantitas

$Y_{1.2.1} + Y_{1.2.2}$ = Skor Item Kuantitas

c) Tanggung Jawab ($Y_{1.3}$)

- 1) Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan ($Y_{1.3.1}$)
- 2) Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja ($Y_{1.3.2}$)

$$Y_{1.3} = \frac{Y_{1.3.1} + Y_{1.3.2}}{2}$$

Keterangan :

$Y_{1.3}$ = Skor Rata-rata Indikator Tanggung Jawab

$Y_{1.3.1} + Y_{1.3.2}$ = Skor Item Tanggung Jawab

d) Kerjasama ($Y_{1.4}$)

- 1) Karyawan mampu bekerjasama yang baik terhadap sesama rekan kerja ($Y_{1.4.1}$)
- 2) Saya mampu mampu bekerjasama dengan baik dengan teamwork (tim kerja) dalam melakukan pekerjaan ($Y_{1.4.2}$)

$$Y_{1.4} = \frac{Y_{1.4.1} + Y_{1.4.2}}{2}$$

Keterangan :

$Y_{1.4}$ = Skor Rata-rata Indikator Kerjasama

$Y_{1.4.1} + Y_{1.4.2}$ = Skor Item Kerjasama

e) Inisiatif ($Y_{1.5}$)

- 1) Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan ($Y_{1.5.1}$)
- 2) Saya berinisiatif membantu karyawan lainnya apabila sedang memerlukan bantuan ($Y_{1.5.2}$)

$$Y_{1.5} = \frac{Y_{1.5.1} + Y_{1.5.2}}{2}$$

Keterangan :

$Y_{1.5}$ = Skor Rata-rata Indikator Inisiatif

$Y_{1.5.1} + Y_{1.5.2}$ = Skor Item Inisiatif

Cara mengukur skor rata-rata variabel kinerja adalah dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \frac{Y_{1.1} + Y_{1.2} + Y_{1.3} + \dots + Y_{1.5}}{5}$$

Keterangan:

Y = Skor Rata-rata Variabel Kinerja

$Y_{1.1} + Y_{1.2} + Y_{1.3} + \dots + Y_{1.5}$ = Skor Indikator Kinerja

I. Skala Pengukuran Variabel

Analisis pengukuran ini menjelaskan tentang deskriptif penilaian

responden terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013:168). Dari pernyataan yang diberikan, masing-masing mempunyai bobot nilai 1 sampai dengan 5, dengan penjabaran skala seperti berikut :

1. Dengan bobot nilai 1 = Sangat tidak setuju (STS)
2. Dengan bobot nilai 2 = Tidak setuju (TS)
3. Dengan bobot nilai 3 = Netral (N)
4. Dengan bobot nilai 4 = Setuju (S)
5. Dengan bobot nilai 5 = Sangat setuju (SS)

Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diatas, maka dapat ditentukan

skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

1. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan sangat rendah, Lingkungan Kerja sangat buruk.
2. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan rendah, Lingkungan Kerja buruk.
3. Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan cukup tinggi, Lingkungan Kerja cukup baik.
4. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan tinggi, Lingkungan Kerja baik.
5. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan sangat tinggi, Lingkungan Kerja sangat baik.

J. Uji Instrumen

Untuk mendapat data yang lengkap maka alat instrumen harus memenuhi persyaratan yang baik. Instrumen yang baik dalam suatu penelitian harus memenuhi dua syarat:

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Mengukur Validitas tersebut dapat kita lakukan dalam penelitian ini salah satunya dengan cara menggunakan *Pearson Correlation*. Uji tersebut dinyatakan valid apabila tingkat signifikansinya dibawah 0,05.

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	Sig. R Hitung	Kriteria	Hasil
Disiplin Kerja (X_1)	$X_{1.1.1}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{1.1.2}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{1.1.3}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{1.1.4}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{1.2.1}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{1.2.2}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{1.2.3}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{1.3.1}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{1.3.2}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{1.3.3}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{1.4.1}$	0.001	0.050	Valid
	$X_{1.4.2}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{1.4.3}$	0.000	0.050	Valid
	Lingkungan Kerja (X_2)	$X_{2.1.1}$	0.021	0.050
$X_{2.1.2}$		0.018	0.050	Valid
$X_{2.2.1}$		0.000	0.050	Valid
$X_{2.2.2}$		0.000	0.050	Valid
$X_{2.3.1}$		0.001	0.050	Valid
$X_{2.3.2}$		0.000	0.050	Valid
$X_{2.4.1}$		0.000	0.050	Valid
$X_{2.4.2}$		0.000	0.050	Valid
$X_{2.5.1}$		0.005	0.050	Valid
$X_{2.5.2}$		0.000	0.050	Valid
$X_{2.5.3}$		0.000	0.050	Valid
$X_{2.6.1}$		0.000	0.050	Valid
$X_{2.6.2}$		0.003	0.050	Valid
$X_{2.6.3}$		0.000	0.050	Valid
$X_{2.7.1}$		0.000	0.050	Valid
$X_{2.7.2}$		0.000	0.050	Valid
$X_{2.8.1}$		0.000	0.050	Valid
$X_{2.8.2}$		0.030	0.050	Valid
$X_{2.9.1}$		0.002	0.050	Valid

Variabel	Item	Sig. R Hitung	Kriteria	Hasil
	$X_{2.9.2}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{2.9.3}$	0.021	0.050	Valid
	$X_{2.9.4}$	0.018	0.050	Valid
	$X_{2.9.5}$	0.017	0.050	Valid
	$X_{2.9.6}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{2.9.7}$	0.023	0.050	Valid
	$X_{2.9.8}$	0.001	0.050	Valid
	$X_{2.9.9}$	0.000	0.050	Valid
	$X_{2.9.10}$	0.016	0.050	Valid
	Kepuasan Kerja (X_3)	$X_{3.1.1}$	0.000	0.050
$X_{3.1.2}$		0.000	0.050	Valid
$X_{3.2.1}$		0.000	0.050	Valid
$X_{3.2.2}$		0.000	0.050	Valid
$X_{3.3.1}$		0.000	0.050	Valid
$X_{3.3.2}$		0.000	0.050	Valid
$X_{3.4.1}$		0.000	0.050	Valid
$X_{3.4.2}$		0.000	0.050	Valid
$X_{3.4.1}$		0.000	0.050	Valid
$X_{3.4.2}$		0.000	0.050	Valid
Kinerja (Y)	$Y_{1.1.1}$	0.000	0.050	Valid
	$Y_{1.1.2}$	0.000	0.050	Valid
	$Y_{1.1.3}$	0.000	0.050	Valid
	$Y_{1.2.1}$	0.000	0.050	Valid
	$Y_{1.2.2}$	0.000	0.050	Valid
	$Y_{1.3.1}$	0.000	0.050	Valid
	$Y_{1.3.2}$	0.016	0.050	Valid
	$Y_{1.4.1}$	0.000	0.050	Valid
	$Y_{1.4.2}$	0.000	0.050	Valid
	$Y_{1.5.1}$	0.010	0.050	Valid
	$Y_{1.5.2}$	0.000	0.050	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Validitas didasarkan pada signifikansi $<0,050$ maka secara

keseluruhan item-item yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen Reliabel atau tidak. Pengukuran ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Penghitungan *Cronbachs alpha* akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 for Windows. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 diterima (Ghozali, 2018:45). Suatu konstruk atau variabel dikatakan Reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,70.

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Keterangan	<i>Cronbach's alpha</i>	Kriteria	Hasil
Disiplin Kerja	0.865	> 0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.875	> 0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.874	> 0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.827	> 0.70	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan hasil uji reliabilitasnya

adalah semua variabelnya dapat dinyatakan handal sehingga dapat dipergunakan bagi penelitian selanjutnya.

K. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:98) Analisis Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya.

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini meliputi deskripsi responden (meliputi : jenis kelamin, usia, unit kerja, pendidikan, dan masa kerja) berdasarkan jawaban responden atas kuesioner penelitian, serta deskripsi variabel penelitian (meliputi : disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan) pada PT. Mandiri Jogja Internasional.

2. Analisis Kuantitatif

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara acak, analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan arti dari pada

generalisasi (Sugiyono, 2013). Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan persamaan Regresi Berganda untuk menjawab permasalahan utama. Berikut rumus Regresi Berganda:

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

Keterangan:

Y = Kinerja (variabel dependen)

a = Konstanta dari keputusan regresi

b_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 (Disiplin kerja)

b_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 (Lingkungan kerja)

b_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3 (Kepuasan kerja)

X_1 = Disiplin kerja (variabel independen)

X_2 = Lingkungan kerja (variabel independen)

X_3 = Kepuasan kerja (variabel independen)

e = *Error*

L. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t atau uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98-99). Jadi menguji

signifikansi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

Langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesis

1) $H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara parsial disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

2) $H_a : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh secara parsial disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

b) Menentukan tingkat signifikansi yang dapat ditolerir ($\alpha = 0,05$)

c) Menentukan besarnya t_{hitung}

Menurut Sugiyono (2013:250) untuk menguji secara parsial dari koefisien masing-masing variabel digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

r : koefisien korelasi

n : jumlah data

- d) Membandingkan probabilitas tingkat signifikansi t_{hitung} dengan tingkat signifikansi yang dapat ditolerir ($\alpha = 0,05$)
- e) Pengambilan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan suatu hipotesis yaitu dengan menggunakan tingkat keyakinan α sebesar 5% dan derajat kebebasan $(n-2)$. Tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% karena penelitian ini dilakukan dalam ruang lingkup sosial, kemudian dibandingkan antara nilai signifikansi dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%:
 - 1) Jika probabilitas tingkat signifikansi $t_{hitung} \leq \alpha$, maka H_0 tidak didukung dan menerima H_a .
 - 2) Jika probabilitas tingkat signifikansi $t_{hitung} > \alpha$, maka H_0 didukung dan menolak H_a .

2. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan uji F adalah 0,05 (5%). Uji statistiknya adalah uji F dengan langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Menentukan hipotesis
 - 1) $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama dari motivasi, komitmen organisasional, dan budaya

organisasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat.

- 2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh secara bersama-sama dari motivasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat

b) Menentukan signifikansi yang dapat ditolerir ($\alpha = 0,05$)

c) Menentukan besarnya F_{hitung}

$$F_h = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

$F_h = Fisher\ test$

$R =$ Koefisien Korelasi Berganda

$k =$ Jumlah Variabel Independen

$n =$ Jumlah Anggota Sampel

d) Membandingkan probabilitas tingkat signifikansi F_{hitung} dengan tingkat signifikansi yang dapat ditolerir ($\alpha = 0,05$)

e) Pengambilan keputusan mengenai didukung atau tidak didukung suatu hipotesis yaitu variasinya dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada derajat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$), apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- 1) Probabilitas F dengan probabilitas kesalahan $< 5\%$ maka H_0 tidak didukung, apabila H_a didukung yang menunjukkan ada

pengaruh yang antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Probabilitas F dengan probabilitas kesalahan $> 5\%$ maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung yang menunjukkan tidak ada pengaruh motivasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai *Adjusted R²* = 0 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97)

4. Variabel Dominan (Nilai Koefisien *Standardized Beta*)

Koefisien *standardized beta* digunakan untuk mengetahui variabel manakah yang dominan diantara tiga variabel (X_1 , X_2 , dan X_3). Variabel bebas dengan nilai koefisien *standardized beta* terbesar merupakan variabel dominan dan paling berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dalam model regresi.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013;147), analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis data deskriptif dalam penelitian berdasarkan deskripsi responden (meliputi : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja) berdasarkan jawaban responden atas kuesioner penelitian, serta deskripsi variabel penelitian (meliputi : disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan).

1. Analisis Deskriptif Responden

a) Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 45 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	20	44,4
Perempuan	25	55,6
Total	45	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 karyawan atau 44,4% dan responden perempuan sebanyak 25 karyawan atau 55,6%. Menurut Robbins dan Judge (2015) perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan dapat mempengaruhi kinerja. Pada dasarnya tidak ada perbedaan laki-laki dan perempuan yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, keahlian analitis, dorongan kompetitif, motivasi, kemampuan bersosialisasi atau kemampuan belajar.

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin PT. Mandiri Jogja Internasional adalah perempuan. Karyawan perempuan dinilai memiliki tingkat ketelatenan, ketekunan, dan kehati-hatian lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki begitu halnya dalam memproduksi tas dan dompet maka produk yang dihasilkan lebih rapi dan mampu mengurangi adanya produk cacat saat melakukan produksi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional.

b) Unit Kerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 45 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4.2 :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Bagian	Jumlah	Persentase (%)
Pemotongan	7	15.6
Perakitan	17	37.8
Persiapan ACC	7	15.6
R&D (<i>Sample</i>)	14	31.1
Total	45	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden bagian pemotongan sebanyak 7 karyawan atau 15,5%; responden bagian perakitan sebanyak 17 karyawan atau 37,7%; responden bagian persiapan acc sebanyak 7 karyawan atau 15,5%; dan responden bagian R&D (*sample*) sebanyak 14 karyawan atau 31,1%.

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional berada pada bagian unit kerja perakitan yang berjumlah 17 karyawan. Karakteristik karyawan berdasarkan unit kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional, dimana pada bagian perakitan adalah bagian yang menjadi pokok dalam produksi sehingga semakin banyak karyawan pada bagian ini maka akan menciptakan kinerja yang tinggi.

c) Usia

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 45 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4.3 :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
19 s/d 24	9	20.0
25 s/d 30	22	48.9
31 s/d 36	9	20.0
37 s/d 42	4	8.9
43 s/d 48	1	2.2
Total	45	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan usia 19 s/d 24 tahun sebanyak 9 karyawan atau 20%; responden dengan usia 25 s/d 30 tahun sebanyak 22 karyawan atau 48,9%; responden dengan usia 31 s/d 36 tahun sebanyak 9 karyawan atau 20%; responden dengan usia 37 s/d 42 tahun sebanyak 4 karyawan atau 8,9%; dan responden dengan usia 43 s/d 48 tahun sebanyak 1 karyawan atau 2,2%.

Menurut Robbins dan Judge (2015) usia seseorang memiliki hubungan yang erat kaitannya dengan kinerja, banyak yang percaya bahwa kinerja menurun sejalan dengan usia. Alasannya karyawan yang lebih tua dinilai kurang fleksibel dan sulit menerima teknologi baru. Namun lain pihak juga melihat sejumlah kualitas positif yang dimiliki dari bertambahnya usia karyawan terhadap pekerjaannya, seperti pengalaman, penilaian, etika kerja, dan komitmen terhadap kualitas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional berada pada usia 25 s/d 30 tahun yang berjumlah 22 karyawan. Karakteristik karyawan berdasarkan usia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional, dimana usia 25 s/d 30 tahun adalah usia yang produktif sehingga mampu menciptakan kinerja yang tinggi.

d) Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 45 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4.4 :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMP	11	24.4
SMA/SMK	32	71.1
D3	2	4.4
Total	45	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 11 karyawan atau 24,4%; SMA/SMK sebanyak 32 karyawan atau 71,1%; dan D3 sebanyak 2 karyawan atau 4,4%.

Menurut Notoadmodjo (2003) menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki

pengetahuan yang lebih tinggi pula jika dibandingkan dengan orang-orang yang memiliki pendidikan yang rendah. Melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak.

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah dengan pendidikan terakhir SMA/SMK. Hal ini dikarenakan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional tidak terlalu mengutamakan pendidikan melainkan kemampuan untuk dapat bekerja pada bagian produksi.

e) Masa Kerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 45 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
0 s/d 3	10	22.2
4 s/d 7	17	37.8
8 s/d 11	12	26.7
12 s/d 15	6	13.3
Total	45	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 0 s/d 3 tahun sebanyak 10 karyawan atau 22,2% ; responden dengan masa kerja 4 s/d 7 tahun sebanyak 17 karyawan atau 37,8% ;

responden dengan masa kerja 8 s/d 11 tahun sebanyak 12 karyawan atau 26,7%; dan responden dengan masa kerja 12 s/d 15 tahun sebanyak 6 karyawan atau 13,3%.

Menurut Robbins dan Judge (2015) masa kerja dinyatakan sebagai pengalaman kerja, semakin lama bekerja maka kinerja semakin meningkat. Sedangkan menurut Siagian (2001) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada instansi, kantor dan sebagainya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah dengan masa kerja 4 s/d 7 tahun yaitu sebanyak 17 karyawan atau 37,8%. Dengan demikian maka semakin lama masa kerja karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional maka mereka akan mampu meningkatkan pengalaman, keahlian dan keterampilan kerjanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja divisi produksi perusahaan. Karyawan pada divisi produksi sangat diperlukan dalam operasional perusahaan manufaktur yaitu dalam proses pembuatan barang maupun jasa. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin optimal produksi dalam perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional.

2. Analisis Deskriptif Variabel

a) Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut ini disajikan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan responden atas dasar pernyataan dalam kuesioner. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti. Deskripsi terhadap variabel penelitian dapat ditunjukkan dengan Tabel berikut :

1) Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja terdiri dari 13 item pertanyaan, setelah di rata-rata dan diklasifikasi maka hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Persepsi Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0%
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi	7	16%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	29	64%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	9	20%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui tanggapan dari 45 responden menilai bahwa disiplin kerja paling banyak berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 29 orang (64%), terdapat 9 orang (20%) yang menilai pada sangat tinggi, terdapat 7 orang (16%)

yang menilai pada kategori cukup tinggi.

Tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja cenderung tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional memiliki disiplin kerja yang tinggi, karena karyawan datang tepat waktu dan menggunakan waktu kerja dengan semestinya, karyawan menggunakan peralatan dan fasilitas untuk keperluan kantor dengan baik, bertanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan, serta taat pada aturan perusahaan. Dengan demikian disiplin kerja karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional sudah tinggi.

2) Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 28 item pertanyaan, setelah di rata-rata dan diklasifikasi maka hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Persepsi Responden Tentang Variabel
Lingkungan Kerja Fisik

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Buruk	0	0%
1,80 s/d 2,59	Buruk	0	0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	6	13%
3,40 s/d 4,19	Baik	34	76%
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik	5	11%
Jumlah		45	45

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa tanggapan dari 45 responden menilai bahwa Lingkungan Kerja paling banyak berada pada kategori baik yaitu sebanyak 34 orang (76%), terdapat 5 orang (11%) yang menilai pada kategori sangat baik, dan terdapat 6 orang (13%) yang menilai pada kategori cukup.

Tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja fisik cenderung ke baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT. Mandiri Jogja Internasional tergolong baik karena karyawan merasa dalam segi penerangan lampu dan cahaya matahari sudah baik, sirkulasi udaranya baik, perusahaan memperhatikan suara kebisingan yang ada, keamanan kerja yang baik, kebersihan yang terjaga, pewarnaan tempat kerja yang sudah sesuai, dan ruang gerak yang cukup.

Tabel 4.8
Distribusi Persepsi Responden Tentang Variabel
Lingkungan Kerja Non Fisik

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Buruk	0	0%
1,80 s/d 2,59	Buruk	0	0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	0	0%
3,40 s/d 4,19	Baik	39	87%
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik	6	13%
Jumlah		45	45

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa tanggapan dari 45 responden menilai bahwa Lingkungan Kerja paling banyak berada pada kategori baik yaitu sebanyak 39 orang (87%) dan terdapat 6 orang (13%) yang menilai pada kategori cukup.

Tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja non fisik cenderung ke baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di PT. Mandiri Jogja Internasional tergolong baik karena karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuannya, memberikan dukungan dan rasa percaya diri, mampu memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian maka lingkungan kerja fisik dan non fisik di PT. Mandiri Jogja Internasional mampu membuat karyawannya merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan mampu mencapai hasil kerja yang yang optimal. Dengan demikian lingkungan kerja karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional sudah baik.

3) Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 10 item pertanyaan, setelah di rata-rata dan diklasifikasi maka hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Persepsi Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	8	18%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	31	69%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	6	13%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui tanggapan dari 45 responden menilai bahwa kepuasan kerja paling banyak berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 31 orang (69%), terdapat 6 orang (13%) yang menilai pada kategori sangat tinggi, dan terdapat 8 orang (18%) yang menilai pada kategori cukup.

Tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja cenderung ke tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional memiliki kepuasan kerja yang tinggi, artinya karyawan mencintai dan puas dengan pekerjaannya, puas dengan perlakuan atasan pada semua karyawan, memiliki teman kerja yang mau saling membantu dan bekerja dalam tim, puas dengan promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan, serta pemberian gaji dan kompensasi yang sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Sehingga karyawan akan merasa puas dan dapat meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional sudah tinggi.

4) Variabel Kinerja

Variabel Kinerja karyawan terdiri dari 11 item pertanyaan, setelah di rata-rata dan diklasifikasi maka hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Distribusi Persepsi Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	9	20%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	35	78%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	1	2%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui tanggapan dari 45 responden menilai bahwa Kinerja Karyawan paling banyak berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 35 orang (78%), terdapat 1 orang (2%) yang menilai pada kategori sangat tinggi, dan terdapat 9 orang (20%) yang menilai pada kategori cukup.

Tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan

cenderung ke tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional memiliki kinerja yang tinggi, artinya karyawan mampu menghasilkan produk dengan kualitas yang baik sesuai standar perusahaan serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan memenuhi target dari perusahaan. Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dan mampu bekerja sama dengan rekan sekerjanya untuk menyelesaikan tugasnya. Selain itu, karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional memiliki kesadaran untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi tugasnya tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Dengan demikian kinerja karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional sudah tinggi.

B. Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linier Berganda

Hasil analisis Regresi Linier Berganda mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan disajikan pada Tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	T	Sig.	Keterangan
	B	Std.Error	Beta			
(constant)	-.229					
Disiplin Kerja (X_1)	.280	.068	.391	4.104	.000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	.126	.035	.294	3.604	.001	Signifikan
Kepuasan Kerja (X_3)	.333	.081	.387	4.133	.000	Signifikan
Variabel Dependen : Kinerja Karyawan						
<i>Adjusted R Square</i> : .786						
Sign F : .000						
Uji F : 54.968						

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = (-0,229) + (0,280)X_1 + 0,126X_2 + 0,333 X_3$$

a. Kostanta

Pada persamaan nilai konstanta diperoleh nilai sebesar - 0,229. Artinya variabel bebas yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tidak mengalami perubahan atau konstan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,229.

b. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (b_1)

Koefisien regresi disiplin kerja diperoleh sebesar 0,280 (positif) yang berarti bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan

meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam keadaan konstan.

c. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (b_2)

Koefisien regresi lingkungan kerja diperoleh sebesar 0,126 (positif) yang berarti bahwa apabila lingkungan kerja membaik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam keadaan konstan.

d. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (b_3)

Koefisien regresi kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,333 (positif) yang berarti bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan.

2. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji t

Pengujian hipotesis menggunakan uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien Regresi pengaruh dari masing-masing variabel independen secara *parsial* (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependen. Jadi menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 1) Pengujian pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan taraf signifikansi (α) = 5% = 0,050

dan dari hasil Regresi Linier Berganda diperoleh $t_{hitung} = 4,104$ dengan signifikansi $0,000 < \text{tingkat signifikansi } 0,050$. Maka hipotesis 2 yang menyatakan “Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional” **didukung**.

- 2) Pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan taraf signifikansi (α) = 5% = 0,050 dan dari hasil Regresi Linier Berganda diperoleh $t_{hitung} = 3,604$ dengan signifikansi $0,001 < \text{tingkat signifikansi } 0,050$. Maka hipotesis 2 yang menyatakan “Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional” **didukung**.
- 3) Pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan taraf signifikansi (α) = 5% = 0,050 dan dari hasil Regresi Linier Berganda diperoleh $t_{hitung} = 4,133$ dengan signifikansi $0,000 < \text{tingkat signifikansi } 0,050$. Maka hipotesis 2 yang menyatakan “Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional” **didukung**.

b) Uji F

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh $F_{hitung} = 54,968$ dengan

signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka hipotesis keempat yang menyatakan “Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional” **didukung**.

c) Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,786; artinya kemampuan model determinasi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, mampu menjelaskan sebesar 78,6% kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional” **didukung** dan sisanya sebesar 0,214 atau sebesar 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

d) Variabel Dominan (*Standardized Beta*)

Untuk melihat variabel dominan dapat diketahui dari nilai koefisien *standardized* beta. Adapun hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Variabel Dominan

No.	Variabel Bebas	Beta
1.	Disiplin Kerja	0.391
2.	Lingkungan Kerja	0.294
3.	Kepuasan Kerja	0.387

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 tersebut menunjukkan nilai beta untuk variabel disiplin sebesar 0,391; variabel lingkungan kerja 0,294 dan variabel kepuasan kerja memiliki 0,387. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang dominan

dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional” **didukung.**

3. Pembahasan

a) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data SPSS yang dilakukan, diperoleh bahwa nilai koefisien Regresi Linier Berganda dari variabel disiplin kerja sebesar 0,280 dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,104 > t_{tabel} 0,294$ yang memiliki angka signifikansi $0.000 < 0.005$ artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mutia Arda (2017), analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada penelitian yang dilakukan Mutia Arda (2017) diperoleh nilai signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05. Nilai $t_{hitung} 2,740 > t_{tabel} 2,042$. Serta penelitian dari Herlina Lusiana (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh dominan pada kinerja karyawan PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,771 > t_{tabel}$ $0,2335$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pada penelitian ini didapat hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bila disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dengan adanya disiplin kerja akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap tujuan perusahaan. Sehingga, semakin baik tingkat disiplin kerja pada seorang karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karena jika kedisiplinan tidak dapat berjalan dengan baik, maka kemungkinan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, begitu juga sebaliknya semakin buruk disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan buruk pula.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data SPSS yang dilakukan, diperoleh bahwa nilai koefisien Regresi Linier Berganda dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,126 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,604 > t_{tabel} 0,294 yang memiliki angka signifikansi $0.001 < 0.005$ artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlina Lusiana (2018), analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada penelitian yang dilakukan Herlina Lusiana (2018) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,884 > t_{tabel} 0,2335 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pada penelitian ini didapat hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan lingkungan kerja yang sehat, kondusif, aman dan nyaman maka dapat menunjang karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik mampu menjadi pendukung untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga akan

meningkatkan kinerja karyawan. Adanya dukungan dan rasa aman di tempat kerja dapat mendukung karyawan dalam menghadapi setiap masalah yang dihadapi untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk maka kinerja karyawan akan menurun.

c) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data SPSS yang dilakukan, diperoleh bahwa nilai koefisien Regresi Linier Berganda dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,333 dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,133 > t_{tabel}$ 0,294 yang memiliki angka signifikansi $0.000 < 0.005$ artinya variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ike Rukmana Sari dan Syofyan (2018), analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada penelitian yang dilakukan Ike Rukmana Sari dan Syofyan (2018) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,594 > t_{tabel}$ 0,284. Yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pada penelitian ini didapat hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bila kepuasan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya, atasan, teman kerja yang mau saling membantu dalam bekerja, promosi jabatan yang sesuai, serta pemberian gaji yang sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian maka kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan. Dalam melakukan suatu pekerjaan, karyawan terkadang mengalami suatu masalah, dalam hal tersebut karyawan membutuhkan manajer dalam membantu mengatasi masalah tersebut, dengan adanya sikap tanggap dari manajer, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Salah satu hal yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu karyawan telah mampu menyelesaikan suatu bidang pekerjaan sesuai kemampuannya, hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

d) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional

dengan F_{hitung} diperoleh sebesar 54,968 dan signifikansi F sebesar 0,000.

Hal ini didukung dengan penelitian Ike Rukmana Sari dan Syofyan (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari teori dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kedisiplinan seorang karyawan akan semakin tinggi pula tanggung jawab karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh pada kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada rasa aman, nyaman dan kondusifnya pekerjaan. Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja akan membawa seorang karyawan untuk berusaha memberikan kontribusi terbaik terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional, dengan demikian H_1 didukung.
2. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional, dengan demikian H_2 didukung.
3. Disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Mandiri Jogja Internasional, dengan demikian H_3 didukung.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Mandiri Jogja Internasional, diperoleh hasil bahwa disiplin berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai β 0.319. Berdasarkan hasil yang didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator disiplin kerja yaitu pada indikator ketaatan terhadap aturan organisasi ($X_{1.4}$). Maka berdasarkan hasil tersebut peneliti memberi saran agar

perusahaan lebih memperhatikan kedisiplinan karyawannya. Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan terhadap aturan organisasi, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki rasa tanggung jawab untuk mematuhi atau memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bagi karyawan yang mencapai atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan mendapat *reward* sedangkan bagi karyawan yang tidak dapat memenuhi atau melanggar aturan perusahaan akan menerima *punishment* (hukuman) dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan dan kebijakan dari perusahaan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Dengan demikian diharapkan akan dapat meningkatkan disiplin karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, dan sebaiknya karyawan tetap rajin untuk hadir dalam bekerja sehingga karyawan dapat mempertahankan pekerjaannya baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfred R. Lateiner. 1980. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Darsono Prawironegoro & Dewi Utari, Manajemen SDM Abad 21 (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 117.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gouzali Saydam, Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro (Jakarta: Djambaran, 2005), hlm. 284)
- Handoko, T.Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- I.S. Livine Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan oleh iral Soedjono, Cemerlang, Jakarta, 1980, hal 71)
- Luthans, Fred.(2006).Perilaku Organisasi. EdisiSepuluh. Yogyakarta : Penerbit ANDI

- Mangkuprawira, Syafri. 2007. Manajemen mutu sumber daya manusia. Bogor : Galia Indonesia.
- Margono. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Salunke, Ganesh. 2015. "Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India". Dalam Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology Vol 4 Issue 5 Hal 21-31.
- Sawitri, D., Suswati, E. & Huda, K., 2016. The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behaviour {OCB} on Employees'. The International Journal of Organizational Innovation, Oktober, 9(2), pp. 24-45
- Sedarmayanti, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedjono, Imam. 2002. Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja. Jakarta: Aksara Baru
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal. Vol. 2 No. 1 pp. 18-23
- Subroto, Bambang. 2005. Good Corporate Governance. Elekmedia, Jakarta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Triton. 2009. Mengelola Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Magelang: ORYZA.
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 444.
- Wexley, Kenneth. and Gary Yukl. (2003). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN I
KUESIONER PENELITIAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

Karyawan Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional

di Yogyakarta

Dengan hormat.

Dalam rangka melaksanakan tugas akhir akademik untuk memenuhi persyaratan Gelar Sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran ” Yogyakarta, saya bermaksud mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional”**

Sehubungan dengan maksud tersebut maka saya sangat mengharapkan peran serta bantuan Bapak / Ibu untuk mengisi pernyataan yang telah tersedia dengan sejujur-jujurnya. Keterangan yang Bapak / Ibu berikan akan dijamin kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Akhirnya atas bantuan dan partisipasi yang Bapak / Ibu berikan dalam pengisian kuesioner ini saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Yogyakarta, 15 Januari 2020

Hormat Saya

Dita Nur Indriyani

Kuesioner Penelitian
Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Mandiri Jogja
Internasional

Identitas Responden:

- A. Nama :
B. Jenis Kelamin :
C. Bagian :
D. Usia :
E. Pendidikan terakhir :
F. Lama Kerja : (Tahun)

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi yang dirasakan di tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja saat ini, dengan memberi tanda centang (✓) pada pilihan yang sesuai:

- A. Sangat tidak setuju (STS) = bobot 1
B. Tidak setuju (TS) = bobot 2
C. Netral (N) = bobot 3
D. Setuju (S) = bobot 4
E. Sangat setuju (SS) = bobot 5

Daftar Kuesioner:**1. Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Ketepatan Waktu						
1	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat					
2	Jarak tempat tinggal saya tidak menjadi kendala					
3	Saya masuk dan pulang kerja sesuai aturan jam yang berlaku					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang ditentukan perusahaan					
Pemanfaatan Sarana						
1	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik					
2	Saya memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik					
3	Saya menggunakan fasilitas kantor untuk bekerja, bukan untuk kepentingan pribadi					
Tanggung Jawab Kerja						
1	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur kerja yang sudah ditetapkan					
2	Saya siap memperbaiki jika ada kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya mengembalikan peralatan kantor dengan baik sesudah menggunakannya					
Ketaatan Terhadap Aturan Organisasi						
1	Saya selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya menggunakan baju/seragam kantor yang sudah ditentukan					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
3	Saya selalu memberitahu atasan dan melampirkan surat izin jika tidak masuk bekerja					

2. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Penerangan						
1	Penerangan atau cahaya matahari ditempat kerja sudah baik					
2	Sistem pencahayaan listrik ditempat kerja sudah baik					
Sirkulasi Udara						
1	Sistem pertukaran udara ditempat kerja sudah baik					
2	Perusahaan memperhatikan sistem pertukaran udara ditempat kerja					
Tingkat Kebisingan						
1	Suara bising ditempat kerja sudah rendah					
2	Perusahaan memperhatikan kebisingan di tempat kerja					
Bau Tidak Sedap						
1	Setiap ruangan memiliki bau yang harum					
2	Perusahaan memberikan pengharum ruangan di setiap ruangan					
Keamanan						
1	Sistem keamanan ditempat kerja sudah baik					
2	Perusahaan menempatkan petugas khusus untuk menjaga keamanan					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
3	Perusahaan menjamin keamanan karyawan dalam bekerja					
Kebersihan						
1	Ruang kerja Anda sudah bersih					
2	Fasilitas pendukung seperti toilet atau kamar mandi selalu dijaga kebersihannya					
3	Kebersihan mendapat perhatian dari perusahaan					
Pewarnaan						
1	Pewarnaan di ruang kerja sudah serasi					
2	Perusahaan memberikan perhatian pada masalah pewarnaan ruang tempat kerja					
Ruang Gerak						
1	Pengaturan ruangan di perusahaan ini memungkinkan karyawan bergerak/beraktivitas dengan leluasa					
2	Pengaturan ruangan di perusahaan ini cukup memadai bagi setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
1	Lingkungan kerja Anda memberikan kesempatan bagaimana Anda memperlihatkan kemampuan yang baik dengan sungguh-sungguh					
2	Lingkungan kerja Anda memberikan kepercayaan diri yang lebih bagi Anda					
3	Anda selalu gugup atau tegang di dalam lingkungan kerja Anda. *					
4	Anda sering merasa khawatir saat akan pergi bekerja. *					
5	Anda selalu mendapatkan dukungan dari lingkungan					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	kerja Anda, ketika dihadapkan oleh beberapa permasalahan yang menyulitkan					
6	Lingkungan kerja membutuhkan diri Anda, kemampuan Anda dan pengalaman kerja Anda					
7	Anda mendapatkan kesulitan untuk berlaku sabar ketika terjadi konflik diantara karyawan di kantor. *					
8	Anda mendapatkan kesulitan untuk bermusyawarah ketika dihadapkan dengan tim kerja Anda sehubungan dengan kesetiaan dalam pekerjaan Anda. *					
9	Anda mendapatkan beban kerja yang sesuai					
10	Anda sering melamun di tempat kerja. *					

3. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Pekerjaan Itu Sendiri						
1	Saya puas dengan hasil pekerjaan saya					
2	Saya puas dengan pekerjaan yang selama ini menjadi kewajiban saya di organisasi ini					
Atasan						
1	Saya puas dengan pemimpin atasan saya sekarang					
2	Saya puas dengan cara pimpinan saya memperlakukan semua anak buahnya					
Teman Kerja						
1	Saya puas dengan pekerjaan yang dilakukan teman-teman kerja saya di organisasi ini					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
2	Saya puas dengan cara rekan kerja saya yang saling membantu satu dengan yang lain					
Promosi						
1	Saya puas dengan kebijakan promosi di organisasi ini					
2	Promosi yang dijalankan di organisasi ini cukup transparan, sehingga membuat saya puas					
Gaji/upah						
1	Saya puas dengan pendapatan yang saya terima dari organisasi ini					
2	Kompensasi yang saya terima di organisasi ini membuat saya puas					

4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
2	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar kualitas yang diharapkan perusahaan					
Kuantitas						
1	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya merasa dapat memenuhi pekerjaan dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	Perusahaan					
Tanggung Jawab						
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
2	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
Kerjasama						
1	Karyawan mampu bekerjasama yang baik terhadap sesama rekan kerja					
2	Saya mampu mampu bekerjasama dengan baik dengan teamwork (tim kerja) dalam melakukan pekerjaan					
Inisiatif						
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					
2	Saya berinisiatif membantu karyawan lainnya apabila sedang memerlukan bantuan					

LAMPIRAN II
KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO.	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	MASA KERJA	UNIT KERJA (BAGIAN)
1	LAKI-LAKI	23	SMA	3	Pemotongan
2	LAKI-LAKI	36	SMP	11	Pemotongan
3	PEREMPUAN	22	SMA	4	Pemotongan
4	LAKI-LAKI	28	SMK	7	Pemotongan
5	PEREMPUAN	26	SMK	4	Pemotongan
6	PEREMPUAN	35	D3	7	Pemotongan
7	PEREMPUAN	25	SMA	2	Pemotongan
8	LAKI-LAKI	31	SMK	6	Perakitan
9	LAKI-LAKI	20	SMK	0	Perakitan
10	PEREMPUAN	27	SMA	3	Perakitan
11	LAKI-LAKI	34	SMP	9	Perakitan
12	LAKI-LAKI	21	SMK	2	Perakitan
13	PEREMPUAN	30	SMK	10	Perakitan
14	PEREMPUAN	20	SMK	2	Perakitan
15	PEREMPUAN	29	SMP	4	Perakitan
16	LAKI-LAKI	25	SMA	6	Perakitan
17	LAKI-LAKI	27	SMK	6	Perakitan
18	LAKI-LAKI	40	SMK	15	Perakitan
19	LAKI-LAKI	38	SMK	12	Perakitan
20	LAKI-LAKI	32	SMP	11	Perakitan
21	LAKI-LAKI	27	SMA	7	Perakitan
22	LAKI-LAKI	19	SMA	2	Perakitan
23	LAKI-LAKI	19	SMP	1	Perakitan
24	LAKI-LAKI	29	SMK	6	Perakitan
25	LAKI-LAKI	24	SMP	7	Persiapan Acc
26	LAKI-LAKI	29	SMK	8	Persiapan Acc
27	LAKI-LAKI	27	SMK	2	Persiapan Acc
28	PEREMPUAN	37	D3	5	Persiapan Acc
29	PEREMPUAN	43	SMP	10	Persiapan Acc
30	PEREMPUAN	31	SMA	7	Persiapan Acc
31	PEREMPUAN	39	SMK	6	Persiapan Acc
32	PEREMPUAN	31	SMK	10	R&D (<i>sample</i>)
33	PEREMPUAN	30	SMP	6	R&D (<i>sample</i>)
34	PEREMPUAN	28	SMA	6	R&D (<i>sample</i>)
35	PEREMPUAN	36	SMP	12	R&D (<i>sample</i>)
36	PEREMPUAN	30	SMK	12	R&D (<i>sample</i>)

NO.	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	MASA KERJA	UNIT KERJA (BAGIAN)
37	PEREMPUAN	30	SMP	12	R&D (<i>sample</i>)
38	PEREMPUAN	30	SMA	8	R&D (<i>sample</i>)
39	PEREMPUAN	29	SMA	10	R&D (<i>sample</i>)
40	PEREMPUAN	29	SMK	10	R&D (<i>sample</i>)
41	PEREMPUAN	27	SMP	12	R&D (<i>sample</i>)
42	PEREMPUAN	32	SMA	9	R&D (<i>sample</i>)
43	PEREMPUAN	26	SMK	8	R&D (<i>sample</i>)
44	PEREMPUAN	22	SMK	3	R&D (<i>sample</i>)
45	LAKI-LAKI	27	SMK	4	R&D (<i>sample</i>)

LAMPIRAN III
REKAPITULASI DATA PENELITIAN

DISIPLIN KERJA

NO	DISIPLIN KERJA (X1)													TOTAL	MEAN
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51	3.92
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	56	4.31
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51	3.92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	50	3.85
5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	43	3.31
6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	58	4.46
7	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	44	3.38
8	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	44	3.38
9	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	43	3.31
10	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	58	4.46
11	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	54	4.15
12	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	52	4.00
13	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	55	4.23
14	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50	3.85
15	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	52	4.00
16	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	51	3.92
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	62	4.77
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	48	3.69
19	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	56	4.31
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	63	4.85
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50	3.85
22	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	48	3.69
23	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	45	3.46
24	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	51	3.92
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51	3.92

NO	DISIPLIN KERJA (X1)													TOTAL	MEAN
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3		
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3.00
27	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	2	53	4.08
28	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	53	4.08
29	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	2	5	5	53	4.08
30	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	53	4.08
31	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	56	4.31
32	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	54	4.15
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	50	3.85
34	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	51	3.92
35	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	42	3.23
36	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	43	3.31
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	53	4.08
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	52	4.00
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	48	3.69
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	50	3.85
41	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	47	3.62
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	50	3.85
43	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	47	3.62
44	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	55	4.23
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51	3.92
MEAN	4.22	4.13	4.04	3.73	3.91	3.91	3.87	4.09	4.00	3.82	3.71	3.33	4.02		

LINGKUNGAN KERJA

NO	LINGKUNGAN KERJA (X2)																										TOTAL	MEAN		
	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	X2.5.3	X2.6.1	X2.6.2	X2.6.3	X2.7.1	X2.7.2	X2.8.1	X2.8.2	X2.9.1	X2.9.2	X2.9.3	X2.9.4	X2.9.5	X2.9.6	X2.9.7	X2.9.8			X2.9.9	X2.9.10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	110	3.93	
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	113	4.04	
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	112	4.00	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	109	3.89
5	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	91	3.25
6	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	3	5	113	4.04
7	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	91	3.25
8	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	91	3.25
9	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	93	3.32
10	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	3	5	100	3.57
11	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	118	4.21
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	106	3.79
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	109	3.89
14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	103	3.68
15	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	109	3.89	
16	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	105	3.75
17	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127	4.54
18	5	5	4	5	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	111	3.96
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	107	3.82
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	112	4.00
21	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	109	3.89
22	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	108	3.86
23	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	119	4.25
24	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	95	3.39
25	5	4	4	4	4	4	5	2	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	118	4.21
26	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	107	3.82
27	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	114	4.07
28	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	103	3.68
29	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	117	4.18
30	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	3	5	114	4.07
31	4	4	5	5	4	4	5	5	1	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	117	4.18

NO	LINGKUNGAN KERJA (X2)																										TOTAL	MEAN		
	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	X2.5.3	X2.6.1	X2.6.2	X2.6.3	X2.7.1	X2.7.2	X2.8.1	X2.8.2	X2.9.1	X2.9.2	X2.9.3	X2.9.4	X2.9.5	X2.9.6	X2.9.7	X2.9.8			X2.9.9	X2.9.10
32	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	114	4.07
33	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	104	3.71
34	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	104	3.71
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5	3	4	106	3.79
36	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	110	3.93
37	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	110	3.93
38	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	114	4.07
39	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	110	3.93
40	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	109	3.89
41	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	5	113	4.04
42	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	108	3.86
43	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	108	3.86
44	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	133	4.75
45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	112	4.00
MEAN	4.18	4.11	4.07	3.98	3.73	3.73	3.80	3.76	3.96	3.71	3.98	3.96	4.02	3.93	3.82	3.78	4.04	4.09	3.76	3.84	3.89	3.96	3.98	3.91	3.58	3.71	3.56	4.20		

KEPUASAN KERJA

NO	KEPUASAN KERJA (X3)										TOTAL	MEAN
	X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2	X3.4.1	X3.4.2	X3.5.1	X3.5.2		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.9
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.9
5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3.2
6	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	41	4.1
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3.1
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3.1
10	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34	3.4
11	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	37	3.7
12	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	38	3.8
13	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33	3.3
14	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	37	3.7
15	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	39	3.9
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3.9
17	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	44	4.4
18	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	36	3.6
19	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37	3.7
20	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	40	4
21	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	40	4
22	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35	3.5

23	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	28	2.8
24	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40	4
NO	KEPUASAN KERJA (X3)										TOTAL	MEAN
	X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2	X3.4.1	X3.4.2	X3.5.1	X3.5.2		
25	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	3.8
26	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	30	3
27	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40	4
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	3.8
29	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	4.4
30	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46	4.6
31	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46	4.6
32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	4.6
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3.9
34	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36	3.6
35	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32	3.2
36	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33	3.3
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3.9
38	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	3.7
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
41	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35	3.5
42	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3.5
43	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37	3.7
44	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	43	4.3
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3.9
MEAN	4.07	4.04	3.87	3.82	3.78	4.00	3.62	3.58	3.58	3.47	37.82	

KINERJA

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)												
	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.5.1	Y1.5.2	TOTAL	MEAN
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42	3.82
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42	3.82
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	3.91
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	42	3.82
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34	3.09
6	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	42	3.82
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34	3.09
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34	3.09
9	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34	3.09
10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	37	3.36
11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46	4.18
12	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	42	3.82
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	3.91
14	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	40	3.64
15	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	42	3.82
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	41	3.73
17	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	47	4.27
18	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	39	3.55
19	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	40	3.64

20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	3.91
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	42	3.82
22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	38	3.45
NO	KINERJA KARYAWAN (Y)											TOTAL	MEAN
	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.5.1	Y1.5.2		
23	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	37	3.36
24	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	43	3.91
25	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	39	3.55
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32	2.91
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43	3.91
28	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	38	3.45
29	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	44	4.00
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43	3.91
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4.00
32	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	44	4.00
33	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	40	3.64
34	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	39	3.55
35	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3.18
36	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34	3.09
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	42	3.82
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	3.91
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	40	3.64
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42	3.82
41	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	38	3.45
42	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	38	3.45
43	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	40	3.64
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	46	4.18
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	42	3.82

MEAN	3.82	3.91	3.76	3.62	3.64	3.76	3.87	3.49	3.58	3.27	3.58		
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	--	--

LAMPIRAN IV
FREKUENSI RESPONDEN DAN VARIABEL

Statistics

		Jenis_Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama_Kerja
N	Valid	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	44.4	44.4	44.4
	Perempuan	25	55.6	55.6	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-24	9	20.0	20.0	20.0
	25-30	22	48.9	48.9	68.9
	31-36	9	20.0	20.0	88.9
	37-42	4	8.9	8.9	97.8
	43-48	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Unit Kerja (bagian)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pemotongan	7	15.6	15.6	15.6
	Perakitan	17	37.8	37.8	53.3
	Persiapan ACC	7	15.6	15.6	68.9
	R&D (<i>sample</i>)	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	11	24.4	24.4	24.4
	SMA/SMK	32	71.1	71.1	95.6
	D3	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 – 3	10	22.2	22.2	22.2
	4 – 7	17	37.8	37.8	60.0
	8 - 11	12	26.7	26.7	86.7
	12 - 15	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Disiplin Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.23	1	2.2	2.2	4.4
	3.31	3	6.7	6.7	11.1
	3.38	2	4.4	4.4	15.6
	3.46	1	2.2	2.2	17.8
	3.62	2	4.4	4.4	22.2
	3.69	3	6.7	6.7	28.9
	3.85	6	13.3	13.3	42.2
	3.92	7	15.6	15.6	57.8
	4.00	3	6.7	6.7	64.4
	4.08	5	11.1	11.1	75.6
	4.15	2	4.4	4.4	80.0
	4.23	2	4.4	4.4	84.4
	4.31	3	6.7	6.7	91.1

4.46	2	4.4	4.4	95.6
4.77	1	2.2	2.2	97.8
4.85	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.25	3	6.7	6.7	6.7
	3.32	1	2.2	2.2	8.9
	3.39	1	2.2	2.2	11.1
	3.57	1	2.2	2.2	13.3
	3.68	2	4.4	4.4	17.8
	3.71	2	4.4	4.4	22.2
	3.75	1	2.2	2.2	24.4
	3.79	2	4.4	4.4	28.9
	3.82	2	4.4	4.4	33.3
	3.86	3	6.7	6.7	40.0
	3.89	5	11.1	11.1	51.1
	3.93	4	8.9	8.9	60.0
	3.96	1	2.2	2.2	62.2
	4.00	3	6.7	6.7	68.9
	4.04	3	6.7	6.7	75.6
	4.07	4	8.9	8.9	84.4
	4.18	2	4.4	4.4	88.9
	4.21	2	4.4	4.4	93.3
	4.25	1	2.2	2.2	95.6
	4.54	1	2.2	2.2	97.8
	4.75	1	2.2	2.2	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.80	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	1	2.2	2.2	4.4
	3.10	2	4.4	4.4	8.9
	3.20	2	4.4	4.4	13.3
	3.30	2	4.4	4.4	17.8
	3.40	1	2.2	2.2	20.0
	3.50	3	6.7	6.7	26.7
	3.60	2	4.4	4.4	31.1
	3.70	5	11.1	11.1	42.2
	3.80	3	6.7	6.7	48.9
	3.90	8	17.8	17.8	66.7
	4.00	8	17.8	17.8	84.4
	4.10	1	2.2	2.2	86.7
	4.30	1	2.2	2.2	88.9
	4.40	2	4.4	4.4	93.3
	4.60	3	6.7	6.7	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.91	1	2.2	2.2	2.2
	3.09	5	11.1	11.1	13.3
	3.18	1	2.2	2.2	15.6
	3.36	2	4.4	4.4	20.0
	3.45	4	8.9	8.9	28.9
	3.55	3	6.7	6.7	35.6
	3.64	5	11.1	11.1	46.7
	3.73	1	2.2	2.2	48.9
	3.82	10	22.2	22.2	71.1
	3.91	7	15.6	15.6	86.7
	4.00	3	6.7	6.7	93.3

4.18	2	4.4	4.4	97.8
4.27	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Statistics

		X1	X2	X3	Y
N	Valid	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.9080	3.8936	3.7822	3.6631

LAMPIRAN V
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

DISIPLIN KERJA (X_1)

Validitas :

	Disiplin Kerja		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X1.1.1	.667**	0.000	45
X1.1.2	.680**	0.000	45
X1.1.3	.571**	0.000	45
X1.1.4	.501**	0.000	45
X1.2.1	.793**	0.000	45
X1.2.2	.809**	0.000	45
X1.2.3	.727**	0.000	45
X1.3.1	.737**	0.000	45
X1.3.2	.591**	0.000	45
X1.3.3	.706**	0.000	45
X1.4.1	.492**	0.001	45
X1.4.2	.501**	0.000	45
X1.4.3	.555**	0.000	45
X1	1		45

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

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

Reliabilitas :

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	13

LINGKUNGAN KERJA (X₂)

Validitas :

	Lingkungan Kerja		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X2.1.1	.344*	0.021	45
X2.1.2	.353*	0.018	45
X2.2.1	.604**	0.000	45
X2.2.2	.569**	0.000	45
X2.3.1	.495**	0.001	45
X2.3.2	.574**	0.000	45
X2.4.1	.624**	0.000	45
X2.4.2	.649**	0.000	45
X2.5.1	.409**	0.005	45
X2.5.2	.548**	0.000	45
X2.5.3	.585**	0.000	45
X2.6.1	.507**	0.000	45
X2.6.2	.435**	0.003	45
X2.6.3	.519**	0.000	45
X2.7.1	.505**	0.000	45
X2.7.2	.538**	0.000	45
X2.8.1	.521**	0.000	45
X2.8.2	.324*	0.030	45
X2.9.1	.451**	0.002	45
X2.9.2	.528**	0.000	45
X2.9.3	.343*	0.021	45
X2.9.4	.351*	0.018	45
X2.9.5	.355*	0.017	45
X2.9.6	.568**	0.000	45
X2.9.7	.338*	0.023	45
X2.9.8	.477**	0.001	45
X2.9.9	.530**	0.000	45
X2.9.10	.357*	0.016	45
X2	1		45

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

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

Reliabilitas :

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	28

KEPUASAN KERJA (X_3)

Validitas :

	Kepuasan Kerja		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X3.1.1	.585**	0.000	45
X3.1.2	.658**	0.000	45
X3.2.1	.744**	0.000	45
X3.2.2	.737**	0.000	45
X3.3.1	.691**	0.000	45
X3.3.2	.710**	0.000	45
X3.4.1	.626**	0.000	45
X3.4.2	.624**	0.000	45
X3.5.1	.684**	0.000	45
X3.5.2	.784**	0.000	45
X3	1		45

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

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

Reliabilitas :**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	10

Kinerja (Y)**Validitas :**

	Kinerja		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Y1.1.1	.730**	0.000	45
Y1.1.2	.681**	0.000	45
Y1.1.3	.740**	0.000	45
Y1.2.1	.704**	0.000	45
Y1.2.2	.778**	0.000	45
Y1.3.1	.674**	0.000	45
Y1.3.2	.358*	0.016	45
Y1.4.1	.701**	0.000	45
Y1.4.2	.510**	0.000	45
Y1.5.1	.381**	0.010	45
Y1.5.2	.598**	0.000	45
Y	1		45

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

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

Reliabilitas :**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	11

LAMPIRAN VI
HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460.700	3	153.567	54.968	.000 ^b
	Residual	114.544	41	2.794		
	Total	575.244	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.229	3.453		-.066	.947
	Disiplin Kerja	.280	.068	.391	4.104	.000
	Lingkungan Kerja	.126	.035	.294	3.604	.001
	Kepuasan Kerja	.333	.081	.387	4.133	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.786	1.67146

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

LAMPIRAN VII
SURAT IZIN PENELITIAN

