

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAZER BROTHERS**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh:

Aditya Nur Pratama

12808144059

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAZER BROTHERS**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh:

Aditya Nur Pratama

12808144059

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAZER BROTHERS



Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di  
depan Tim Pengaji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 19 Agustus 2016

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing

Setyabudi Indartono, Ph.D.  
NIP. 19720720 200312 1 001

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers", yang disusun oleh Aditya Nur Pratama, NIM: 12808144059, ini telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 29 Agustus 2016 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, SE., MM.	Ketua Pengaji		14 / 2016 / 9 .....
Setyabudi Indartono Ph.D.	Sekretaris Pengaji		14 / 2016 / 9 .....
Farlianto, SE., MBA.	Pengaji Utama		14 / 2016 / 9 .....

Yogyakarta, 16 September 2016  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.  
NIP. 19550328 198303 1 002

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aditya Nur Pratama  
NIM : 12808144059  
Program Studi : Manajemen  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. RAZER BROTHERS

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.



Yogyakarta, 22 Agustus 2016

Yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Aditya Nur Pratama".

Aditya Nur Pratama  
NIM. 12808144059

## MOTTO

**“Hai Orang-Orang yang Beriman, Jadikanlah Sabar dan Shalatmu Sebagai Penolongmu, Sesungguhnya Allah Beserta Orang-Orang yang Sabar”**

(Al-Baqarah: 153)

**“Demi Masa [1] Sesungguhnya Manusia itu Benar-Benar Berada dalam Kerugian [2] Kecuali Orang-Orang yang Beriman dan Mengerjakan Amal Saleh dan Nasehat Menasehati Supaya Mentaati Kebenaran dan Nasihat Menasihati Supaya Menetapi Kesabaran [3]”**

(Al-Asr: 1-3)

**“Waktu itu Bagaikan Pedang, Jika Kamu Tidak Memanfaatkannya Menggunakan untuk Memotong, Ia Akan Memotongmu”**

(H.R. Muslim)

**“Sebaik-Baik Manusia Adalah yang Bermanfaat Bagi Sesamanya”**

(Mahfudzat)

**“Carilah, Ikuti, Temukan dan Kerjakan Kebenaran, Maka Kamu Akan Menemukan Orang-Orang yang Benar”**

(KH. Hasan Abdullah Sahal)

## **PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillah.. Alhamdulillah.. Alhamdulillahirobbil' alamin..*

*Sujud syukurku kusembahkan kepadaMu Tuhan yang Maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyayang, atas takdirMu telah Kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.*

*Dalam setiap langkahku aku berusaha mewujudkan harapan-harapan yang kalian impikan di diriku, meski belum semua itu kuaraih, in sya Allah atas dukungan doa dan restu semua mimpi itu kan terjawab di masa penuh kehangatan nanti. Untuk itu dengan rasa haru dan bahagia kupersembahkan karya sederhana ini kepada:*

*“Kedua Orang tua tercinta, Bapak Kaslam dan Ibu Sri Hartanti yang selalu mencerahkan kasih sayangnya dengan tulus dan sepenuh hati, terima kasih untuk segala cinta dan kasih yang kau beri. Mudah-mudahan segala kasih sayang yang kau beri akan mendapatkan balasan berupa surga sebagai tempat terbaik di sisiNya.”*

*“Adikku tersayang, Pradita Safila Istiqomah yang selalu mendukung dan mendoakan, terima kasih karena sudah banyak membantu kakakmu ini. Mudah-mudahan kamu menjadi anak yang solehah dan berbakti kepada orang tua, bangsa, dan agama.”*

*“Seseorang yang masih menjadi rahasia Ilahi, UDINS, terima kasih untuk semuanya yang tercurah untukku. Untuk seseorang di relung hati percayalah bahwa hanya ada satu nama yang selalu kusebut-sebut dalam benih-benih doaku, semoga keyakinan dan takdir ini terwujud, in sya Allah kita akan bertemu atas ridho dan izin Allah S.W.T.”*

*“Teman-teeman tim futsal Mangkatsu FC, teman-teeman kelas B209, teman-teeman kontrakkan Djarot, teman-teeman Magangers, teman-teeman Prime Generation, dll yang selalu menemani, terima kasih atas dukungan dan motivasi yang kalian beri sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.”*

*“Seluruh keluarga besar Bapak dan Ibu yang telah memberikan cinta kasihnya kepadaku.”*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. RAZER BROTHERS**

**Oleh:  
Aditya Nur Pratama  
NIM: 12808144059**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, (3) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Razer Brothers berjumlah 130 karyawan dengan teknik pengambilan sampel populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers,  $\beta=0,198^*$  ( $*p<0,05$ ;  $p=0,022$ ) dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,039. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers,  $\beta=0,174^*$  ( $*p<0,05$ ;  $p=0,045$ ) dengan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,030. (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa lingkungan kerja  $\beta=0,198^*$  ( $*p<0,05$ ;  $p=0,021$ ) dan disiplin kerja  $\beta=0,174^*$  ( $*p<0,05$ ;  $p=0,042$ ). Kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PT. Razer Brothers sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,069\*.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Razer Brothers

## **THE EFFECTS OF WORKING ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. RAZER BROTHERS**

**By :**  
**Aditya Nur Pratama**  
**NIM : 12808144059**

### **ABSTRACT**

*This study was aimed to determine: (1) The effects of working environment on employee performance of PT. Razer Brothers, (2) The effects of work discipline on employee performance of PT. Razer Brothers, and (3) The effects of working environment and work discipline on employee performance of PT. Razer Brothers.*

*This is a causal associative research with quantitative approach. This is also a population research because all members in the population are involved here. The sample in this study were 130 employees of the PT. Razer Brothers. The data collection technique used was questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis technique in this research was multiple regression.*

*The research result which is significant at the 5% level shows that: (1) There was a positive and significant relationship between working environment on employee performance of PT. Razer Brothers with beta ( $\beta$ ) coefficient 0,198\* (\* $p<0,05$ ;  $p=0,022$ ). The proportion of effects of working environment on employee performance is ( $\Delta R^2$ ) 0,039; (2) There was a positive and significant impact of work discipline on employee performance of PT. Razer Brothers with beta ( $\beta$ ) coefficient 0,174\* (\* $p<0,05$ ;  $p=0,045$ ). The proportion of effects of work discipline on employee performance is ( $\Delta R^2$ ) 0,030; (3) There was a positive influence between the variables of working environment and work discipline on employee performance of PT. Razer Brothers, which working environment has beta ( $\beta$ ) coefficient 0,198\* (\* $p<0,05$ ;  $p=0,021$ ) and work discipline has beta ( $\beta$ ) coefficient 0,174\* (\* $p<0,05$ ;  $p=0,042$ ). The proportion of the positive effects of working environment and work discipline on employee performance of PT. Razer Brothers is ( $\Delta R^2$ ) 0,069\*.*

*Key Words : Working Environment, Work Discipline, Employee Performance, PT. Razer Brothers*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Naning Margasari, M.Si., MBA., dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Farlianto, SE., MBA. dan Arum Darmawati, SE., MM., selaku narasumber dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Bapak Moh. Khomeini Reza Pahlevi dan seluruh jajaran karyawan PT. Razer Brothers.
8. Kedua orang tua, adik, dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2012 Universitas Negeri Yogyakarta.

10. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 22 Agustus 2016  
Penulis,



Aditya Nur Pratama  
NIM. 12808144059

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan .....	12
2. Lingkungan Kerja .....	17
3. Disiplin Kerja.....	23
B. Penelitian yang Relevan.....	27
C. Kerangka Pikir Penelitian .....	28
D. Paradigma Penelitian .....	32
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Desain Penelitian .....	33
B. Metode Pengumpulan Data.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Definisi Operasional Variabel.....	34
E. Populasi dan Sampel .....	36
F. Instrumen Penelitian .....	37
G. Uji Instrumen .....	38

H. Teknik Analisis Data.....	44
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Profil Obyek Penelitian.....	49
B. Hasil Penelitian .....	51
1. Analisis Deskriptif .....	51
2. Uji Prasyarat Analisis .....	57
3. Pengujian Hipotesis .....	59
C. Pembahasan.....	61
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan .....	69
B. Keterbatasan Penelitian.....	70
C. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>76</b>

## **DAFTAR TABEL**

1.	Data Target dan Realisasi Penjualan Produk di PT. Razer Brothers .....	2
2.	Data Jumlah Barang Rusak pada PT. Razer Brothers Periode 2015 .....	3
3.	Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT. Razer Brothers .....	6
4.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	37
5.	KMO and Bartlett's Test Tahap 1 .....	39
6.	<i>Rotated Factor Matrix<sup>a</sup></i> tahap 1 .....	39
7.	KMO and Bartlett's Test Tahap 2 .....	40
8.	<i>Rotated Factor Matrix<sup>a</sup></i> tahap 2 .....	41
9.	<i>Mean, Standard Deviation, AVE, Cronbach`s value and Correlations</i> .....	42
10.	<i>Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity</i> 43	
11.	Hasil Uji Reliabilitas.....	44
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	52
14.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
15.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	53
16.	Kategorisasi Lingkungan Kerja .....	54
17.	Kategorisasi Disiplin Kerja.....	55
18.	Kategorisasi Kinerja Karyawan .....	56
19.	Hasil Uji Normalitas .....	57
20.	Hasil Uji Linearitas .....	58
21.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	58
22.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	59
23.	Hasil Pengujian Hipotesis .....	61

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Paradigma Penelitian .....	32
2. Struktur Organisasi PT. Razer Brothers.....	51

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1.	Surat Ijin Penelitian.....	77
2.	Kuesioner Validitas dan Reliabilitas.....	78
3.	Data Validitas dan Reliabilitas.....	86
4.	Hasil Uji Validitas Instrumen .....	89
5.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	91
6.	Data Penelitian .....	93
7.	Hasil Uji Karakteristik Responden .....	98
8.	Hasil Uji Deskriptif.....	102
9.	Hasil Uji Kategorisasi .....	104
10.	Hasil Normalitas .....	108
11.	Hasil Uji Linieritas.....	108
12.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	109
13.	Hasil Uji Regresi .....	109

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Bernardin dan Russell mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam

penelitian ini di antaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama.

PT. Razer Brothers adalah perusahaan yang bergerak dalam hal produksi dan retail sepatu dan sandal khusus wanita dengan merek “The Sandals dan Le Beaute”. PT. Razer Brothers mempunyai 22 gerai cabang perusahaan yang tersebar 7 wilayah *JABODETABEK* antara lain yaitu Depok, Attrium, Giant, Kuningan, Semanggi, Tamini, dan Tanah Abang serta 2 gerai di Medan. PT. Razer Brothers yang memiliki 130 karyawan yang tersebar di 7 cabang tersebut mengalami penurunan kinerja pada tahun 2015 lalu. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian keuangan PT. Razer Brothers, kinerja perusahaan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari penurunan jumlah penjualan tahunan dalam 5 tahun terakhir dari tahun 2011 hingga tahun 2015. Berikut adalah data penjualan tahunan PT. Razer Brothers periode 2011-2015.

Tabel 1. Data Target dan Realisasi Penjualan di PT. Razer Brothers

Periode 2011 - 2015

No	Tahun	Penjualan (Rp)		Penjualan (unit)		Percentase (%)
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1	2011	20.000.000.000	18.862.780.000	133.000	125.046	94 %
2	2012	20.000.000.000	19.093.608.500	133.000	126.358	95 %
3	2013	20.000.000.000	19.605.102.000	133.000	130.436	98 %
4	2014	20.000.000.000	19.599.988.500	133.000	130.415	98 %
5	2015	20.000.000.000	17.982.506.000	133.000	119.883	90 %

Sumber: Bagian Keuangan PT. Razer Brothers

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja PT. Razer Brothers mengalami pasang surut pada periode 2011-2015. Capaian penjualan pada periode 2011-2014 cenderung mengalami kenaikan yang positif dari penjualan yang telah ditargetkan oleh PT. Razer Brothers hingga kemudian mengalami penurunan yang cukup

mencolok pada periode 2014-2015. Pada periode 2014-2015 karyawan hanya mampu menjual 119.883 unit produk dari 133.000 unit produk yang ditargetkan atau hanya sebesar 90% nya saja. Berbeda dengan periode 2013-2014 dimana karyawan mampu menjual 130.415 unit produk dari 133.000 unit produk yang ditargetkan atau sebesar 98 % nya. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbang pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 2. Data Jumlah Barang Rusak pada PT. Razer Brothers Periode 2015

No	Bulan	Jumlah Barang Produksi	Jumlah Barang Rusak	Percentase (%)
1	Januari	10.000	364	3,64 %
2	Februari	10.000	275	2,75 %
3	Maret	10.000	412	4,12 %
4	April	10.000	266	2,66 %
5	Mei	12.000	453	3,77 %
6	Juni	12.000	448	3,73 %
7	Juli	16.000	694	4,34 %
8	Agustus	10.000	344	3,44 %
9	September	10.000	249	2,49 %
10	Oktober	10.000	297	2,97 %
11	November	10.000	374	3,75 %
12	Desember	13.000	482	3,70 %
<i>Total/Rata-rata</i>		<i>133.000</i>	<i>4.658</i>	<i>3,50 %</i>

Sumber: Bagian Pergudangan PT. Razer Brothers

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa barang produksi yang rusak mencapai 4.658 dari 133.000 jumlah barang produksi pada periode 2015 atau dengan rata-rata sebesar 3,50 %. Jumlah yang demikian masih relatif tinggi menurut sekretaris perusahaan Ibu Lya sehingga perlu adanya peningkatan kualitas barang produksinya agar tidak mudah mengalami kerusakan dan jumlah barang yang rusak dapat diminimalisir.

Selain itu berdasarkan wawancara dengan Bapak Ade selaku Supervisor di PT. Razer Brothers pada tanggal 30 Maret 2016, kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan masih sering terjadi seperti pemahaman akan kode barang yang tertera pada barang produksi. Kesalahan seperti ini sering kali terjadi terutama bagi karyawan baru yang ditugaskan oleh atasannya. Hal ini memungkinkan timbulnya salah paham antar karyawan di lokasi kerja dan megakibatkan konsumen harus menunggu lama untuk mendapatkan barang yang akan dibeli. Oleh karena itu, sering kali konsumen kecewa akan pelayanan yang diberikan sehingga mereka lebih memilih untuk mencari barang serupa di tempat lain daripada harus menunggu lama.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan sekretaris PT. Razer Brothers Ibu Lya dan bagian keuangan perusahaan pada tanggal 30 Maret 2016 diketahui bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja di perusahaan masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Padahal kerjasama dalam tim kerja harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Selain itu di kasus lain, keterlambatan pengumpulan omset harian kepada bagian keuangan perusahaan juga kerap kali terjadi yang mengakibatkan penumpukan tugas pembukuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja masih belum maksimal sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan sekretaris PT. Razer Brothers Ibu Lya yang dilakukan pada tanggal 30 Maret 2016 diketahui bahwa menurunnya kinerja karyawan pada PT. Razer Brothers dikarenakan beberapa

masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Nitisemito, (1992) berpendapat bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk karyawan.

Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja masih dalam proses renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang produksi ada di mana-mana.

Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di PT. Razer Brothers seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja.

Hal lain yang dapat dilihat di perusahaan adalah belum tersedianya kantin, jaminan kesehatan serta jenjang karir yang menarik menandakan belum adanya fasilitas yang memadai. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan 20 orang karyawan PT. Razer Brothers pada tanggal 30-31 Maret 2016 menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Hal ini kemudian dibenarkan oleh sekretaris Ibu Lya dan bagian keuangan perusahaan Ibu Khairunnisa yang menilai bahwa disiplin kerja memang perlu diperhatikan. Rivai, (2005) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketataan pada peraturan kerja, ketataan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Berdasarkan wawancara dengan sekretaris PT. Razer Brothers Ibu Lya dan bagian keuangan perusahaan Ibu Khairunnisa pada tanggal 30 Maret 2016, maka diketahui 2 faktor yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Razer Brothers. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil *pra-survey* kepada 20 orang karyawan perusahaan yang diperkenankan untuk memilih 2 faktor yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Razer Brothers.

Tabel 3. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Razer Brothers

No.	Faktor Yang Memengaruhi	Respon	%
1	Gaya Kepemimpinan	6	15 %
2	Lingkungan Kerja	10	25 %
3	Disiplin Kerja	9	22,5 %
4	Motivasi	5	12,5 %
5	Beban Kerja	2	5 %
6	Kepuasan Kerja	1	2,5 %
7	Komitmen	7	17,5 %

Sumber: Observasi dengan 20 karyawan PT. Razer Brothers pada 2016

Berdasarkan data pada tabel 3, diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Razer Brothers mengalami penurunan dikarenakan oleh 2 faktor, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dari hasil *pra-survey* tersebut, terlihat bahwa dua faktor

tertinggi adalah lingkungan kerja sebesar 25% atau sebanyak 10 responden dan disiplin kerja sebesar 22,5 % atau sebanyak 9 responden. Sedangkan faktor paling kecil yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja yaitu sebesar 2,5 % atau sebanyak 1 responden saja.

Masalah disiplin kerja di PT. Razer Brothers perlu diperhatikan sebab belum adanya presensi karyawan secara manual atau tertulis untuk karyawan yang bekerja di bagian produksi dan pergudangan. Presensi hanya dilakukan dengan cara melihat karyawan yang berada di ruang kerja lalu melaporkannya ke pimpinan perusahaan. Tidak adanya presensi tertulis ini tentu akan menimbulkan celah bagi karyawan untuk melakukan tindakan indisipliner (wawancara dengan sekretaris perusahaan Ibu Lya).

Selain itu, karyawan PT. Razer Brothers masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target penjualan yang belum optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi omset harian sehingga bagian keuangan sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan rekapitulasi. Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggungjawab karyawan dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Fenomena lain yang masih sering ditemui adalah kurang adanya rasa hormat kepada karyawan yang jabatan atau posisinya lebih tinggi dari karyawan lainnya, seperti memanggil nama yang bersangkutan secara langsung. Karyawan terlalu menganggap dirinya sangat dekat dengan atasannya sehingga menimbulkan rasa

kurang hormat terhadap atasannya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dinilai belum mampu bekerja secara etis.

Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan, ada beberapa faktor lain yang dianggap memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Razer Brothers seperti komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan yang dinilai kurang adanya rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan cenderung memanfaatkan kata “kekeluargaan” yang melekat pada perusahaan karena memang sebagian besar karyawannya merupakan *family* dan tetangga sekitar sehingga kinerja yang dihasilkan dirasa belum optimal. Beberapa karyawan juga berpendapat bahwa menurunnya kinerja disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tepat untuk kondisi perusahaan. Selain itu faktor motivasi karyawan yang kurang stabil dan beban kerja yang cukup tinggi serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga dinilai belum maksimal.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon. Kemudian pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Priyo (2014) menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional kota Surabaya. Selanjutnya pada penelitian Hidayat (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan belum adanya penelitian tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan di PT. Razer Brothers, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers“.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja karyawan PT. Razer Brothers.
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di PT. Razer Brothers berakibat pada tempat kerja terasa kurang nyaman.
3. Kurang disiplinnya karyawan masih sering ditemui berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung dengan beberapa karyawan.
4. Karyawan masih belum mampu bekerja secara etis dan profesional di tempat kerja.
5. Karyawan tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan yang menandakan rendahnya komitmen.
6. Kurang stabilnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan.
7. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang sesuai dengan kondisi dan situasi perusahaan.
8. Beban kerja bagi karyawan cukup tinggi.
9. Kepuasan kerja karyawan yang dirasakan oleh karyawaan belum maksimal

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, ada beberapa permasalahan yang ditemui di PT. Razer Brothers seperti kinerja, lingkungan kerja, disiplin, komitmen, motivasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain. Agar penelitian ini tidak melebar terlalu jauh, maka penulis membatasi masalah pada “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers”.

### D. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers?

### E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers.

2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers.

## **F. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Razer Brothers.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan refrensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi perusahaan yang sedang menghadapi masalah serupa.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

a. **Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Menurut As'ad (2004) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut Rivai (2010) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan. Mangkunegara (2010) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

### **b. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bernardin dan Russell (2002), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat, yaitu:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

3) Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

4) Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

**c. Faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Suprihatiningrum (2012) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain:

1) Motivasi

Karami *et al* (2013) mengatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan. Menurut Cong dan Van (2013) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan

kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

3) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

4) Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawannya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora 2006).

Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010) antar lain yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baikburuknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan

organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisesmito, 1992). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006).

Schultz & Schultz (2006) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan Sedarmayati (2009) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996).

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

**c. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (1992) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dari pada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume

ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

**d. Faktor yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja**

Soetjipto (2004) merumuskan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain:

1) Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam artia lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2) Perilaku karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapatkan tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggungjawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

3) Kinerja karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.

4) Tingkat stres karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi

stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Tohardi (2002) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2005), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### **c. Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Helmi (1996) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

### 1) Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (1985) perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

- a) Disiplin karena kepatuhan. Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.
- b) Disiplin karena identifikasi. Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi karena kualitas profesionalnya yang tinggi di bidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun.

c) Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

## 2) Faktor lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman.

## d. Faktor yang Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja

Sutrisno (dalam Nimpuno, 2015) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2001).

Tu'u (2004) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain yaitu: penataan kehidupan bersama, pembangunan kepribadian, melatih kepribadian, fungsi pemakaian, fungsi hukuman, dan fungsi menciptakan.

## B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan antara lain:

1. Penelitian dari Kusmayadi (2014) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu yang baik dan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik serta adanya pemberian motif-motif yang kuat dari perusahaan dalam membentuk motivasi kerja karyawan yang kuat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.
2. Penelitian oleh Priyo (2014) dalam jurnalnya dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional kota Surabaya. Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Kota Surabaya.
3. Penelitian oleh Hidayat (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja

karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan.

### C. Kerangka Pikir Penelitian

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja di PT. Razer Brothers yang masih belum baik memberikan pengaruh yang kurang baik pula terhadap kinerja karyawan, karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini. Ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai maupun desain tempat kerja yang kurang menarik cenderung menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Bambang (1991) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan

karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

**H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan**

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Razer Brothers masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan indisipliner. Ketidakdisiplinan yang dilakukan karyawan PT. Razer Brothers menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan karyawan dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan PT. Razer Brothers yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan**

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan di PT. Razer Brothers.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari karyawan sehingga karyawan akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan

menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun demikian, tingkat disiplin karyawan yang baik akan membantu karyawan mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi pula. Artinya, tingkat disiplin yang tinggi tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya.

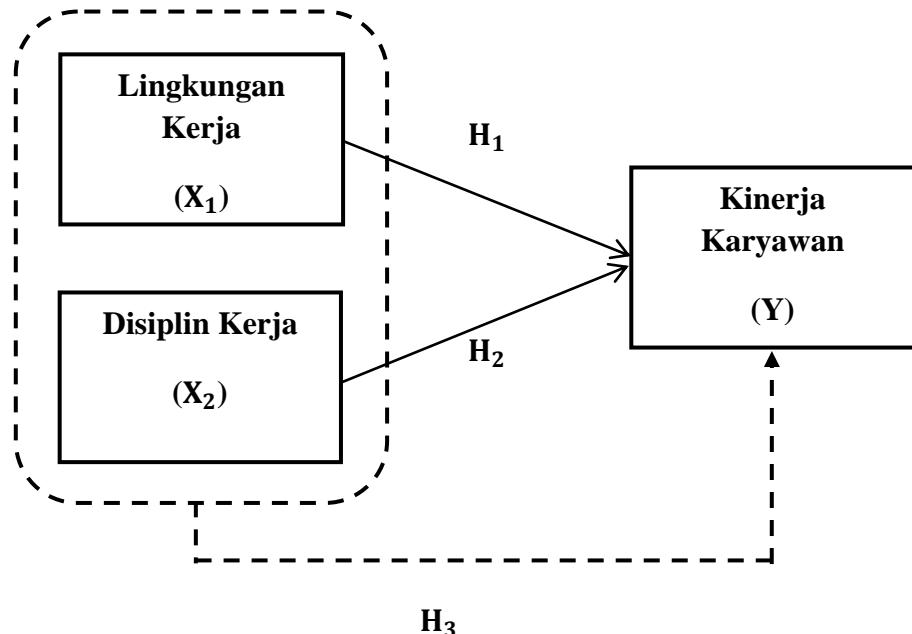
Sebaliknya, ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta tingkat kedisiplinan yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja secara optimal dan menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target untuk mencapai omset maksimum akan mampu tercapai dengan baik. Dengan demikian, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan**

#### D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

→ : Pengaruh antar variabel

- - - - : Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara simultan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variable-variabel yang akan diteliti. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers.

#### **B. Metode Pengumpulan Data**

1. Angket atau Kuesioner. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2008).
2. Wawancara. Wawancara dilakukan dengan menghubungi para responden yang bekerja di PT. Razer Brothers untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap dalam menganalisis data dalam penelitian ini.

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah PT. Razer Brothers yang beralamat di Jl. H. Muhyin no 94 RT 06/05 kel. Jaticempaka, kec. Pondok Gede, Bekasi. Penelitian ini dilaksanakan pada akhir bulan Maret hingga selesai.

### D. Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Dependental

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil kinerja karyawan pada PT. Razer Brothers secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell, (2002).

#### 2. Variabel Independental

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel

penyebab (Ghozali, 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ).

a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di PT. Razer Brothers. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas untuk karyawan yang dikemukakan oleh Nitisemito, (1992).

b. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja karyawan PT. Razer Brothers adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketataan pada peraturan kerja, ketataan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai, (2005).

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Warsito (1992), populasi adalah keseluruhan objek penelitian, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Razer Brothers yang semuanya berjumlah 130 orang.

### 2. Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian populasi sehingga seluruh karyawan PT. Razer Brothers yang berjumlah 130 orang akan dijadikan sampel.

### 3. Alat Ukur

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini mengacu pada Skala Likert (*Likert Scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban, yang masing-masing jawaban diberi *score* atau bobot yaitu banyaknya *score* antara 1 sampai 5, dengan rincian (Singarimbun, 1994):

- 1) Jawaban SS sangat setuju diberi *score* 5.
- 2) Jawaban S setuju diberi *score* 4.
- 3) Jawaban R ragu-ragu diberi *score* 3.
- 4) Jawaban TS tidak setuju diberi *score* 2.
- 5) Jawaban STS sangat tidak setuju diberi *score* 1

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berupa angket yang terdiri dari tiga variabel antara lain yaitu kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Angket ini berisikan 24 pertanyaan yang terdiri dari 10 pertanyaan tentang kinerja karyawan, 6 pertanyaan tentang lingkungan kerja, dan 8 pertanyaan tentang disiplin kerja. Kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Berikut adalah kisi-kisi instrumen tersebut.

**Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen**

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Sumber
Kinerja Karyawan ( <i>Bernardin dan Russell, 2002</i> )	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan 4. Kerjasama	1, 2, 3 4, 5 6, 7 8, 9, 10	<i>I Made Yusa D, (2011)</i>
Lingkungan Kerja ( <i>Nitisemito, 2002</i> )	1. Suasan kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan	11, 12 dengan 13 antar 14, 15 dengan 16	<i>Markus Doddy S, (2013)</i>
Disiplin Kerja ( <i>Rivai, 2005</i> )	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	17, 18 19, 20 21 22, 23 24	<i>Leny Evanita, (2013)</i>

## G. Uji Instrumen

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpulkan. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2009).

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Sebelum pengujian validitas, dalam penelitian ini teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) digunakan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Kemudian dilakukan uji validitas konstruk dengan menguji *convergent validity* dan *divergent validity* (Campbell & Fiske, 1959). *Convergent validity* merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antar konstruk (McDaniel dan Gates, 2013).

Sedangkan *divergent validity* digunakan untuk mengetahui perbedaan antar konstruk.

Berikut adalah hasil dari uji CFA yang telah dilakukan:

**Tabel 5. KMO and Bartlett's Test Tahap 1**

<b>KMO and Bartlett's Test</b>			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,698
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		3447,420
	Df		276
	Sig.		,000

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

**Tabel 6. Rotated Factor Matrix<sup>a</sup> Tahap 1**

	<b>Rotated Factor Matrix<sup>a</sup></b>		
	Factor 1	2	3
LK1		,833	
LK2		,877	
LK3		,802	
LK4		,936	
LK5		,744	
LK6		,888	
DK1	,872		
DK2	,736		
DK3	,792		
DK4	,993		
DK5	,720		
DK6	,851		
DK7	,577		
DK8	,658		
KK1	,863		
KK2			
KK3	,739		
KK4	,797		
KK5	,850		
KK6	,740		
KK7	,763		
KK8	,843		
KK9			
KK10	,598		

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

Keterangan: KK = Kinerja Karyawan  
 LK = Lingkungan Kerja  
 DK = Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa item Kinerja Karyawan 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan 10 merupakan item dari Kinerja Karyawan yang mengelompok pada faktor 1. Item Lingkungan Kerja 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 merupakan item dari Lingkungan Kerja yang mengelompok pada faktor 3. Item Disiplin Kerja 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, dan 8 merupakan item dari Disiplin Kerja yang mengelompok pada faktor 2.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan pada tabel 7:

**Tabel 7. KMO and Bartlett's Test Tahap 2**

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,689
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3351,027
	Df	231
	Sig.	,000

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,689 atau lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, artinya antar variabel terjadi korelasi (signifikansi <0,05), dapat disimpulkan

bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Pada tabel 8 ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan semua nilai *loading factor* di atas 0,50.

**Tabel 8. Rotated Factor Matrix<sup>a</sup> tahap 2**  
**Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>**

	Factor		
	1	2	3
LK1			,834
LK2			,874
LK3			,803
LK4			,933
LK5			,746
LK6			,890
DK1	,871		
DK2	,733		
DK3	,788		
DK4	,995		
DK5	,717		
DK6	,852		
DK7	,575		
DK8	,657		
KK1		,865	
KK3		,740	
KK4		,803	
KK5		,855	
KK6		,738	
KK7		,761	
KK8		,847	
KK10		,588	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Dari tabel 8 dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA tahap dua menunjukkan hasil setiap faktor di atas 0,50 dan tiap faktor mengelompok pada satu lajur, artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

### 1) *Convergent Validity*

*Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antar konstruk. Menurut Fornell dan Larcker (dalam Fatah, 2015) mengatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5. AVE *value* akan ditunjukkan pada tabel 9 berikut.

**Tabel 9. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Correlations**

		Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
1.	LK	4,1654	,43851	0,84691	<b>,941</b>		
2.	DK	4,1740	,42009	0,77362	,204	<b>,920</b>	
3.	KK	3,8096	,62339	0,77456	,196	,003	<b>,923</b>

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Nilai *Cronbach's Alpha* pada angka bercetak tebal.

### 2) *Divergent validity*

*Divergent validity* diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk mengetahui perbedaan antar konstruk. Campbell dan Fiske (dalam Fatah, 2015) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85. Pada tabel 11 nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85 hal ini menunjukkan bahwa antar variabel memang berbeda. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 10. Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity**

Variabel	AVE	1	2	3
1 LK	,847	<b>0,84691</b>	0,041616	0,038416
2 DK	,774	0,219236	<b>0,77362</b>	0,000009
3 KK	,775	0,210363	0,003228	<b>0,77456</b>

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,60$  (Ghozali, 2011). Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Cortina (dalam Fatah, 2015) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut:

- 1) 0,80 – 1,00 = Reliabilitas Baik
- 2) 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima

$3) < 0,60$  = Reliabilitas Buruk

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,923	Reliabilitas Baik
Lingkungan Kerja	0,941	Reliabilitas Baik
Disiplin Kerja	0,920	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer diolah 2016

## H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Adapun cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi :  $X \geq M + SD$
- b. Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah :  $X < M - SD$

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 22.0 for Windows*.

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  ditolak (Nugroho, 2005).
- 2)  $H_0$  ditolak jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  diterima (Nugroho, 2005).

### b. Uji Linieritas

Uji liniearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih dari 0,05.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi mengasumsikan variabel-variabel bebas tidak memiliki hubungan linier satu sama lain. Sebab, jika terjadi hubungan linier antarvariabel bebas akan membuat prediksi atas variabel terikat menjadi bias karena terjadi masalah hubungan di antara para variabel bebasnya (Ghozali, 2011).

Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

## 3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui.

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada di antara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan :

$Y$  : Variabel dependen

$C$  : Konstanta

$X_1$  dan  $X_2$  : Variabel bebas satu dan dua

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  : Regresi

$R$  : Koefisien korelasi

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data tersebut peneliti harus dapat menemukan persamaan regresi melalui perhitungan.

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

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil daripada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara / pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Razer Brothers sudah beroperasi sejak tahun 2007. Pada awal beroperasi PT. Razer Brothers hanyalah gerai kecil yang bergerak dibidang penjualan alas kaki (sandal) wanita yang berada pertama kalinya di ITC Kuningan Jakarta dengan mengusung brand: THE SANDAL'S. Namun dengan berjalannya waktu perusahaan ini memperoleh status badan hukum menjadi PT atau Perseroan Terbatas pada tahun 2010 berdasarkan SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan) dengan no. 510/93-BPPT/PB/II/2012, no. Surat Pengesahan AHU-51565.AH.01.01.THN 2010 oleh Menteri Kehakiman, no. Persetujuan Menteri Kehakiman Atas Akte Perubahan Anggaran Dasar AHU-62343.AH.01.02.THN 2011 dengan Tanda Daftar Perusahaan (TDP) 102614608830 dan memiliki NPWP dengan nomor 03.063.806.8-432.000 mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Kantor PT. Razer Brothers berlokasi di Jl. H. Muhyin No 94 RT 06/05 Kel. Jaticempaka, Kec. Pondok Gede, Bekasi.

Dari tahun 2007 sampai dengan sekarang PT. Razer Brothers telah mendistribusikan dan menjual produk brand THE SANDAL'S ke gerai-gerai yang dimilikinya sendiri. Berkat kerja keras dari pemilik PT. Razer Brothers, maka hingga kini telah memiliki 24 gerai, 22 gerai telah tersebar di *JABODETABEK* dan 2 gerai di Medan. Produk brand THE SANDAL'S

meliputi sandal, flat shoes, pantofel 3 cm, wedges dan high heels. Saat ini produk brand THE SANDAL'S telah memiliki 9 suppliers lokal yang memiliki keahlian di pembuatan produknya. THE SANDAL'S mengutamakan teknologi padat karya dengan memberdayakan tenaga-tenaga kreatif dari pengrajin lokal serta mengedepankan kualitas.

## **2. Visi dan Misi PT. Razer Brothers**

### **a. Visi**

Visi PT. Razer Brothers adalah menjadi perusahaan yang memperluas jangkauan distribusi dan penjualan produknya ke mancanegara.

### **b. Misi**

Adapun misi dari PT. Razer Brothers adalah:

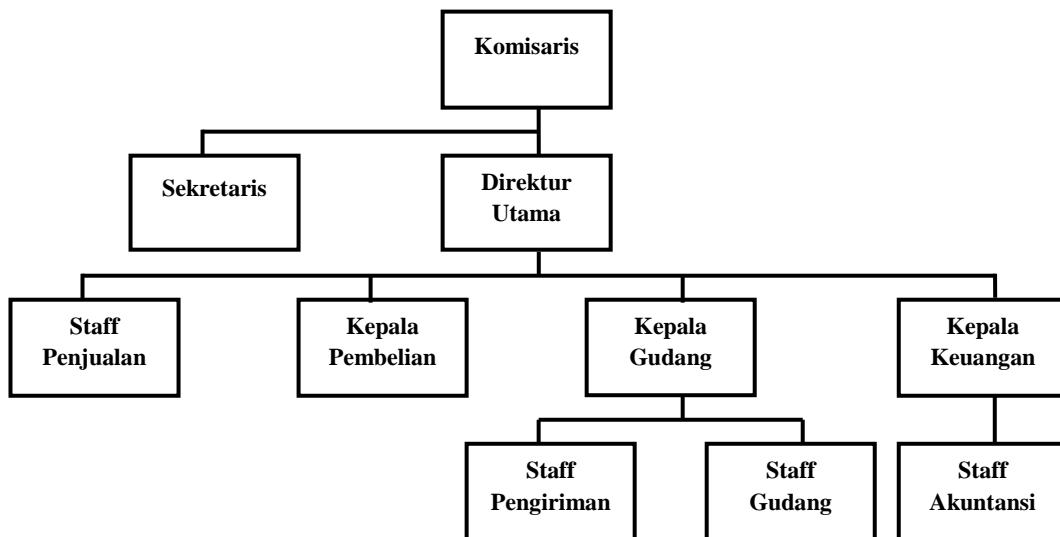
- 1) Menyediakan produk-produk yang lebih variatif, modern, harga terjangkau dan berkualitas.
- 2) Membuka gerai di kota-kota Indonesia.

## **3. Struktur Organisasi PT. Razer Brothers**

Struktur organisasi merupakan susunan jabatan atau bagian yang ada dalam perusahaan. Struktur organisasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam perusahaan, karena dengan struktur organisasi tersebut dapat menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Dalam struktur organisasi ditampilkan secara jelas bagaimana jabatan-jabatan

dalam organisasi terpisah antara satu dan yang lainnya sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing.

Adapun struktur organisasi PT. Razer Brothers pada gambar berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Razer Brothers

## B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Razer Brothers. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 130 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Karakteristik Karyawan PT. Razer Brothers

Karakteristik karyawan PT. Razer Brothers yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik karyawan PT. Razer Brothers disajikan sebagai berikut:

### 1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Razer Brothers berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 12. Karakteristik Karyawan PT. Razer Brothers Berdasarkan Gender / Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
Laki-Laki	83	63,8 %
Perempuan	47	36,2 %
<b>Jumlah</b>	<b>130</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 12 menunjukkan bahwa karyawan PT. Razer Brothers dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 83 orang (63,8%) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang (36,2%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Razer Brothers berjenis kelamin laki-laki.

### 2) Umur

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Razer Brothers berdasarkan umur disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 13. Karakteristik Karyawan PT. Razer Brothers Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Percentase (%)
21 - 25 Tahun	29	22,3 %
26 - 30 Tahun	87	66,9 %
31 - 35 Tahun	13	10 %
> 35 Tahun	1	0,8 %
<b>Jumlah</b>	<b>130</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 13 menunjukkan bahwa karyawan PT. Razer Brothers yang berumur 21-25 tahun sebanyak 29 orang (22,3%), karyawan yang berumur 26-30 tahun sebanyak 87 orang (66,9%), karyawan yang berumur 31-35 tahun sebanyak 13 orang (10%), dan karyawan yang berumur > 35 tahun sebanyak 1 orang

(0,8%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Razer Brothers berumur antara 26-30 tahun.

### 3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Razer Brothers berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 14. Karakteristik Karyawan PT. Razer Brothers Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	82	63 %
Diploma	23	17,7 %
Strata 1	11	8,5 %
Lainnya	14	10,8 %
<b>Jumlah</b>	<b>130</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 14 menunjukkan bahwa karyawan PT. Razer Brothers yang berpendidikan SMA sebanyak 82 orang (63%), karyawan berpendidikan Diploma sebanyak 23 orang (17,7%), karyawan berpendidikan Strata 1 sebanyak 11 orang (8,5%), dan karyawan berpendidikan Lainnya sebanyak 14 orang (10,8%). Tabel di atas menunjukkan mayoritas karyawan berpendidikan terakhir SMA.

### 4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Razer Brothers berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 15. Karakteristik Karyawan PT. Razer Brothers Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	77	59,2 %
6 - 10 Tahun	53	40,8 %
<b>Jumlah</b>	<b>130</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 15 menunjukkan bahwa karyawan PT. Razer Brothers yang telah bekerja 1-5 tahun sebanyak 77 orang (59,2%) dan karyawan yang telah bekerja 6-10 tahun sebanyak 53 orang (40,8%). Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja antara 1-5 tahun di PT. Razer Brothers.

### **b. Deskripsi Kategori Variabel**

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan PT. Razer Brothers mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

#### 1) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,67 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 4,1 dan standar deviasi sebesar 0,4. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 16. Kategorisasi Lingkungan Kerja**

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,5$	27	20,77%
Sedang	$3,7 \leq X < 4,5$	99	76,15%
Rendah	$X < 3,7$	4	3,08%
<b>Jumlah</b>		<b>130</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 16 menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di PT. Razer Brothers masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 27 orang (20,77%), karyawan yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di PT. Razer Brothers masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 99 orang (76,15%), dan karyawan yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di PT. Razer Brothers masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 4 orang (3,08%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. Razer Brothers memberikan penilaian Lingkungan Kerja dengan kategori sedang.

## 2) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 3,00 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 4,17 dan standar deviasi sebesar 0,42. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 17. Kategorisasi Disiplin Kerja**

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,59$	23	17,69%
Sedang	$3,75 \leq X < 4,59$	101	77,70%
Rendah	$X < 3,75$	6	4,61%
<b>Jumlah</b>		<b>130</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 17 menunjukkan bahwa karyawan yang menilai disiplin kerjanya dalam kategori tinggi sebanyak 23 orang (17,69%), karyawan yang menilai

disiplin kerjanya dalam kategori sedang sebanyak 101 orang (77,70%), dan karyawan yang menilai disiplin kerjanya dalam kategori rendah sebanyak 6 orang (4,61%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. Razer Brothers memberikan penilaian Disiplin Kerja dengan kategori sedang.

### 3) Kinerja Karyawan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,75 dan maksimum sebesar 4,50 dengan *mean* sebesar 3,8 dan standar deviasi sebesar 0,6. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan sebanyak 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan terdapat pada tabel berikut ini.

**Tabel 18. Kategorisasi Kinerja Karyawan**

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,4$	10	7,69%
Sedang	$3,2 \leq X < 4,4$	85	65,39%
Rendah	$X < 3,2$	35	26,92%
<b>Jumlah</b>		<b>130</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Dari tabel 18 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja dalam kategori tinggi dengan jumlah 10 orang responden (7,69%). Sedangkan untuk kategori sedang terdapat sebanyak 85 orang responden (65,39%) dan kategori rendah sebanyak 35 orang responden (26,92%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. Razer Brothers memberikan penilaian Kinerja Karyawan dengan kategori sedang. Tidak ada

karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang sangat rendah.

## **2. Uji Prasyarat Analisis**

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 22.0 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 19. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,081	Normal
Lingkungan Kerja	0,091	Normal
Disiplin kerja	0,076	Normal

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Hasil uji normalitas pada tabel 19 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ( $\text{sig}>0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

### **b. Uji Linieritas**

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikasi lebih besar dari 0,05, maka hubungan

antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 20. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,300	Linier
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,585	Linier

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Hasil uji linieritas pada tabel 20 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $P>0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Dari tabel 21 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### **3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for Windows*.

**Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan**

	Model 1 B	Model 2 $\beta$	Model 3 $\beta$	Model 4 $\beta$
Gender	,120	,133	,109	,122
Umur	-,248	-,230	-,234	-,217
Pend. Terakhir	,101	,103	,091	,094
Lama Bekerja	,134	,136	,130	,132
Lingkungan Kerja		,198*		,198*
Disiplin Kerja			,174*	,174*
$R^2$	,062	,101*	,092*	,131*
$\Delta R^2$	,062	,039*	,030*	0,069*

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05.

#### a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 22.0 for Windows* dalam penelitian ini

dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan ringkasan analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\beta$ ) 0,198 ( $p=0,022$ ). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,039; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 22, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\beta$ ) 0,174 ( $p=0,045$ ). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,030; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 22, diketahui bahwa lingkungan kerja ( $\beta$ ) 0,198 ( $p=0,021$ ) dan disiplin kerja ( $\beta$ ) 0,174 ( $p=0,042$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,069; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

**Tabel 23. Hasil Pengujian Hipotesis**

No.	Hipotesis	Hasil
1	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Razer Brothers	Terbukti
2	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Razer Brothers	Terbukti
3	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Razer Brothers	Terbukti

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) 0,198 ( $p=0,022$ ). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,039; maka hipotesis pertama diterima.

Skor terendah ditunjukkan pada indikator hubungan dengan rekan kerja, yaitu sebesar (4,1). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hubungan antar karyawan yang kurang baik memang kerap kali terjadi di PT. Razer Brothers. Sebagai contoh karyawan yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah di antara sesama rekan kerja.

Menurut Suprihatiningrum (2012) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Hal ini berkaitan dengan teori lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencerahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Ketika karyawan PT. Razer Brothers bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta hubungan di antara sesama karyawan pun baik, maka karyawan akan cenderung bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) 0,174 ( $p=0,045$ ). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,030; maka hipotesis kedua diterima.

Indikator ketaatan pada standar kerja dan bekerja etis memiliki skor terendah, yaitu sebesar (4,1). Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan pada standar kerja merupakan hal yang kurang dimiliki oleh sebagian karyawan PT. Razer Brothers. Sebagai contoh bahwa karyawan masih sering mengabaikan tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target penjualan yang belum optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi omset harian sehingga bagian keuangan sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan rekapitulasi. Pada kasus ini terlihat bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Fenomena lain yang masih sering ditemui adalah kurang adanya rasa hormat kepada karyawan yang jabatan atau posisinya lebih tinggi dari karyawan lainnya, seperti memanggil nama yang bersangkutan secara langsung. Karyawan terlalu menganggap dirinya sangat dekat dengan atasannya sehingga menimbulkan rasa kurang hormat terhadap atasannya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dinilai belum mampu bekerja secara etis.

Menurut Soejono (1986) disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat kedisiplinan karyawan PT. Razer Brothers yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan PT. Razer Brothers memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja karyawan PT. Razer Brothers yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan PT. Razer Brothers kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyo (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh lingkungan kerja nilai ( $\beta$ ) 0,198 ( $p=0,021$ ) dan disiplin kerja ( $\beta$ ) 0,174 ( $p=0,042$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,069.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak terkontrol dengan disiplin yang rendah sehingga beberapa target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Karyawan akan lebih giat dalam bekerja di lingkungan kerja dan disiplin kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan di PT. Razer Brothers.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja baik dan tingkat kedisiplinan karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja di PT. Razer Brothers kurang kondusif karena desain tempat kerja yang kurang menarik, ruangan kerja kurang luas sehingga terjadi penumpukan barang produksi di berbagai tempat, dan proses renovasi yang

sedang berlangsung mengganggu jalannya aktifitas kerja di perusahaan. Perbaikan terhadap lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kenyamanan, ketenangan dan suasana kerja yang kondusif. Selain itu hubungan antar karyawan juga perlu diperhatikan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecemburuan sosial, konflik di tempat kerja, dan hubungan yang kurang harmonis lainnya. Diharapkan dengan perlakuan seperti itu akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kinerjanya lebih optimal.

Disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Razer Brothers masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan indisipliner. Ketidakdisiplinan yang dilakukan karyawan PT. Razer Brothers menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan karyawan dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan PT. Razer Brothers yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari karyawan sehingga karyawan akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan

kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun demikian, tingkat disiplin karyawan yang baik akan membantu karyawan mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi pula. Artinya, tingkat disiplin yang tinggi tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada lingkungan kerja yang baik didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya pada lingkungan kerja kurang baik dan tingkat kedisiplinan yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian oleh Priyo (2014) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpangaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan

kondusif serta disiplin kerja yang tinggi. Hal ini akan berdampak pada pencapaian target-target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **BAB V** **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta ( $\beta$ ) 0,198 (\* $p<0.05$ ;  $p=0,022$ ). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,039.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar ( $\beta$ ) 0,174 (\* $p>0.05$ ;  $p=0,045$ ). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,030.
3. Lingkungan kerja memiliki nilai beta ( $\beta$ ) sebesar ( $\beta$ ) 0,198 (\* $p<0.05$ ;  $p=0,021$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja memiliki nilai beta ( $\beta$ ) sebesar ( $\beta$ ) 0,174 ( $p>0.05$ ;  $p=0,042$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,069. Artinya, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 6,9% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja dari karyawanpun juga akan lebih baik lagi atau meningkat.

## B. Keterbatasan Penelitian

1. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan yaitu hanya sebesar 0,069 atau 6,9%. Hal ini berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Razer Brothers.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas dan belum cukup untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers.

## C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan PT. Razer Brothers
  - a. Berdasarkan hasil penilaian karyawan PT. Razer Brothers diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mendapatkan skor terendah (533) pada indikator hubungan dengan rekan kerja. Oleh karena itu, pimpinan PT. Razer Brothers disarankan untuk selalu mengontrol hubungan antar sesama karyawan guna meminimalisir terjadinya keretakan hubungan di tempat kerja. Selain itu juga disarankan agar dilakukan evaluasi mingguan atau bulanan terkait masalah di antara sesama karyawan agar hubungan yang baik selalu terjaga. Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah pengadaan *refreshing* bersama sebagai sarana mempererat tali

silaturrahim di antara sesama karyawan sehingga karyawan merasa nyaman baik di dalam maupun di luar kerja. Apabila hubungan karyawan terlihat harmonis dan baik maka karyawan cenderung nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan hasil penilaian karyawan PT. Razer Brothers diketahui bahwa variabel disiplin kerja mendapatkan skor terendah (528) pada indikator bekerja etis dan (536) pada indikator ketaatan pada standar kerja. Oleh karena itu, pimpinan PT. Razer Brothers disarankan untuk lebih tegas dalam menghadapi sikap karyawan yang dinilai kurang etis dalam bekerja. Pimpinan disarankan juga untuk lebih ketat dan tegas dalam mengontrol pelaksanaan peraturan oleh karyawan agar karyawan benar-benar melaksanakan peraturan dengan kesadaran dirinya sendiri. Pemberian sanksi yang tepat juga perlu dipertimbangkan guna mendapatkan hasil yang diinginkan demi kebaikan perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada PT. Razer Brothers khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan hanya sebesar 6,9 % terhadap kinerja karyawan, artinya masih banyak faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Razer Brothers.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2009). *Sikap manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bambang, Kusriyanto. (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA (2003). *Human resource management: An experimental approach.(International edition)*.
- Cong, N. N., & Van, D. N. (2013). Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*, 4(6).
- Dharmawan, I. Made Yusa. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*: Program Pasca Sarjana Udayana Bali.
- Evanita, Leny. (2013). *Tesis*: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping.
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19-5/E." (2011).
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*. Tahun IV, Nomor 2, Desember.
- Hidayat, Cynthia Novita. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal AGORA*. Vol. 3 No. 2, 2015. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study: Isfahan

- Regional Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (9), 327.
- Kelman. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusmayadi, A.W. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Sensus pada PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon*. Tasikmalaya: Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Siliwangi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafri, dan Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Mardalis. (2008). *Metode Penelitian. "Suatu Pendekatan Proposal"*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survey Diagnosis Organizational*. Semarang: UNDIP.
- McDaniel Jr, Carl, and Roger Gates. *Marketing research*. Wiley Global Education, 2014
- Nazir, M. (1998). *Metode Penelitian, Cetakan Ketiga*. Penerbit PT. Ghalia Indonesia.
- Nimpuno, Galih Aryo. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyo, Raditya, Taher Alhabbsji dan Mohammad Al Musadieq. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars Internasional Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 11 No. 1 Juni 2014. Universitas Brawijaya Malang
- Rivai, V. (2004). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal & Dedy Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., ... & Vanscheidt, W. (2006). Wound bed preparation: a systematic approach to wound management. *Wound repair and regeneration*, 11(s1), S1-S28.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Simanjuntak, M.D. (2013). *Tesis: Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan*.
- Singarimbun, Masri, and Sofyan Effendi. "Metoda Penelitian Survey." *LP3S, Jakarta* (1995).
- Soejono, Imam. (1986). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Jaya Sakti.
- Soetjipto, Budi W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Asmara Books.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1).
- Suryana, M. Si. "Metodologi Penelitian." Jakarta. PT Raja Grafindo Persada (1995).
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Terry, George R. (2006). *Principles of Management*. Bandung: Alumni.

- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Tu'u, Tulus. (2004). *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Umar, H. (2005). Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.
- Warsito, Budi. "Uji Linearitas Data Time Series dengan Reset Test." *Jurnal Matematika dan Komputer* 7.3 (2004): 36-44.

Website:

Suryana. (2009). Statistika Terapan. [www.statistikaterapan.wordpress.com](http://www.statistikaterapan.wordpress.com).

# LAMPIRAN

## 1. Surat Ijin Penelitian

**THE SANDAL'S**

**PT. RAZER BROTHERS**

Jl. H. Muhyin RT06/RW05 no 94 kel. Jaticempaka, kec. Pondok Gede, Bekasi 17411 Telp. (021) 8463721

**SURAT KETERANGAN**  
NO. 002/DU-RB/VI/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	MOH. KHOMEINI REZA PAHLEVI
Jabatan	:	DIREKTUR UTAMA

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama	:	ADITYA NUR PRATAMA
NIM	:	12808144059
Prodi	:	MANAJEMEN
Perguruan Tinggi	:	UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Razer Brothers guna keperluan tugas akhir skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Razer Brothers" mulai bulan Maret - Juni 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bekasi, 24 Juni 2016

PT. RAZER BROTHERS

**RAZER**  
**BROTHERS**

MOH. KHOMEINI REZA P

## 2. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Bapak/Ibu/Sdr Responden yang terhormat,

Sebagai syarat menyelesaikan studi di Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, saya melakukan penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Razer Brothers". Mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini.

Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr rasakan, lakukan dan alami di tempat kerja. Bapak/Ibu/Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr.

Hormat Saya,

Aditya Nur Pratama

## I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Umur : \_\_\_\_\_ Tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan :  SLTA  
 Diploma 3  
 Strata 1  
 Lainnya
5. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ Tahun/bulan
6. Bagian/Departemen : \_\_\_\_\_
7. Jabatan/Pekerjaan : \_\_\_\_\_

## II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon membaca dengan cermat daftar pertanyaan/pernyataan di bawah ini terlebih dahulu sebelum menjawab.
2. Mohon memberi tanda (X atau ✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling sesuai dan mohon mengisi dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
  - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
  - b. TS = Tidak Setuju (2)
  - c. R = Ragu (3)
  - d. S = Setuju (4)
  - e. SS = Sangat Setuju (5)

## Daftar Angket Penelitian

### 1. KINERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja					
2	Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu					
3	Pekerjaan yang saya lakukan akurat					
4	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai					
5	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan					
6	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan					
7	Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan					
8	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
9	Saya bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim					
10	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

Sumber :

I Made Yusa Dharmawan. (2011). Tesis: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.

### 2. LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman					
3	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
4	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja					

5	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
6	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas					

Sumber :

Markus Doddy Simanjuntak (2013). Tesis: Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan.

### 3. DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					
4	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan					
6	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahannya dalam bekerja					
7	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
8	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					

Sumber :

Leny Evanita (2013). Tesis: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping.

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Bapak/Ibu/Sdr Responden yang terhormat,

Sebagai syarat menyelesaikan studi di Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, saya melakukan penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Razer Brothers". Mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini.

Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr rasakan, lakukan dan alami di tempat kerja. Bapak/Ibu/Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr.

Hormat Saya,

Aditya Nur Pratama

## I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Umur : \_\_\_\_\_ Tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan :  SLTA  
 Diploma 3  
 Strata 1  
 Lainnya
5. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ Tahun/bulan
6. Bagian/Departemen : \_\_\_\_\_
7. Jabatan/Pekerjaan : \_\_\_\_\_

## II. PETUNJUK PENGISIAN

4. Mohon membaca dengan cermat daftar pertanyaan/pernyataan di bawah ini terlebih dahulu sebelum menjawab.
5. Mohon memberi tanda (X atau ✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling sesuai dan mohon mengisi dengan keadaan yang sebenarnya.
6. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
  - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
  - b. TS = Tidak Setuju (2)
  - c. R = Ragu (3)
  - d. S = Setuju (4)
  - e. SS = Sangat Setuju (5)

### Daftar Angket Penelitian

#### 4. KINERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja					
2	Pekerjaan yang saya lakukan akurat					
3	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai					
4	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan					
5	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan					
6	Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan					
7	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
8	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

Sumber :

I Made Yusa Dharmawan. (2011). Tesis: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.

#### 5. LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman					
3	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
4	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja					
5	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
6	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas					

Sumber :

Markus Doddy Simanjuntak (2013). Tesis: Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan.

## 6. DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					
4	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan					
6	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahannya dalam bekerja					
7	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
8	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					

Sumber :

Leny Evanita (2013). Tesis: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping.

### 3. Data Validitas dan Reliabilitas

No.	Lingk. Kerja (X1)						Disiplin Kerja (X2)						Kinerja Karyawan (Y)										
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2
2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	1	5	5	4	5	2	5	5
3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	2	5	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	1	3	3	3	3	2	3	3
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	3	4	4	3	2	4	3
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	4	4	2	1	4
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	3	3	3	2	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1
19	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1
20	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	1	4	4	4	4	3	1	4
22	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	4	3	4	3	4	4	1
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	1	4	4	4	3	4	4	1
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	3	4	4	1
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	1
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	1
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	2	3	3	1
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
36	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
37	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
40	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5
41	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
43	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	5
49	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4

<b>52</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	
<b>53</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
<b>54</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4
<b>55</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
<b>56</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
<b>57</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1
<b>58</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	1	4
<b>59</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4
<b>60</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	1	5
<b>61</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1
<b>62</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	1
<b>63</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	1	4
<b>64</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	1	5
<b>65</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	1	4	4
<b>66</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
<b>67</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>68</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
<b>69</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
<b>70</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
<b>71</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
<b>72</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
<b>73</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
<b>74</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
<b>75</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
<b>76</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
<b>77</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
<b>78</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
<b>79</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
<b>80</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
<b>81</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>82</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
<b>83</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4
<b>84</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	5	4	4	5	5
<b>85</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4
<b>86</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4
<b>87</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4
<b>88</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	5	4	4	5	5
<b>89</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4
<b>90</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	5	4	4
<b>91</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4
<b>92</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
<b>93</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
<b>94</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	5	5	4	4
<b>95</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4
<b>96</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	5	4	4	5	5
<b>97</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4
<b>98</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4
<b>99</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4
<b>100</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	5	4	4	5	5
<b>101</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	5
<b>102</b>	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4
<b>103</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
<b>104</b>	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
<b>105</b>	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
<b>106</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4

107	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
108	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
109	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
110	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
111	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
112	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
113	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
114	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
116	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
117	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
118	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
120	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
121	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
122	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
123	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
124	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
125	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
126	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
127	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
128	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
129	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
130	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4

= item pertanyaan yang tidak lolos uji validitas (CFA)

#### 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

#### HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

#### FACTOR ANALYSIS

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,698
Bartlett's Test of Sphericity	3447,420
Df	276
Sig.	,000

##### Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor		
	1	2	3
LK1			,833
LK2			,877
LK3			,802
LK4			,936
LK5			,744
LK6			,888
DK1		,872	
DK2		,736	
DK3		,792	
DK4		,993	
DK5		,720	
DK6		,851	
DK7		,577	
DK8		,658	
KK1	,863		
KK2			
KK3	,739		
KK4	,797		
KK5	,850		
KK6	,740		
KK7	,763		
KK8	,843		
KK9			
KK10	,598		

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

## HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 2

### FACTOR ANALYSIS

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,689
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3351,027
	Df	231
	Sig.	,000

**Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>**

	Factor		
	1	2	3
LK1			,834
LK2			,874
LK3			,803
LK4			,933
LK5			,746
LK6			,890
DK1	,871		
DK2	,733		
DK3	,788		
DK4	,995		
DK5	,717		
DK6	,852		
DK7	,575		
DK8	,657		
KK1		,865	
KK3		,740	
KK4		,803	
KK5		,855	
KK6		,738	
KK7		,761	
KK8		,847	
KK10		,588	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

## 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

# HASIL UJI RELIABILITAS

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	130	100,0

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

### a. Lingkungan Kerja

**Reliability Statistics Tahap 1**

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	6

**Reliability Statistics Tahap 2**

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	6

### b. Disiplin Kerja

**Reliability Statistics Tahap 1**

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	8

**Reliability Statistics Tahap 2**

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	8

c. Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics Tahap 1**

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	10

**Reliability Statistics Tahap 2**

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	8

## 6. Data Penelitian

No.	Lingkungan Kerja (X1)						Jml.	Disiplin Kerja (X2)								Jml.	Kinerja Karyawan (Y)								Juml.
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	8		1	3	4	5	6	7	8	10	
1	2	4	2	2	4	2	16	4	4	4	4	3	4	4	3	30	3	3	2	3	2	2	3	3	21
2	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	4	3	5	4	3	31	4	5	5	4	5	2	5	5	35
3	5	4	5	5	4	5	28	4	4	4	4	3	5	4	3	31	4	4	4	4	3	2	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	3	5	4	3	30	3	3	3	3	2	2	3	3	22
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	5	2	3	29	3	3	3	3	2	2	3	2	21
6	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	3	5	2	3	28	3	3	3	3	2	2	3	2	21
7	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	3	5	2	3	29	3	3	3	3	2	2	3	2	21
8	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	3	5	2	3	30	3	3	3	3	2	2	3	2	21
9	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	3	5	2	5	32	3	3	2	3	2	2	3	2	20
10	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	5	3	5	32	3	3	3	3	3	2	3	2	22
11	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	4	4	3	2	4	2	26
12	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	4	4	4	4	2	1	2	24
13	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	3	3	3	3	2	3	2	22
14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	2	3	2	22
15	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	3	37	3	3	3	3	3	2	3	2	22
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	3	32	3	3	3	3	3	3	3	2	23
17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	5	32	3	3	4	3	4	3	4	3	27
18	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	4	5	32	3	4	4	4	4	3	2	3	27
19	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	5	5	5	3	38	3	3	3	3	2	3	3	3	23
20	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	5	5	5	3	38	1	3	3	1	3	1	1	1	14
21	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	5	3	32	4	4	4	4	4	4	3	4	31
22	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	5	5	5	3	38	4	4	3	4	3	4	4	5	31
23	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	4	5	32	4	4	4	4	4	3	4	4	31
24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	3	4	4	31

<b>25</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	4	25
<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	4	25
<b>27</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	2	3	3	4	24
<b>28</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	4	25
<b>29</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	4	25
<b>30</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	4	25
<b>31</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	4	25
<b>32</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	4	25
<b>33</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	4	3	4	3	4	27
<b>34</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	4	25
<b>35</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	3	3	3	4	28
<b>36</b>	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	4	3	3	3	4	27
<b>37</b>	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	4	25
<b>38</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	2	3	3	4	24
<b>39</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	4	25
<b>40</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	3	3	3	3	3	5	26
<b>41</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	4	25
<b>42</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	2	3	3	4	24
<b>43</b>	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
<b>44</b>	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
<b>45</b>	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	4	25
<b>46</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	4	3	3	4	4	28
<b>47</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	4	31
<b>48</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	3	3	2	3	3	5	25
<b>49</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	2	3	3	4	24
<b>50</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	2	3	3	4	24
<b>51</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	33

<b>52</b>	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	3	4	4	3	30
<b>53</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	5	4	4	32
<b>54</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	3	3	4	4	5	4	32
<b>55</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
<b>56</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	5	4	4	5	34
<b>57</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
<b>58</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	4	5	4	36
<b>59</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
<b>60</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	5	4	4	5	34
<b>61</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
<b>62</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	3	5	4	4	5	4	34
<b>63</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
<b>64</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	5	4	4	5	34
<b>65</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
<b>66</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	4	5	4	36
<b>67</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
<b>68</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	5	4	4	5	34
<b>69</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
<b>70</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	4	5	4	36
<b>71</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	4	4	4	5	4	35
<b>72</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	5	4	4	5	35
<b>73</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
<b>74</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	4	5	4	36
<b>75</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
<b>76</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	5	4	4	5	34
<b>77</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
<b>78</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	4	5	4	36

<b>79</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
<b>80</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	4	4	34
<b>81</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	5	4	33
<b>82</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	4	5	4	36
<b>83</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
<b>84</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	4	4	34
<b>85</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	5	4	33
<b>86</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	4	5	4	36
<b>87</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
<b>88</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	4	4	34
<b>89</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	5	4	34
<b>90</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	5	4	4	5	4	35
<b>91</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
<b>92</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	4	4	34
<b>93</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	5	4	34
<b>94</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	5	4	4	5	4	36
<b>95</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
<b>96</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	4	4	34
<b>97</b>	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	5	4	34
<b>98</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	4	4	5	4	36
<b>99</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	5	4	34
<b>100</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	4	4	34
<b>101</b>	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	5	4	35
<b>102</b>	4	4	5	4	3	3	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	5	4	4	4	4	34
<b>103</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	5	4	4	5	4	35
<b>104</b>	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	5	4	4	5	4	36	5	4	4	4	4	4	5	4	34
<b>105</b>	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	5	5	4	35

<b>106</b>	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	5	4	4	4	4	34
<b>107</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	5	4	4	4	4	4	4	33
<b>108</b>	5	4	4	4	3	3	23	5	4	4	5	4	4	5	4	36	5	4	4	4	4	4	4	5	34
<b>109</b>	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	5	4	4	34
<b>110</b>	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	5	4	4	4	4	34
<b>111</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	5	5	4	4	4	4	4	34
<b>112</b>	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	5	4	5	4	5	36	4	4	4	4	4	4	5	5	34
<b>113</b>	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	5	4	4	34
<b>114</b>	4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	4	4	4	33
<b>115</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	5	4	35	5	5	4	4	4	4	4	4	34
<b>116</b>	5	4	4	4	5	5	27	5	4	4	5	4	5	4	5	36	4	4	4	4	4	4	4	5	33
<b>117</b>	5	5	4	5	5	5	29	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	5	5	4	4	35
<b>118</b>	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	4	4	4	33
<b>119</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	5	4	35	5	5	4	4	4	4	4	4	34
<b>120</b>	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	5	4	5	4	5	36	4	5	4	4	4	4	4	5	34
<b>121</b>	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	5	5	4	4	35
<b>122</b>	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	5	4	4	34
<b>123</b>	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	5	4	35	5	4	4	4	4	4	5	4	34
<b>124</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	4	4	4	4	5	33
<b>125</b>	4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	4	4	4	33
<b>126</b>	4	4	5	4	5	5	27	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	5	5	5	4	4	4	4	36
<b>127</b>	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	4	4	4	5	4	35
<b>128</b>	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	4	5	4	5	36	5	4	4	4	4	4	4	5	34
<b>129</b>	3	5	4	5	4	4	25	5	4	4	5	4	5	4	5	36	4	4	4	4	4	5	4	5	34
<b>130</b>	4	3	5	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	5	4	3	4	4	33
<b>JML</b>	542	545	546	543	<b>533</b>	540	3249	543	546	545	547	536	556	540	<b>528</b>	4341	499	503	495	501	481	<b>479</b>	494	510	3962
<b>Rata2</b>	4,2	4,2	4,2	4,2	<b>4,1</b>	4,2	25	4,2	4,2	4,2	4,2	4,1	4,3	4,2	<b>4,1</b>	33,4	3,8	3,9	3,8	3,9	3,7	<b>3,7</b>	3,8	3,9	30,5

## 7. Hasil Uji Karakteristik Responden

NO	Gender	Umur	Pendidikan	Lamabekerja
1	Laki-Laki	21-25	SMA	1-5 Tahun
2	Perempuan	26-30	SMA	6-10 Tahun
3	Laki-Laki	21-25	LAINNYA	1-5 Tahun
4	Laki-Laki	26-30	D3	1-5 Tahun
5	Laki-Laki	31-35	SMA	6-10 Tahun
6	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
7	Laki-Laki	26-30	SMA	1-5 Tahun
8	Perempuan	36-40	D3	6-10 Tahun
9	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
10	Perempuan	26-30	LAINNYA	6-10 Tahun
11	Laki-Laki	26-30	SMA	1-5 Tahun
12	Laki-Laki	21-25	D3	1-5 Tahun
13	Laki-Laki	21-25	SMA	1-5 Tahun
14	Laki-Laki	21-25	SMA	1-5 Tahun
15	Laki-Laki	26-30	S1	1-5 Tahun
16	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
17	Laki-Laki	26-30	D3	1-5 Tahun
18	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
19	Laki-Laki	26-30	S1	1-5 Tahun
20	Laki-Laki	31-35	SMA	6-10 Tahun
21	Laki-Laki	26-30	S1	6-10 Tahun
22	Perempuan	26-30	SMA	6-10 Tahun
23	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
24	Laki-Laki	26-30	D3	1-5 Tahun
25	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
26	Laki-Laki	31-35	D3	6-10 Tahun
27	Laki-Laki	31-35	SMA	6-10 Tahun
28	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
29	Laki-Laki	26-30	SMA	1-5 Tahun
30	Perempuan	26-30	SMA	6-10 Tahun
31	Laki-Laki	31-35	LAINNYA	6-10 Tahun
32	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
33	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
34	Laki-Laki	26-30	S1	1-5 Tahun
35	Laki-Laki	26-30	D3	6-10 Tahun
36	Laki-Laki	31-35	SMA	6-10 Tahun
37	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
38	Perempuan	26-30	SMA	6-10 Tahun
39	Laki-Laki	26-30	D3	1-5 Tahun

40	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
41	Laki-Laki	26-30	SMA	1-5 Tahun
42	Laki-Laki	26-30	S1	6-10 Tahun
43	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
44	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
45	Laki-Laki	26-30	D3	1-5 Tahun
46	Laki-Laki	26-30	SMA	1-5 Tahun
47	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
48	Laki-Laki	26-30	D3	1-5 Tahun
49	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
50	Laki-Laki	26-30	D3	6-10 Tahun
51	Laki-Laki	26-30	D3	1-5 Tahun
52	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
53	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
54	Laki-Laki	26-30	D3	1-5 Tahun
55	Perempuan	26-30	SMA	6-10 Tahun
56	Laki-Laki	26-30	D3	1-5 Tahun
57	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
58	Laki-Laki	26-30	D3	1-5 Tahun
59	Laki-Laki	21-25	SMA	1-5 Tahun
60	Perempuan	26-30	SMA	6-10 Tahun
61	Laki-Laki	26-30	SMA	1-5 Tahun
62	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
63	Laki-Laki	31-35	D3	6-10 Tahun
64	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
65	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
66	Perempuan	26-30	D3	1-5 Tahun
67	Laki-Laki	21-25	SMA	1-5 Tahun
68	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
69	Laki-Laki	26-30	D3	1-5 Tahun
70	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
71	Laki-Laki	26-30	S1	1-5 Tahun
72	Perempuan	26-30	LAINNYA	6-10 Tahun
73	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
74	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
75	Perempuan	26-30	LAINNYA	1-5 Tahun
76	Laki-Laki	31-35	SMA	6-10 Tahun
77	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
78	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
79	Laki-Laki	26-30	S1	1-5 Tahun
80	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
81	Laki-Laki	26-30	S1	6-10 Tahun
82	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun

83	Perempuan	26-30	D3	1-5 Tahun
84	Laki-Laki	26-30	D3	6-10 Tahun
85	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
86	Laki-Laki	31-35	S1	6-10 Tahun
87	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
88	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
89	Laki-Laki	31-35	SMA	6-10 Tahun
90	Laki-Laki	31-35	S1	6-10 Tahun
91	Laki-Laki	26-30	S1	1-5 Tahun
92	Perempuan	26-30	SMA	6-10 Tahun
93	Laki-Laki	21-25	LAINNYA	1-5 Tahun
94	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
95	Perempuan	21-25	LAINNYA	1-5 Tahun
96	Laki-Laki	26-30	SMA	1-5 Tahun
97	Laki-Laki	31-35	D3	6-10 Tahun
98	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
99	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
100	Perempuan	26-30	LAINNYA	1-5 Tahun
101	Laki-Laki	21-25	SMA	1-5 Tahun
102	Perempuan	26-30	SMA	6-10 Tahun
103	Laki-Laki	26-30	SMA	1-5 Tahun
104	Laki-Laki	26-30	LAINNYA	6-10 Tahun
105	Laki-Laki	31-35	SMA	6-10 Tahun
106	Laki-Laki	21-25	SMA	1-5 Tahun
107	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
108	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
109	Laki-Laki	26-30	SMA	1-5 Tahun
110	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
111	Laki-Laki	26-30	LAINNYA	6-10 Tahun
112	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
113	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
114	Laki-Laki	31-35	LAINNYA	6-10 Tahun
115	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
116	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
117	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
118	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
119	Laki-Laki	21-25	SMA	1-5 Tahun
120	Laki-Laki	26-30	LAINNYA	1-5 Tahun
121	Laki-Laki	26-30	SMA	6-10 Tahun
122	Laki-Laki	26-30	LAINNYA	1-5 Tahun
123	Laki-Laki	21-25	D3	1-5 Tahun
124	Perempuan	26-30	SMA	6-10 Tahun
125	Laki-Laki	21-25	SMA	1-5 Tahun

<b>126</b>	Perempuan	26-30	SMA	1-5 Tahun
<b>127</b>	Laki-Laki	21-25	SMA	1-5 Tahun
<b>128</b>	Laki-Laki	26-30	D3	6-10 Tahun
<b>129</b>	Perempuan	21-25	SMA	1-5 Tahun
<b>130</b>	Laki-Laki	26-30	LAINNYA	6-10 Tahun

## 8. Hasil Uji Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LK	130	2,67	5,00	4,1654	,43851
DK	130	3,00	5,00	4,1740	,42009
KK	130	1,75	4,50	3,8096	,62339
Valid N (listwise)	130				

### LINGKUNGAN KERJA

Mi	=	4,1
Sdi	=	0,4

Tinggi :  $X = M + SD$

Sedang :  $M - SD = X < M + SD$

Rendah :  $X < M - SD$

Kategori	Skor
Tinggi	: $X = 4,5$
Sedang	: $3,7 = X < 4,5$
Rendah	: $X < 3,7$

### **DISIPLIN KERJA**

Mi	=	4,17
Sdi	=	0,42

Tinggi                            :  $X \geq M + SD$   
 Sedang                            :  $M - SD \leq X < M + SD$   
 Rendah                            :  $X < M - SD$

Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 4,59$
Sedang	: $3,75 \leq X < 4,59$
Rendah	: $X < 3,75$

### **KINERJA KERJA**

Mi	=	3,8
Sdi	=	0,6

Tinggi                            :  $X = M + SD$   
 Sedang                            :  $M - SD = X < M + SD$   
 Rendah                            :  $X < M - SD$

Kategori	Skor
Tinggi	: $X = 4,4$
Sedang	: $3,2 = X < 4,4$
Rendah	: $X < 3,2$

## 9. Hasil Uji Kategorisasi

NO.	LING.KERJA	KETERANGAN	DIS.KERJA	KETERANGAN	KINERJA	KETERANGAN
1	16	Rendah	30	Sedang	21	Rendah
2	29	Tinggi	31	Sedang	35	Sedang
3	28	Tinggi	31	Sedang	29	Sedang
4	24	Sedang	30	Sedang	22	Rendah
5	24	Sedang	29	Rendah	21	Rendah
6	24	Sedang	28	Rendah	21	Rendah
7	25	Sedang	29	Rendah	21	Rendah
8	24	Sedang	30	Sedang	21	Rendah
9	24	Sedang	32	Sedang	20	Rendah
10	24	Sedang	32	Sedang	22	Rendah
11	24	Sedang	40	Tinggi	26	Sedang
12	30	Tinggi	39	Tinggi	24	Rendah
13	29	Tinggi	39	Tinggi	22	Rendah
14	24	Sedang	32	Sedang	22	Rendah
15	30	Tinggi	37	Tinggi	22	Rendah
16	24	Sedang	32	Sedang	23	Rendah
17	24	Sedang	32	Sedang	27	Sedang
18	23	Sedang	32	Sedang	27	Sedang
19	23	Sedang	38	Tinggi	23	Rendah
20	23	Sedang	38	Tinggi	14	Rendah
21	23	Sedang	32	Sedang	31	Sedang
22	23	Sedang	38	Tinggi	31	Sedang
23	23	Sedang	32	Sedang	31	Sedang
24	24	Sedang	33	Sedang	31	Sedang
25	24	Sedang	32	Sedang	25	Rendah
26	24	Sedang	32	Sedang	25	Rendah
27	24	Sedang	32	Sedang	24	Rendah
28	24	Sedang	32	Sedang	25	Rendah
29	24	Sedang	32	Sedang	25	Rendah
30	24	Sedang	32	Sedang	25	Rendah
31	24	Sedang	32	Sedang	25	Rendah
32	24	Sedang	32	Sedang	25	Rendah
33	30	Tinggi	32	Sedang	27	Sedang
34	24	Sedang	32	Sedang	25	Rendah
35	24	Sedang	32	Sedang	28	Sedang
36	18	Rendah	32	Sedang	27	Sedang
37	18	Rendah	32	Sedang	25	Rendah
38	24	Sedang	32	Sedang	24	Rendah
39	24	Sedang	32	Sedang	25	Rendah
40	24	Sedang	40	Tinggi	26	Sedang

41	30	Tinggi	32	Sedang	25	Rendah
42	24	Sedang	32	Sedang	24	Rendah
43	24	Sedang	24	Rendah	24	Rendah
44	24	Sedang	24	Rendah	24	Rendah
45	18	Rendah	32	Sedang	25	Rendah
46	24	Sedang	32	Sedang	28	Sedang
47	24	Sedang	32	Sedang	31	Sedang
48	24	Sedang	40	Tinggi	25	Rendah
49	30	Tinggi	32	Sedang	24	Rendah
50	24	Sedang	32	Sedang	24	Rendah
51	24	Sedang	32	Sedang	33	Sedang
52	24	Sedang	24	Rendah	30	Sedang
53	30	Tinggi	32	Sedang	32	Sedang
54	24	Sedang	32	Sedang	32	Sedang
55	24	Sedang	32	Sedang	33	Sedang
56	24	Sedang	40	Tinggi	34	Sedang
57	30	Tinggi	32	Sedang	33	Sedang
58	24	Sedang	32	Sedang	36	Tinggi
59	24	Sedang	32	Sedang	33	Sedang
60	24	Sedang	40	Tinggi	34	Sedang
61	30	Tinggi	32	Sedang	33	Sedang
62	24	Sedang	32	Sedang	34	Sedang
63	24	Sedang	32	Sedang	33	Sedang
64	24	Sedang	40	Tinggi	34	Sedang
65	30	Tinggi	32	Sedang	33	Sedang
66	24	Sedang	32	Sedang	36	Tinggi
67	24	Sedang	32	Sedang	33	Sedang
68	24	Sedang	40	Tinggi	34	Sedang
69	30	Tinggi	32	Sedang	33	Sedang
70	24	Sedang	32	Sedang	36	Tinggi
71	24	Sedang	32	Sedang	35	Sedang
72	24	Sedang	40	Tinggi	35	Sedang
73	30	Tinggi	32	Sedang	33	Sedang
74	24	Sedang	32	Sedang	36	Tinggi
75	24	Sedang	32	Sedang	33	Sedang
76	24	Sedang	40	Tinggi	34	Sedang
77	30	Tinggi	32	Sedang	33	Sedang
78	24	Sedang	32	Sedang	36	Tinggi
79	24	Sedang	32	Sedang	33	Sedang
80	24	Sedang	40	Tinggi	34	Sedang
81	30	Tinggi	32	Sedang	33	Sedang
82	24	Sedang	32	Sedang	36	Tinggi
83	24	Sedang	32	Sedang	33	Sedang

84	24	Sedang	40	Tinggi	34	Sedang
85	30	Tinggi	32	Sedang	33	Sedang
86	24	Sedang	32	Sedang	36	Tinggi
87	24	Sedang	32	Sedang	33	Sedang
88	24	Sedang	40	Tinggi	34	Sedang
89	30	Tinggi	32	Sedang	34	Sedang
90	24	Sedang	32	Sedang	35	Sedang
91	24	Sedang	32	Sedang	33	Sedang
92	24	Sedang	40	Tinggi	34	Sedang
93	30	Tinggi	32	Sedang	34	Sedang
94	30	Tinggi	32	Sedang	36	Tinggi
95	24	Sedang	32	Sedang	33	Sedang
96	24	Sedang	40	Tinggi	34	Sedang
97	30	Tinggi	32	Sedang	34	Sedang
98	24	Sedang	32	Sedang	36	Tinggi
99	24	Sedang	32	Sedang	34	Sedang
100	24	Sedang	40	Tinggi	34	Sedang
101	30	Tinggi	40	Tinggi	35	Sedang
102	23	Sedang	32	Sedang	34	Sedang
103	24	Sedang	32	Sedang	35	Sedang
104	25	Sedang	36	Sedang	34	Sedang
105	26	Sedang	33	Sedang	35	Sedang
106	25	Sedang	32	Sedang	34	Sedang
107	24	Sedang	35	Sedang	33	Sedang
108	23	Sedang	36	Sedang	34	Sedang
109	26	Sedang	33	Sedang	34	Sedang
110	25	Sedang	32	Sedang	34	Sedang
111	24	Sedang	35	Sedang	34	Sedang
112	25	Sedang	36	Sedang	34	Sedang
113	26	Sedang	33	Sedang	34	Sedang
114	27	Tinggi	32	Sedang	33	Sedang
115	24	Sedang	35	Sedang	34	Sedang
116	27	Tinggi	36	Sedang	33	Sedang
117	29	Tinggi	33	Sedang	35	Sedang
118	25	Sedang	32	Sedang	33	Sedang
119	24	Sedang	35	Sedang	34	Sedang
120	25	Sedang	36	Sedang	34	Sedang
121	26	Sedang	33	Sedang	35	Sedang
122	27	Tinggi	32	Sedang	34	Sedang
123	24	Sedang	35	Sedang	34	Sedang
124	24	Sedang	39	Tinggi	33	Sedang
125	26	Sedang	33	Sedang	33	Sedang
126	27	Tinggi	33	Sedang	36	Tinggi

<b>127</b>	25	Sedang	32	Sedang	35	Sedang
<b>128</b>	24	Sedang	36	Sedang	34	Sedang
<b>129</b>	25	Sedang	36	Sedang	34	Sedang
<b>130</b>	23	Sedang	32	Sedang	33	Sedang

## 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LK	DK	KK
N		130	130	130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4,1654	4,1740	3,8096
	Std. Deviation	,43851	,42009	,62339
Most Extreme Differences	Absolute	,332	,330	,294
	Positive	,332	,330	,134
	Negative	-,253	-,255	-,294
Test Statistic		,332	,330	,294
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 <sup>c</sup>	,076 <sup>c</sup>	,081 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

## 11. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK *	Between Groups	5,670	9	,630	1,700	,096
LK	Linearity	2,088	1	2,088	5,636	,019
	Deviation from Linearity	3,581	8	,448	1,208	,300
	Within Groups	44,462	120	,371		
	Total	50,132	129			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK *	Between Groups	18,804	12	1,567	5,852	,045
DK	Linearity	1,934	1	1,934	7,223	,098
	Deviation from Linearity	16,870	11	1,534	5,727	,585
	Within Groups	31,328	117	,268		
	Total	50,132	129			

## 12. Hasil Uji Multikolinieritas

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

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

- a. Dependent Variable: KK
- b. All requested variables entered.

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	LK	DK
1	1	2,986	1,000	,00	,00	,00
	2	,010	16,950	,00	,55	,46
	3	,003	29,261	1,00	,45	,54

- a. Dependent Variable: KK

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

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,392	,730		1,906	,059	
	LK	,289	,121	,204	2,391	,018	1,000
	DK	,291	,126	,196	2,301	,023	1,000

- a. Dependent Variable: KK

## 13. Hasil Uji Regresi

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur <sup>b</sup>	.	Enter
2	LK <sup>b</sup>	.	Enter
3	DK <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: KK
- b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,249 <sup>a</sup>	,062	,032	,61331	,062	2,069	4	125	,089
2	,318 <sup>b</sup>	,101	,065	,60291	,039	5,352	1	124	,022
3	,362 <sup>c</sup>	,131	,088	,59518	,030	4,241	1	123	,042

- a. Predictors: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur  
 b. Predictors: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur, LK  
 c. Predictors: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur, LK, DK

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,113	4	,778	2,069	,089 <sup>b</sup>
	Residual	47,019	125	,376		
	Total	50,132	129			
2	Regression	5,058	5	1,012	2,783	,020 <sup>c</sup>
	Residual	45,074	124	,363		
	Total	50,132	129			
3	Regression	6,560	6	1,093	3,087	,008 <sup>d</sup>
	Residual	43,571	123	,354		
	Total	50,132	129			

- a. Dependent Variable: KK  
 b. Predictors: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur  
 c. Predictors: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur, LK  
 d. Predictors: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur, LK, DK

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance		
	B	Std. Error	Beta			VIF		
1 (Constant)	3,756	,304		12,345	,000			
Gender	,155	,118	,120	1,312	,192	,899	1,112	
Umur	-,263	,112	-,248	-2,352	,020	,677	1,477	
Pendidikan	,061	,054	,101	1,130	,261	,945	1,059	
Lamabekerja	,169	,133	,134	1,270	,207	,678	1,475	
2 (Constant)	2,520	,612		4,116	,000			
Gender	,171	,116	,133	1,474	,143	,896	1,116	
Umur	-,245	,110	-,230	-2,221	,028	,674	1,484	
Pendidikan	,063	,053	,103	1,174	,243	,944	1,059	
Lamabekerja	,172	,131	,136	1,314	,191	,678	1,476	
LK	,281	,122	,198	2,313	,022	,990	1,010	
3 (Constant)	1,450	,797		1,819	,071			
Gender	,158	,115	,122	1,374	,172	,893	1,120	
Umur	-,230	,109	-,217	-2,109	,037	,671	1,491	
Pendidikan	,057	,053	,094	1,080	,282	,942	1,062	
Lamabekerja	,167	,129	,132	1,291	,199	,677	1,476	
LK	,281	,120	,198	2,342	,021	,990	1,010	
DK	,258	,125	,174	2,059	,042	,990	1,010	

a. Dependent Variable: KK

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
1	LK	,198 <sup>b</sup>	2,313	,022	,203	,990	1,010	,674
	DK	,174 <sup>b</sup>	2,024	,045	,179	,990	1,010	,674
2	DK	,174 <sup>c</sup>	2,059	,042	,183	,990	1,010	,671

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors in the Model: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur

c. Predictors in the Model: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur, LK

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur <sup>b</sup>	.	Enter
2	DK <sup>b</sup>	.	Enter
3	LK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,249 <sup>a</sup>	,062	,032	,61331	,062	2,069	4	125	,089
2	,303 <sup>b</sup>	,092	,055	,60585	,030	4,098	1	124	,045
3	,362 <sup>c</sup>	,131	,088	,59518	,039	5,487	1	123	,021

a. Predictors: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur

b. Predictors: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur, DK

c. Predictors: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur, DK, LK

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,113	4	,778	2,069
	Residual	47,019	125	,376	
	Total	50,132	129		
2	Regression	4,617	5	,923	2,516
	Residual	45,515	124	,367	
	Total	50,132	129		
3	Regression	6,560	6	1,093	3,087
	Residual	43,571	123	,354	
	Total	50,132	129		

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur

c. Predictors: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur, DK

d. Predictors: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur, DK, LK

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance		
	B	Std. Error	Beta			VIF		
1 (Constant)	3,756	,304		12,345	,000			
Gender	,155	,118	,120	1,312	,192	,899	1,112	
Umur	-,263	,112	-,248	-2,352	,020	,677	1,477	
Pendidikan	,061	,054	,101	1,130	,261	,945	1,059	
Lamabekerja	,169	,133	,134	1,270	,207	,678	1,475	
2 (Constant)	2,685	,609		4,410	,000			
Gender	,141	,117	,109	1,211	,228	,896	1,116	
Umur	-,248	,111	-,234	-2,243	,027	,674	1,483	
Pendidikan	,056	,054	,091	1,037	,302	,942	1,062	
Lamabekerja	,164	,131	,130	1,246	,215	,678	1,476	
DK	,258	,128	,174	2,024	,045	,990	1,010	
3 (Constant)	1,450	,797		1,819	,071			
Gender	,158	,115	,122	1,374	,172	,893	1,120	
Umur	-,230	,109	-,217	-2,109	,037	,671	1,491	
Pendidikan	,057	,053	,094	1,080	,282	,942	1,062	
Lamabekerja	,167	,129	,132	1,291	,199	,677	1,476	
DK	,258	,125	,174	2,059	,042	,990	1,010	
LK	,281	,120	,198	2,342	,021	,990	1,010	

a. Dependent Variable: KK

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model	Beta ln	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
1	DK	,174 <sup>b</sup>	2,024	,045	,179	,990	1,010	,674
	LK	,198 <sup>b</sup>	2,313	,022	,203	,990	1,010	,674
2	LK	,198 <sup>c</sup>	2,342	,021	,207	,990	1,010	,671

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors in the Model: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur

c. Predictors in the Model: (Constant), Lamabekerja, Pendidikan, Gender, Umur, DK