

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Skripsi
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**RIMA DWINING TYAS
NIM. 145030201111040**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah,6-8)

“In order to succeed, your desire for success should be greater than your fear of failure.”

(Bill Cosby)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)

Disusun oleh : Rima Dwining Tyas

NIM : 145030201111040

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Malang, 29 Juni 2018

Komisi Pembimbing



Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME
NIP 194504081973021002

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

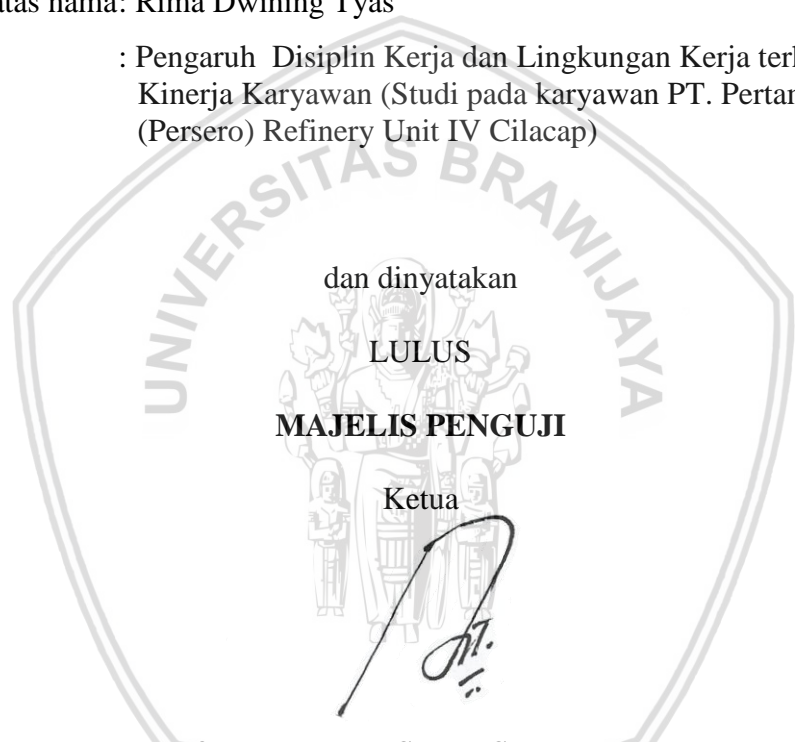
Hari : Kamis

Tanggal : 19 Juli 2018

Jam : 10.00

Skripsi atas nama: Rima Dwining Tyas

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)



dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota,

Endang Siti Astuti, Prof., Dr., M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota,

Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., M.BA
NIP. 2013048705312001





RINGKASAN

Rima Dwining Tyas, 2018. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap)**. Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME. 132 Halaman + xv.

Perusahaan dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan, saat karyawan memiliki Disiplin kerja dan Lingkungan kerja karyawan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang berjumlah 1258 orang, sampel sebanyak 93 responden yang merupakan karyawan dari PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, dengan uji t dan uji F sebagai pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS 24.0.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien standarisasi beta sebesar 0,489 lebih besar dibandingkan nilai variabel lingkungan kerja yang hanya memberikan pengaruh sebesar 0,370 terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

SUMMARY

Rima Dwining Tyas, 2018. **The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee's Performance (Study on Employee's PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap).** Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME. 132 Halaman + xv.

Company can improve and maximizing employee's performance when employee have a good work discipline and work environment at the moment employee doing his job. This research aims to know the effect of work discipline and work environment on employee's performance, the effect of work discipline on employee's performance, and the effect work environment on employee's performance.

The research used explanatory research types with quantitative approach. the target population in this research are employee's of PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap in 1258 employees, a sample of 93 respondents who are employee of PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. The sampling technique used in the research is proportional random sampling. The data collection method used spreading questionnaires and documentations. The data analysis used descriptive analysis and inferential statistical analysis using multiple linear analysis by t-test and F as hypothesis testing by using 24.0.

Based on the results of data analysis and hypothesis testing has been done, then from this research can be drawn conclusion as follows. Variable of work discipline and work environment simultaneously have significant effect on the employee performance. This can be evidenced by the magnitude probability value 0,000 of F ($0,000 < 0,05$). work discipline has a significant partial effect the employee performance with significance value $t > 0,000$. Work environment has a significant partial effect to employee's performance with significance value $t > 0,000$. Work discipline variable is the variable that has the most dominant effect on employee performance with beta standardization coefficient of 0.489 is bigger than the value of work environment variable which gives only effect 0,370 to employee's performance.

Keywords : *work discipline, work environment, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya saya selaku penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (S.AB) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan, serta dukungan yang diberikan dari semua pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya yang selalu mendoakan dan menjadi penyemangat saya dalam mengerjakan skripsi, kakak dan adik saya, dan keluarga besar yang saya sayangi dan selalu memberikan dukungan dalam segala hal.
2. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME, selaku pembimbing skripsi saya yang telah berkenan memberikan bimbingan penelitian skripsi, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph. D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis.
6. Bapak Ari Darmawan, Dr., S.AB., M. AB, selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis.
7. Bapak Subandrio, Mas Dhani, Mba Fitri, Mba Lisa dan seluruh staff HR PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang telah membantu dan membimbing selama pelaksanaan penelitian skripsi.
8. Teman – teman seperjuangan yang saya sayangi, yaitu Martiyani Pristiwati, Alfida Ayu Fitria, Yuliana Prasiska, Meta Alfiah , Ide Wahyu, Rizki Fitra Anisa, Sella Selvia Nanda, Ninik Ria Mariani, Raudhatul Kharimah, Fijar Fouratama, Raditya Satya, Abdullah Amar, Bagus dan Sahensa Abi, yang selalu bersama dan mendukung selama perkuliahan hingga saat ini.
9. Teman – teman saya anak kos 34B Arina Nikmar, Rika Novi, Novi Sugiartik, Arasy Fitrah, Mba Wulan, Mba Ita, Novi Hanifa, Emma, Celine, Imal, Caca, Bila, Ranti dan Safira yang selalu menghibur, menyemangati, dan membantu saya selama ini.
10. Teman – teman saya Riska Dwi, Rizkiana, Dian Aulia, Devieka, Dimas Chindica, Fauzi Dani, Bramantyo, Septa yang selalu mendukung dan menyemangati saya.
11. Rekan – rekan angkatan 2014 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah berkenan memberikan bantuan dalam proses pengerjaan skripsi.

12. Para responden dan karyawan - karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang bersedia membantu proses pengerjaan skripsi.

Penulis sangat menyadari bahwa usaha yang telah dilakukan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini, tentu masih terdapat kekurangan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama untuk mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Malang, 6 Juli 2018



DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Empiris.....	10
1. Penelitian Terdahulu	10
B. Tinjauan Teoritis	16
1. Disiplin Kerja	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	18
c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	19
d. Indikator Disiplin Kerja	17
2. Lingkungan Kerja.....	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja	22
b. Lingkungan Kerja Fisik.....	23
c. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	26
3. Kinerja.....	27
a. Pengertian Kinerja Karyawan	27
b. Penilaian Kinerja.....	28
c. Pengukuran Kinerja.....	27
4. Hubungan antar Variabel	29
a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	30
b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	30



C. Model Konsep dan Hipotesis	31
1. Model Konsep	31
2. Model Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.	35
1. Konsep	35
2. Variabel	35
a. Variabel Bebas (<i>Independent Variabel</i>).....	36
b. Variabel Terikat (<i>Dependent Variabel</i>)	36
3. Definisi Operasional.....	36
a. Disiplin Kerja	36
b. Lingkungan Kerja.....	37
c. Kinerja Karyawan	39
4. Skala Pengukuran.....	41
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel.....	42
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	43
E. Sumber Data.....	44
1. Data Primer	44
2. Data Sekunder	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
1. Menyebarkan Kuesioner	44
2. Dokumentasi	45
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas	46
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
a. Hasil Uji Validitas.....	47
b. Hasil Uji Reliabilitas	48
H. Analisa Data.....	49
1. Analisis Statistik Deskriptif	49
2. Analisis Statistik Inferensial	49
a. Uji Asumsi Klasik.....	49
b. Analisis Regresi Linier Berganda	51
3. Uji Hipotesis	51
a. Uji Simultan (Uji F).....	51
b. Uji Parsial (Uji t)	52
c. Koefisien Determinasi	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum PT. Pertamina (Persero).....	54



1. Sejarah PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap..	54
2. Visi, Misi, Tujuan, Tata Nilai Perusahaan dan Budaya Perusahaan	56
3. Makna Logo PT. Pertamina (Persero).....	58
4. Sistem Manajemen dan Pengawasan.....	59
5. Sistem Organisasi dan Kepegawaian	61
6. Hari dan Jam Kerja.....	62
B. Gambaran Umum Responden	63
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	64
3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
4. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	65
5. Gambaran Responden Berdasarkan Bagian	66
C. Analisis Data	67
1. Analisis Deskriptif.....	67
a. Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja .	68
b. Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	74
c. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	78
2. Analisis Statistik Inferensial.....	81
a. Asumsi Klasik	81
1. Hasil Uji Normalitas.....	81
2. Hasil Uji Multikolinieritas.....	82
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83
b. Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
3. Uji Hipotesis.....	86
a. Uji Simultan (Uji F).....	86
b. Uji Parsial (Uji t)	87
c. Koefisien Determinasi	88
d. Pengaruh Dominan	89
D. Pembahasan	89
1. Deskripsi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	89
1. Disiplin Kerja	89
2. Lingkungan Kerja.....	91
3. Kinerja Karyawan.....	92
2. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	94
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	95
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	96
E. Keterbatasan Penelitian	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	99
A. Kesimpulan.....	99
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	101



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian sekarang.....	14
2. Konsep, Variabel, Indikator, dan Item dalam penelitian.....	39
3. Pengukuran Skor Menggunakan Skala Likert.....	42
4. Distribusi Sampel Penelitian	43
5. Uji Validitas Instrumen Penelitian	48
6. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	49
7. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
8. Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	64
9. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
10. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	65
11. Gambaran Responden Berdasarkan Bagian	66
12. Skala Pengukuran.....	67
13. Kriteria Interpretasi Rata-Rata Skor Jawaban	68
14. Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja Karyawan	68
15. Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja Karyawan	74
16. Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan	78
17. Hasil Uji Asumsi Normalitas	81
18. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas	82
19. Hasil Uji Glesjer.....	84
20. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	85
21. Hasil Uji F.....	86
22. Hasil Uji t.....	87
23. Koefisien Determinasi.....	88
24. Pengaruh Dominan.....	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Model Konsep	32
2. Model Hipotesis	32
3. Makna Logo PT. Pertamina (Persero).....	58
4. Bagan Organisasi PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap .	60
5. Grafik P-P Plot Uji Normalitas	82
6. Uji Heteroskedastisitas	83



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat Keterangan Penelitian	106
2. Kuesioner Penelitian	107
3. Jawaban Responden	112
4. Frekuensi Jawaban Responden.....	120
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	125
6. Uji Asumsi Klasik	129
7. Uji Regresi Linier Berganda	131
8. Curriculum Vitae.....	132



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri.

Menurut Amir (2015:93) perusahaan dalam menjalankan usahannya harus menginvestasikan sebagian besar upayannya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Berdasarkan persentase tersebut peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, (Hasibuan, 2009:193). Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

Selain disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Nitisemito, 2000:183). Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai

suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Menurut Robbins (2006:36) menyatakan bahwa karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, perhatian tersebut dilihat baik dari segi kenyamanan pribadi maupun diberi kemudahan dalam bekerja. Menurut Zeytinoglu & Denton, 2006 dalam Ozbilgin, et al (2014:136) mendefinisikan "*the working environment is considered one the most important factors in employee retention*". Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa lingkungan kerja dianggap sebagai salah satu faktor terpenting dalam retensi karyawan, lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa senang bagi karyawan dengan begitu masa kerja karyawan dalam perusahaan akan bertahan lama.

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik adalah semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena berhubungan langsung dengan karyawan.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010:176), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela, 2016:519).

Menurut Mangkunegara (2013:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawannya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan mentaati aturan di perusahaan. Faktor lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena karyawan akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja fisiknya dan akan merasa nyaman bekerja dengan lingkungan non fisiknya, dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tidak terkecuali pada PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang beralamat di jalan MT. Haryono no 77, Cilacap, Jawa Tengah. PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap merupakan sebuah perusahaan badan usaha

milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan

PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap karena PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap merupakan salah satu unit dari PT. Pertamina (Persero) yang memiliki peran sebagai *national oil company* (NOC) dengan tanggung jawab untuk memastikan agar pasokan energi selalu dalam kondisi aman untuk ketahanan energi nasional. PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap merupakan unit yang memiliki kapasitas produksi terbesar, dimana Kilang ini memasok 44% kebutuhan BBM Nasional dan 75% kebutuhan bahan bakar minyak (BBM) di Pulau Jawa, karena itu dijadikan sebagai objek vital nasional yang dilindungi negara.

Menurut laporan tahunan PT Pertamina (Persero) tahun 2016, Perusahaan telah mencanangkan target jangka panjang untuk meningkatkan kapasitas produksi minyak dan gas dari 624 ribu barel per hari (bph) pada tahun 2015 menjadi 1,9 juta bph setara minyak pada tahun 2025. Rencana peningkatan kapasitas produksi tersebut membuat semua unit pengolahan PT. Pertamina (Persero) di seluruh Indonesia untuk melakukan peningkatan kinerja guna mencapai target yang ditentukan. Tidak terkecuali pada unit PT Pertamina RU IV Cilacap unit ini memiliki kapasitas produksi sebesar 348 ribu barrel/hari, dan terlengkap fasilitasnya. Adanya rencana target peningkatan produksi minyak dan gas, membuat PT Pertamina RU IV Cilacap harus lebih meningkatkan kinerja dan kontribusi dari setiap karyawan dalam bekerja, hal ini dilakukan untuk dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan. Perusahaan harus memastikan

pengelolaan sumber daya manusia berjalan baik agar karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik sesuai talentanya. Besarnya perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan membuat perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sinambela (2016:332) menyatakan “ Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Pendapat lain menurut Reksohadiprojo (2000:151) menyatakan “ lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan, karena karyawan akan merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun”. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Pertamina (Peresro) RU IV Cilacap)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap?
2. Adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap?

3. Adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap?
4. Adakah pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan variabel-variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pihak yang terkait, diantaranya:

1. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terhadap masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan pengetahuan ilmu administrasi bisnis, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia, mengenai yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadi bahan pedoman dan acuan yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri atas tinjauan empiris dan tinjauan teoritis. Tinjauan empiris menguraikan tentang penelitian terdahulu. Tinjauan teoritis mengenai teori-teori tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan

hubungan antar variabel yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian, model konsep, dan model hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, defisini operasional, skala pengukuran, populasi, sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, analisis data dan pembahasan. Keseluruhan data yang diperoleh akan dipaparkan dan dianalisis kemudian diinterpretasi sesuai teori dan metode yang digunakan.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir berisikan tentang kesimpulan dari penelitian secara keseluruhan dan saran diberikan atas dasar penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Tinjauan empiris berisi tentang penelitian terdahulu yang merupakan bagian penting dalam penyusunan penelitian ini sebagai dasar pijakan penelitian. Peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian ini, diantaranya:

a. Fahmi (2015)

Penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta 1). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta 1, menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta 1. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta 1 yang berjumlah 35 orang karena jumlahnya kurang dari 100 orang maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Pengambilan sampel menggunakan Metode Sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan secara statistik didapatkan hasil nilai

koefisien determinasi (R^2) sebesar 35,1%. Artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan penjelasan sebesar 35,1% terhadap kinerja karyawan Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta 1. Uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Permatasari (2015)

Penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT BPR Gunung Ringgit Malang). Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh simultan dari Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR Gunung Ringgit, menjelaskan pengaruh parsial dari Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR Gunung Ringgit, menjelaskan pengaruh parsial dari Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR Gunung Ringgit. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT BPR Gunung Ringgit yang berjumlah 30 orang. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 63,5%, sisanya 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi t

sebesar $0,007 < \alpha = 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,418. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,029 < \alpha = 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,408.

c. Kamif (2016)

Penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang). Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aria Malang, dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan variabel non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Malang. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Aria Malang yang berjumlah 129 orang dengan sampel 56 orang menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Proportional Random Sampling*. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji parsial, dimana signifikansi t kurang dari *alpha* ($0,031 < 0,1$) untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) juga memiliki signifikansi t kurang dari *alpha* ($0,080 < 0,1$). Hasil uji simultan menunjukkan signifikansi F kurang dari *alpha* ($0,011 < 0,1$).

d. Setiyawan (2017)

Penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Area Malang yang berjumlah 65 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan adalah variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil F hitung sebesar 12,661 ($12,661 > 2,755$) dan nilai probabilitas F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Secara parsial Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya koefisien regresi secara berurutan sebesar 0,406; 0,012 dan 0,276 serta nilai probabilitas t secara berurutan sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$) ; 0,936 ($0,936 > 0,05$) dan 0,046 ($0,046 < 0,05$).

Tabel 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Aspek Beda	Fahmi (2015)	Permatasari (2015)	Kamif (2016)	Setiyawan (2017)	Penelitian Sekarang (2018)
1.	Judul	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2.	Lokasi Penelitian	Perum Jasa Tirta 1 Malang	PT. BPR Gunung Ringgit Malang	Hotel Aria Malang	PT. PLN (Persero) Area Malang	PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap
3.	Jumlah Sampel	35 Karyawan	30 Karyawan	56 Karyawan	65 Karyawan	93 Karyawan
4.	Teknik Pengambilan Sampel	Sampling Jenuh	Sampling Jenuh	<i>Proportional Random Sampling</i>	Sampling Jenuh	<i>Proportional Random Sampling</i>
5.	Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda
6.	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel

No	Aspek Beda	Fahmi (2015)	Permatasari (2015)	Kamif (2016)	Setiyawan (2017)	Penelitian Sekarang (2018)
		signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	prestasi kerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji parsial bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009:92). Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Sutrisno (2009:90) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang ada pada diri karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam menggerakan kedisiplinan pada karyawan perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat umum untuk seluruh karyawan tanpa memandang kedudukan maupun jabatan. Disiplin kerja yang baik

mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah untuk memastikan bahwa karyawan mampu berperilaku sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Sinambela (2016:341) tindakan pendisiplinan dapat membantu karyawan untuk lebih produktif sehingga dapat menguntungkan dalam jangka waktu panjang. Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016: 340-341) tujuan disiplin kerja yaitu:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja : untuk memastikan keberlangsungan perusahaan.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:
 - a) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan yang berlaku di perusahaan. Peraturan tersebut baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan peraturan manajemen.
 - b) Agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara baik dan memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan menjaga sarana dan prasarana yang ada di perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku diperusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta kebijakan yang berlaku di perusahaan dan karyawan mampu mentaati norma-norma yang berlaku diperusahaan. Tindakan pendisiplinan dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif dalam bekerja, tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu yang lebih baik.

c. Bentuk – bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin Preventif, adalah upaya menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan karyawan untuk bersikap disiplin.
- 2) Disiplin Korektif, adalah upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan karyawan agar tetap

mematuhi peraturan yang berlaku. Peraturan ini memberlakukan pemberian sanksi apabila karyawan melanggar peraturan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk memberikan kesadaran kepada karyawan mengenai pentingnya mematuhi dan mentaati peraturan yang ada di perusahaan. Sanksi atau hukuman diberikan bertujuan untuk mengoreksi dan memberikan rasa jera agar karyawan tidak melakukan kesalahan lagi.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Frekuensi Kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi tingkat frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi
- 2) Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika Kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:195). Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan

dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-gungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, dengan teladan pimpinan mengajarkan disiplin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik begitu pula sebaliknya.
- 3) Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Apabila kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
- 4) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

- 5) Waskat (Pengawasan melekat). Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan wakaf berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, norma, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja bawahannya. Wakaf membuat pegawai merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
- 6) Sanksi hukum. Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
- 7) Ketegasan. Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang melakukan indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.
- 8) Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini, berdasarkan gabungan teori menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) dan Hasibuan (2009:195), yaitu:

- 1) Ketaatan pada peraturan kerja
- 2) Ketaatan pada standar kerja
- 3) Teladan pimpinan
- 4) Keadilan
- 5) Sanksi hukuman

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan di dalam perusahaan. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Menurut Ahyari (1999:124) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja yang telah dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti

(2009:21) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

b. Lingkungan Kerja Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins (2006:36) Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi faktor penyebab stres kerja karyawan yang berpengaruh pada prestasi kerja. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada ditempat kerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban kerjanya.

2) Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:28) lingkungan kerja fisik meliputi:

a) Penerangan / pencahayaan di tempat kerja

Penerangan/cahaya merupakan unsur penting dalam lingkungan kerja yang bermanfaatnya bagi karyawan guna mempermudah pekerjaan, penerangan yang baik akan membantu terdapatnya suatu tempat yang aman, mempermudah pelaksanaan kegiatan dan membantu penglihatan lebih jelas, dengan demikian kinerja karyawan pun akan meningkat. Namun perlu diperhatikan penerangan yang baik adalah penerangan yang tidak menyilaukan.

Keuntungan penerangan yang baik Menurut Moekijat (2002:136) :

- a. Perpindahan pegawai berkurang
- b. Semangat kerja lebih tinggi
- c. Prestise lebih besar
- d. Hasil pekerjaan lebih banyak
- e. Kesalahan berkurang
- f. Keletihan berkurang

b) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen menjadi faktor penting yang dibutuhkan makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme. Udara yang berada disekitar karyawan dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia, dengan cukupnya oksigen membuat karyawan merasa sejuk dan segar selama bekerja. Hal tersebut membuat mereka semangat lagi dalam bekerja. Siklus udara yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman. Pertukaran udara sangat dibutuhkan di ruang kerja yang terdapat banyak orang, siklus udara yang baik membuat karyawan mendapatkan oksigen yang cukup. Untuk menciptakan siklus udara yang baik adalah dengan tersedianya ventilasi yang cukup, perusahaan juga bisa menyediakan fasilitas kipas angin dan *air conditioning* (AC) untuk menunjang kinerja karyawan.

c) Temperatur di Tempat Kerja

Saat keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda. Tubuh manusia akan menyesuaikan diri menjaga temperatur di dalam tubuhnya agar normal. Menurut sedarmayanti (2011:30) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi setiap karyawan berbeda tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup, karyawan yang biasa hidup di daerah panas berbeda kemampuannya dalam beradaptasi dibandingkan dengan karyawan yang biasa hidup di daerah dingin atau sedang.

d) Tata Warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan. Warna dapat mempengaruhi perasaan dan pikiran karyawan. Warna merah dipandang memiliki sifat warna yang dinamis, merangsang dan panas, warna ini mempunyai pengaruh menimbulkan semangat kerja karyawan. Warna kuning dikenal dengan warna yang mencerminkan sifat anggun, bebas, dan hangat. Warna kuning mempunyai pengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata. Warna biru dipandang memiliki sifat warna yang tenang, tentram dan sejuk, warna ini mempunyai pengaruh yang dapat mengurangi tekanan atau ketegangan. Pemilihan dan komposisi warna yang tepat pada ruang

kerja dapat memberikan semangat dan nyaman bekerja bagi karyawan.

e) Kebersihan di tempat kerja

Perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya, karena selain mempengaruhi kesehatan juga akan mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam melaksanakan kerja. Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya kewajiban dari para petugas kebersihan saja melainkan karyawan juga harus menjaga kebersihan, karena kebersihan suatu perusahaan merupakan tanggung jawab bersama.

f) Keamanan di tempat kerja

Keamanan karyawan dalam lingkungan kerja harus diperhatikan. Guna menjaga keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan bekerja dengan aman, tidak ada tekanan atau kekhawatiran dalam bekerja. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja aman dengan cara memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) dan memasang CCTV.

c. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito (2000:139), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

1) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan ini terjadi saat atasan memberikan tugas kepada bawahannya. Hariandja (2002:298) menyatakan penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan – tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan - perubahan kebijakan. Hubungan ini harus dijaga agar selalu harmonis, dengan saling menjaga etika dan menghargai satu sama lain untuk menimbulkan suasana lingkungan kerja yang nyaman.

2) Hubungan antar Karyawan

Menurut Hariandja (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Hubungan antar karyawan merupakan hubungan yang selalu terjadi dan tidak bisa dihindari, karena biasanya karyawan bekerja dalam satu ruangan sama yang akan menimbulkan interaksi satu sama lain.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas seseorang dalam bekerja. Pencapaian tersebut harus sesuai dengan kriteria kerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaian setiap individu berbeda tergantung kepada kemampuan masing-masing individu Menurut Simanjuntak (2015) dalam Rivai (2015:406) kinerja adalah tingkat

pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2010:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja, dimana hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) dalam Rivai (2015:406) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Simamora (2006:338) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Menurut Sinambela (2016:519) kinerja karyawan berpengaruh

signifikan terhadap pertumbuhan organisasi, untuk mengetahui kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan sistematis.

Penilaian kinerja menjadi penting karena sebagai perbandingan standar perusahaan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian ini penting bagi setiap karyawan agar mereka mampu bekerja sesuai standar atau juga sebagai tolok ukur standar kinerja yang mereka hasilkan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, maka dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan dan organisasi.

c. Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma (2003:355) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu berkaitan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan pengukuran kinerja yang sesuai dengan cara mengukur tingkat kepuasan

dalam menyelesaikan kegiatan, kemudian dengan menghitung jumlah keluaran yang dihasilkan dan yang terakhir dengan pengukuran ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Pengukuran kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja objektif, yang dapat diterima karyawan dengan baik.

4. Hubungan antar Variabel

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016:332) berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila ditelaah sebenarnya disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila prestasi kerja dan kinerjanya meningkat. Tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan perusahaan, dimana tidak akan terjadi keterlambatan mengerjakan tugas karena tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Reksohadiprodjo (2000:151) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan karena karyawan merasa

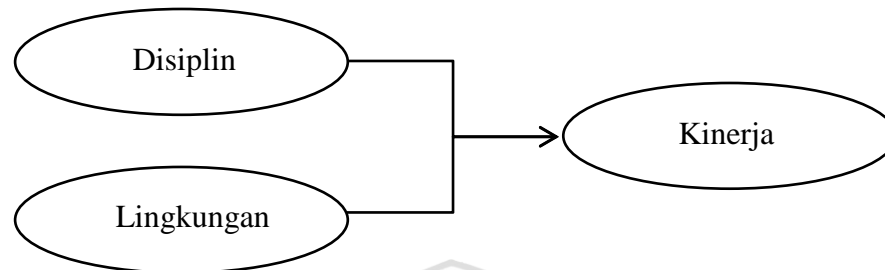
terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Sedangkan lingkungan kerja yang memuaskan akan dapat meningkatkan gairah kerja karyawan di dalam perusahaan (Ahyari, 1999:122). Lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan, dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa termotivasi dan semangat dalam bekerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun. Terdapat teori yang mendukung bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2006:36) bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

C. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Menurut Munawaroh (2012:25) kerangka konsep/kerangka berfikir merupakan dasar pemikiran pada penelitian yang dirumuskan dari fakta-fakta, observasi, dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep memuat teori, dalil, atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dan pijakan untuk melakukan penelitian. Uraian dalam kerangka konsep menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel

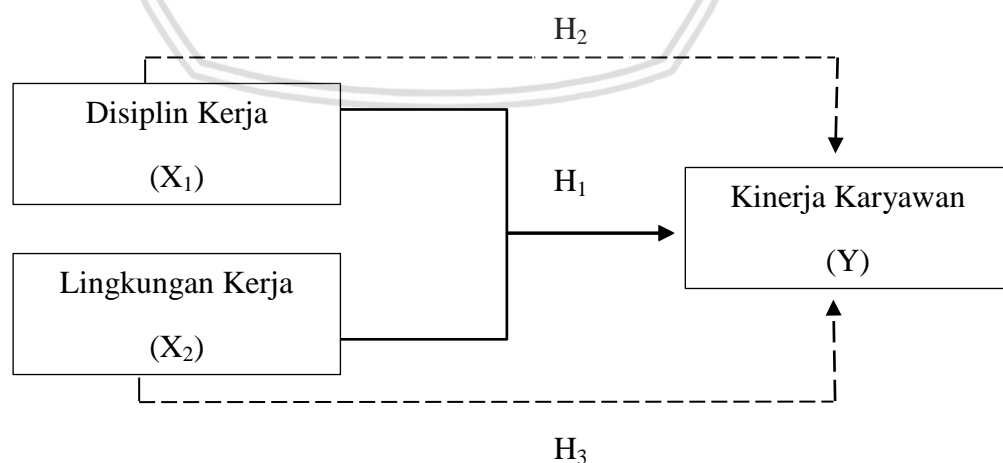
penelitian. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dapat dirumuskan model konsep seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1 Model Konsep

2. Model Hipotesis

Menurut Munawaroh (2012:26) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Menurut Mardalis (2014:48) hipotesis adalah jawaban sementara yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Berdasarkan uraian dan model konsep dalam penelitian ini, maka model hipotesis pada penelitian yang dilakukan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Model Hipotesis

Keterangan :

—————> = Simultan

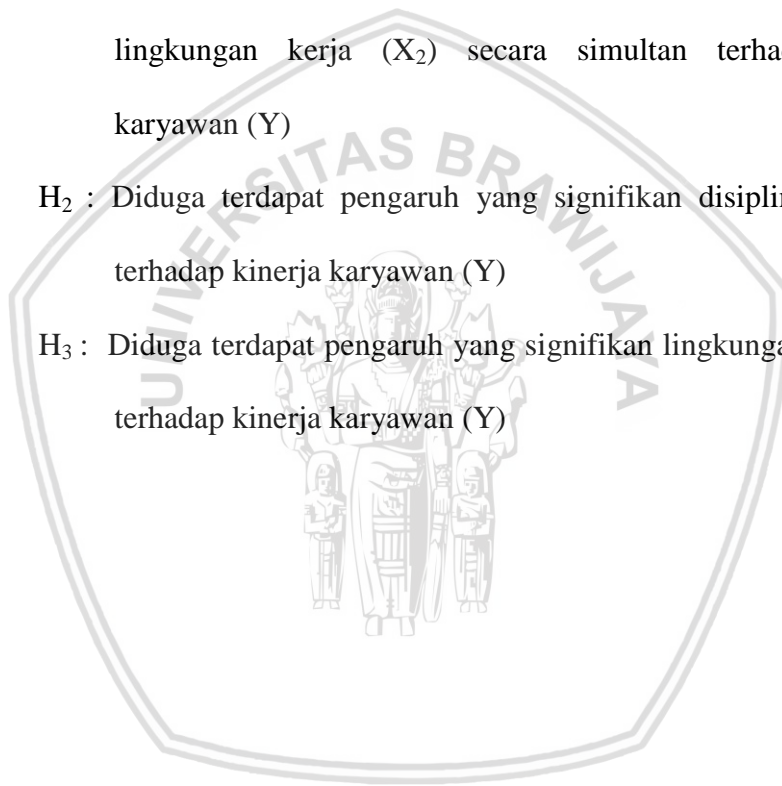
-----> = Parsial

Berdasarkan model hipotesis pada gambar 2, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₃ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Mardalis (2014:26) penelitian eksplanatori/penjelasan/eksperimen adalah penelitian yang menjelaskan hal-hal yang akan terjadi bila variabel-variabel tertentu dikontrol atau dimanipulasi secara tertentu. Fokus penelitian ini pada ukuran antar variabel. Penelitian penjelasan (*explanatory research*) merupakan penelitian dengan menguji hipotesis yang diajukan, untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel bebas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap.

Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana dilaksanakannya penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang beralamat Jl. M.T Haryono No 77 Cilacap Jawa Tengah. Pemilihan lokasi tersebut dipilih dengan alasan bahwa belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan. Alasan lain karena PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap merupakan unit pengolahan PT. Pertamina (Persero) yang memiliki kapasitas produksi terbesar di Indonesia, untuk mencapai target produksi karyawan harus selalu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini memicu peneliti ingin melakukan penelitian apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Singarimbun dalam Mardalis (2014:45) konsep merupakan generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, yang digunakan sebagai gambaran atas berbagai fenomena yang sama. Sedangkan menurut Mardalis (2014:46) konsep adalah suatu pengertian tentang sesuatu hal atau persoalan yang dirumuskan, yang berfungsi untuk menyederhanakan arti kata atau pemikiran tentang ide-ide, hal-hal dan kata benda-benda maupun gejala sosial yang digunakan agar pembaca mampu mengerti isi tulisan penulis melalui konsep yang dibuat. Adapun konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin
- b. Lingkungan
- c. Kinerja

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2017:60) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian variabel tersebut, maka variabel pada penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain. Menurut Sugiyono (2017:61), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Sehingga variabel bebas dapat dikatakan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain (Sugiyono 2017:61). variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Munawaroh (2012:71) definisi Operasional dibuat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindarkan perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel. Variabel yang ada dalam definisi operasional adalah variabel kunci/penting yang dapat diukur dan dapat dipertanggungjawabkan (referensi harus jelas). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

- a. Disiplin Kerja (X_1) merupakan suatu sikap yang ada pada diri karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Indikator dari disiplin kerja yang diadaptasi dari Bejo

Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) dan Hasibuan (2009:195) antara lain:

1) Ketaatan pada peraturan kerja

Item ketaatan pada peraturan kerja terdiri dari berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di tempat kerja, menggunakan pakaian sopan dan rapi sesuai peraturan perusahaan.

2) Ketaatan pada standar kerja

Item ketaatan pada standar kerja terdiri dari selalu mentaati standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, terdapat standar kerja yang jelas diperusahaan.

3) Teladan pimpinan

Item teladan pimpinan terdiri dari pimpinan sebagai panutan dalam penerapan kedisiplinan di perusahaan, pimpinan taat terhadap aturan perusahaan.

4) Keadilan

Item keadilan terdiri dari keadilan dalam pemberian hukuman kepada indisipliner, keadilan dalam pemberian balas jasa (pengakuan).

5) Sanksi dan hukuman

Item sanksi dan hukuman terdiri dari pengenaan sanksi bagi pelanggar peraturan, ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi

karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009 : 21) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator dan item lingkungan kerja fisik yang diadaptasi dari Sedarmayanti (2011:28) adalah:

- 1) Penerangan, yaitu penerangan ditempat kerja merata dan sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Sirkulasi Udara, yaitu sirkulasi udara di tempat kerja saya selalu terjaga dengan baik.
- 3) Temperatur, yaitu temperatur AC (*air conditioner*) diruangan sudah sesuai.
- 4) Warna, yaitu penggunaan warna dinding dan penataan dekorasi diruang kerja sudah sesuai.
- 5) Kebersihan, yaitu saya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan baik.
- 6) Keamanan, yaitu lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Indikator dan item lingkungan kerja non fisik yang diadaptasi dari Nitisemito (2000:139):

- 1) Hubungan atasan dengan bawahan, yaitu pemimpin memperhatikan kondisi yang terjadi pada bawahan
- 2) Hubungan antar karyawan, yaitu terjalin keakraban dan hubungan yang baik sesama rekan kerja.

c. Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja, dimana hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Indikator dan item kinerja karyawan yang diadaptasi dari Dharma (2003:355) adalah:

1) Kualitas hasil kerja

Item dalam indikator ini yaitu kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

2) Kuantitas hasil kerja

Item dalam indikator ini yaitu jumlah hasil kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan, adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Item dalam indikator ini yaitu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan, waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya.

Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Disiplin	Disiplin Kerja (X_1)	Ketaatan pada peraturan kerja ($X_{1,1}$)	<ol style="list-style-type: none"> Berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di tempat kerja ($X_{1,1,1}$) Menggunakan pakaian sopan dan rapih sesuai peraturan perusahaan ($X_{1,1,2}$) 	Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356)

Lanjutan Tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Disiplin Kerja (X_1)	Ketaatan pada Standar Kerja ($X_{1.2}$)	<ol style="list-style-type: none"> Selalu mentaati standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. ($X_{1.2.1}$) Terdapat standar kerja yang jelas di perusahaan. ($X_{1.2.2}$) 	Hasibuan (2009:195)
		Teladan pimpinan ($X_{1.3}$)	<ol style="list-style-type: none"> pimpinan sebagai panutan dalam penerapan kedisiplinan di perusahaan. ($X_{1.3.1}$) Pimpinan taat terhadap aturan perusahaan. ($X_{1.3.2}$) 	
		Keadilan ($X_{1.4}$)	<ol style="list-style-type: none"> Keadilan pemberian hukuman kepada indisipliner. ($X_{1.4.1}$) Keadilan dalam pemberian balas jasa (pengakuan). ($X_{1.4.2}$) 	
		Sanksi dan Hukuman ($X_{1.5}$)	<ol style="list-style-type: none"> Pengenaan sanksi bagi pelanggar peraturan. ($X_{1.5.1}$) Ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman. ($X_{1.5.2}$) 	
Lingkungan	Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan Kerja Fisik ($X_{2.1}$)	<ol style="list-style-type: none"> Penerangan ditempat kerja merata dan sesuai dengan kebutuhan. ($X_{2.1.1}$) Sirkulasi udara di tempat saya bekerja selalu terjaga dengan baik. ($X_{2.1.2}$) Temperatur AC (<i>air conditioner</i>) diruang kerja sudah sesuai ($X_{2.1.3}$) Penggunaan warna dinding dan penataan dekorasi diruang kerja sudah sesuai. ($X_{2.1.4}$) Saya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan baik. 	Sedarmayanti (2011:28)

Lanjutan Tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			(X _{2.1.5}) 6. Lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. (X _{2.1.6})	
	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan Kerja Non Fisik (X _{2.2})	1. Pemimpin memperhatikan kondisi yang terjadi pada bawahan. (X _{2.2.1}) 2. Terjalin keakraban dan hubungan yang baik sesama rekan kerja. (X _{2.2.2})	Nitisemito (2000:139)
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas hasil Kerja (Y ₁)	1. Kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Y _{1.1}) 2. Rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan. (Y _{1.2})	Dharma (2003: 355)
		Kuantitas hasil Kerja (Y ₂)	1. Jumlah hasil kerja karyawan sesuai dengan targer perusahaan. (Y _{2.1}) 2. Adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan. (Y _{2.2})	
		Ketepatan Waktu (Y ₃)	1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan. (Y _{3.1}) 2. Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya. (Y _{3.2})	

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2017:134) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Skala *Likert* ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Pilihan jawaban yang digunakan dalam skala *Likert*:

Tabel 3 Pengukuran skor menggunakan skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Singkatan	Skor
Sangat setuju / Sangat Baik	SS / SB	5
Setuju / Baik	S / B	4
Ragu – ragu / Netral	RR / N	3
Tidak setuju / Tidak Baik	TS / TB	2
Sangat tidak setuju / Sangat Tidak Baik	STS / STB	1

Sumber: Sugiyono (2017:135)

D. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sarwono (2013:97) populasi merupakan seperangkat unit analisis yang lengkap dan sedang diteliti. Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian berupa manusia, kejadian ataupun hal-hal lain yang menarik untuk diteliti. Populasi keseluruhan atau populasi target dalam penelitian adalah 1274 orang. Sedangkan populasi sasaran dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yaitu sejumlah 1258 orang, karena dalam penelitian ini General manager, Senior manager operating dan manufacturing, dan manager dari setiap bagian tidak dimasukan sebagai populasi sasaran.

2. Sampel

Menurut Neolaka (2014:42) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi obyek penelitian. Pehitungan jumlah ukuran sampel yaitu dengan menggunakan teknik Slovin karena jumlah populasi diketahui dengan pasti, yaitu dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber: Arikunto (2006:62)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir.

Tingkat kesalahan dalam penelitian ini adalah 10%.

Perhitungan jumlah responden yang akan diambil untuk diteliti adalah:

$$n = \frac{1258}{1 + 1258(0,1)^2}$$

$$= 92,63$$

Berdasarkan rumus diatas maka sampel penelitian yang diambil dibulatkan menjadi 93 responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Menurut Sugiyono (2017:120) *Proportional random sampling* adalah teknik sampling yang mengambil sampel dari setiap unsur (anggota populasi) dengan memberikan peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Tabel 4 Distribusi Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Procurement	27	2
2	General Affairs	12	1
3	Reliability	14	1
4	OPI	17	1
5	Engineering & Development	63	5
6	Health, Safety, Enviromental	50	4
7	Production I	320	24
8	Production II	315	23
9	Production III	188	14
10	Refinery Planning & Optimization	18	1

Lanjutan Tabel 4

11	Maintenance Planning & Support	58	4
12	Maintenance Planning & Execution I	82	6
13	Maintenance Planning & Execution II	84	6
14	Turn / Around	10	1
Total		1258	93

Sumber: PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap (data diolah, 2018)

E. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Darmawan (2014: 13) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber/responden. Data primer diperoleh dengan melakukan pembagian kuisioner kepada karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang telah ditetapkan sebagai sampel di lokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Menurut Darmawan (2014: 13) data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen/publikasi/laporan penelitian dari dinas/instansi maupun sumber data lainnya yang menunjang. Data sekunder digunakan untuk menunjang data primer.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner

Menurut Mardalis (2014:67) kuisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan secara tertulis, kemudian akan disebarakan kepada seseorang atau sekumpulan orang untuk menjawab atau memberi tanggapan dari informasi yang diperlukan penulis.

2. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2014:274) menyatakan bahwa dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Mardalis (2014:60), "Validitas suatu instrument menunjukkan suatu alat ukur yang dapat mengukur sejauh mana kebenaran alat itu untuk mengukur sesuatu yang diperlukan, atau seberapa kesahihannya". Valid atau tidak dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* (Singarimbun dan Effendy (1995) dalam Munawaroh (2012:79). Rumus umum *product moment* yang digunakan adalah:

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

Keterangan :

r = koefisien Korelasi Pearson (koefisien validitas yang akan dihitung)

N = jumlah sampel (responden)

X = skor tiap responden untuk setiap item

Y = skor tiap responden dari seluruh item

XY = skor variabel X dikalikan variabel Y

Valid tidaknya suatu item data diketahui dengan cara membandingkan antara nilai korelasi antar item yang ada dengan total keseluruhan item yang kemudian dibandingkan dengan indeks *product moment* (r hitung) yang

diperoleh dengan nilai kritisnya. Menurut Sugiyono (2010:134) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,3$, maka *item-item* pertanyaan dari kuesioner adalah valid,
- b. Jika $r \leq 0,3$, maka *item-item* pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Mardalis (2014:61), “Reliabilitas instrumen sebagai alat ukur diperlukan pula disamping validitasnya. Reliabilitas atau keterandalan suatu instrumen sebagai alat ukur dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kebenaran alat ukur tersebut cocok digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur sesuatu”. Reliabilitas penelitian dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2014:239) yaitu:

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_n = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_t^2 = varians total

Dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel reliabel atau tidak reliabel adalah dengan nilai *Alpha cronbach*. Menurut Augustine dan Kristaung (2013:73) ketentuan suatu instrumen dikatakan reliabel adalah sebagai berikut:

- a. Jika Alpha cronbach $> 0,6$ maka penelitian dikatakan reliabel.

b. Jika Alpha cronbach $< 0,6$ maka penelitian dikatakan tidak reliabel.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Variabel pada penelitian ini merupakan variabel yang dapat diukur dengan menggunakan *skala likert* yang terdiri dari item-item pertanyaan. Tingkat validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Adapun hasil uji validitas untuk masing–masing item variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Ketaatan pada peraturan kerja (X1.1)	X1.1.1	0,411	0,3	Valid
		X1.1.2	0,508	0,3	Valid
	Ketaatan pada standar kerja (X1.2)	X1.2.1	0,527	0,3	Valid
		X1.2.2	0,432	0,3	Valid
	Teladan Pimpinan (X1.3)	X1.3.1	0,648	0,3	Valid
		X1.3.2	0,502	0,3	Valid
	Keadilan (X1.4)	X1.4.1	0,400	0,3	Valid
		X1.4.2	0,565	0,3	Valid
Sanksi dan Hukuman (X1.5)	X1.5.1	0,509	0,3	Valid	
	X1.5.2	0,625	0,3	Valid	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja Fisik (X2.1)	X2.1.1	0,753	0,3	Valid
		X2.1.2	0,631	0,3	Valid
		X2.1.3	0,680	0,3	Valid
		X2.1.4	0,629	0,3	Valid
		X2.1.5	0,334	0,3	Valid
		X2.1.6	0,608	0,3	Valid
	Lingkungan kerja non fisik (X2.2)	X2.2.1	0,480	0,3	Valid
		X2.2.2	0,479	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Hasil Kerja (Y.1)	Y.1.1	0,642	0,3	Valid
		Y.1.2	0,539	0,3	Valid
	Kuantitas Hasil Kerja (Y.2)	Y.2.1	0,633	0,3	Valid
		Y.2.2	0,632	0,3	Valid

Variabel	Indikator	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	Ketepatan Waktu (Y.3)	Y.3.1	0,669	0,3	Valid
		Y.3.2	0,562	0,3	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan item diuji diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,3) sehingga mayoritas item adalah valid.

b. Hasil Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Instrumen ini dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Alpha Cronbach*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap pengaruh disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin kerja	0,681	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,710	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,664	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa semua variabel baik disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan

instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

H. Analisis Data

Data-data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi akan diolah dan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini merupakan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:207) analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau memberikan gambaran data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui frekuensi dan variabel jawaban responden terhadap item/butir pertanyaan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja serta pertanyaan mengenai kinerja karyawan yang diajukan dalam kuisioner.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik Inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. (Sugiyono,2017:209).

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Arikunto (2014:357) uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data distribusi normal. Selain itu, dari hasil pengujian normalitas juga dapat menunjukkan bahwa sampel yang diambil

berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2011:112) dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Sudarmanto (2013:224) uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (*Independent*) satu dengan variabel bebas (*Independent*) yang lainnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas nilai VIF dan *tolerance*.

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Sudarmanto (2013:240) uji asumsi heterokedastisitas ini untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Menurut Ghozali (2011:105) untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka digunakan dasar analisis sebagai berikut:

- a) Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heterokedastisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasilnya tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat serta menguji pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Perumusan model analisis linier berganda yang dapat digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017:188):

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

Keterangan :

- Y = Nilai hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat
- a = Bilangan konstanta sebagai titik potong
- b₁ = Koefisien Regresi variabel disiplin kerja
- b₂ = Koefisien Regresi variabel lingkungan kerja
- X₁ = Variabel bebas disiplin kerja
- X₂ = Variabel bebas lingkungan kerja
- e = Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan uji F.

Rumus yang dipergunakan menurut Sugiyono (2008:264) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- F = Pendekatan Distribusi Probabilitas
- R = Koefisien Korelasi ganda
- k = Jumlah variabel bebas
- n = Jumlah anggota sampel

Untuk menentukan diterima atau ditolakny hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan $F < \text{level of significance } (\alpha=0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya adalah secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- 2) Jika signifikan $F > \text{level of significance } (\alpha=0,05)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya bahwa secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial). Menurut Sugiyono (2008:244) uji t dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- t = Uji t
- r = Korelasi parsial yang ditemukan
- n = Jumlah Sampel

Untuk menentukan diterima atau ditolakny hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan $t < \text{level of significance } (\alpha=0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya adalah secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- 2) Jika signifikan $t > \text{level of significance } (\alpha=0,05)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien korelasi determinasi yaitu antara 0 dan 1. Menurut Ghazali (2011:97) nilai R^2 yang mendekati 0 (nol) menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas artinya lemahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hasil semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, artinya kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Pertamina (Persero)

1. Sejarah PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap

Sekitar tahun 1950-an, Pemerintah Republik Indonesia mendirikan PT. Eksploitasi Tambang Minyak Sumatera Utara (PT. ETMSU) dan menunjuk angkatan darat untuk mengelola ladang minyak di wilayah Sumatera, dengan menjadikan Kolonel Sutowo sebagai direktur utama PT. ETMSU. Pada 10 Desember 1957, perusahaan tersebut berubah nama menjadi PT. Perusahaan Minyak Nasional, disingkat PERMINA. Tanggal ini diperingati sebagai lahirnya Pertamina hingga saat ini. Pada tahun 1960 PT. Permina berubah status menjadi Perusahaan Negara (PN) Permina. Kemudian, PN Permina bergabung dengan Perusahaan Negara Pertambangan Minyak Indonesia (PN Pertamina) menjadi PN Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (Pertamina) pada 20 Agustus 1968. Berdasarkan PP No.31 Tahun 2003 tanggal 18 Juni 2003, Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara berubah nama menjadi PT. Pertamina (Persero) yang menyelenggarakan usaha minyak dan gas bumi dari sektor hulu hingga hilir. Bisnis sektor hulu Pertamina yang dilaksanakan di beberapa wilayah di Indonesia dan luar negeri meliputi kegiatan di bidang-bidang eksplorasi, produksi, serta transmisi minyak dan gas. Sedangkan sektor hilir Pertamina meliputi kegiatan pengolahan minyak mentah, pemasaran dan niaga produk hasil minyak, gas dan petrokimia, dan bisnis perkapalan terkait dengan pendistribusian produk perusahaan. Saat ini Pertamina memiliki 6

Refinery Unit yaitu RU II (Dumai), RU III (Plaju), RU IV (Cilacap), RU V (Balikpapan), RU VI (Balongan) dan RU VII (Sorong).

PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap merupakan kilang pengolahan yang memiliki kapasitas produksi terbesar yakni 348.000 barel/hari. Kilang ini berlokasi di Jl. MT Haryono 77 Kabupaten Cilacap Jawa Tengah. Secara geografis area operasional kilang RU IV terdiri dari 2 lokasi utama yaitu lokasi kilang utama yang disebut refinery area dan lokasi pertangkian bahan baku yang disebut area 70. PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap pada tahun 2013 telah mensinergikan visi Pertamina yaitu “Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia pada tahun 2025”, dengan melakukan perubahan visi “Menjadi kilang minyak dan petrokimia yang unggul di Asia pada tahun 2020”. Hal tersebut mencerminkan RU IV senantiasa berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan serta kontribusi nyata bagi kesejahteraan bangsa dan negara. PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap menggunakan landasan yang kokoh dalam melaksanakan kiprahnya untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan menerapkan Tata Kelola Perusahaan yang sesuai dengan standar *global best practice*, serta dengan mengusung tata nilai korporat yang dimiliki dan dipahami oleh seluruh unsur perusahaan, yaitu *Clean* (Bersih), *Competitive* (Kompetitif), *Confident* (Percaya Diri), *Customer Focused* (Fokus pada Pelanggan), *Commercial* (Komersial), *Capable* (Berkemampuan). Manajemen berkomitmen dan konsisten untuk terus meningkatkan penerapan GCG.

PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap mengolah minyak bumi (crude oil) yang berasal dari crude domestik dan crude import dengan total kapasitas

pengolahan crude sebesar 348.000 barel/hari merupakan kilang dengan kapasitas terbesar dan terlengkap fasilitasnya di Indoensia. Kilang ini memasok 44% kebutuhan BBM Nasional dan 75% kebutuhan bahan bakar minyak (BBM) di Pulau Jawa, karena itu dijadikan sebagai objek vital nasional yang dilindungi negara. Sejak dibangun pada tahun 1974 dan ber-operasi tahun 1976 Refinery Unit IV Cilacap mengalami beberapa kali penambahan kapasitas dan kompleksitas.

2. Visi, Misi, Tujuan, Tata Nilai Perusahaan dan Budaya Perusahaan

a. Visi

Menjadi kilang minyak dan petrokimia yang unggul di Asia pada tahun 2020.

b. Misi

Mengelola minyak bumi menjadi produk BBM, Non BBM dan Petrokimia untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

c. Tujuan Perusahaan

- 1) Melaksanakan dan menunjang kebijakan dan Program Pemerintah di bidang Ekonomi dan Pembangunan Nasional pada Umumnya, terutama di bidang Penyelenggaraan Usaha Minyak dan Gas Bumi baik di dalam maupun luar negeri serta kegiatan lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha di bidang minyak dan gas bumi
- 2) Pengembangan optimalisasi sumber daya yang dimiliki Perseroan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai Perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

d. Tata Nilai Unggulan 6C

Pertamina memiliki tata nilai sebagai komitmen perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya berdasarkan standar global dan penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Nilai-nilai Pertamina disebut dengan 6C yaitu :

1) *Clean* (Bersih)

Perusahaan dikelola secara profesional menghindari benturan kepentingan, tidak menoleransi suap, menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas. Berpedoman pada asas-asas tata kelola korporasi yang baik.

2) *Competitive* (Kompetitif)

Mampu berkompetisi dalam skala regional maupun internasional, mendorong pertumbuhan investasi, membangun budaya sadar biaya dan menghargai kinerja.

3) *Confident* (Percaya Diri)

Berperan dalam pembangunan ekonomi nasional, menjadi pelopor dalam reformasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan membangun kebanggaan bangsa.

4) *Customer Focused* (Fokus pada Pelanggan)

Berorientasi pada kepentingan pelanggan dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

5) *Commercial* (Komersial)

Menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial, mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat.



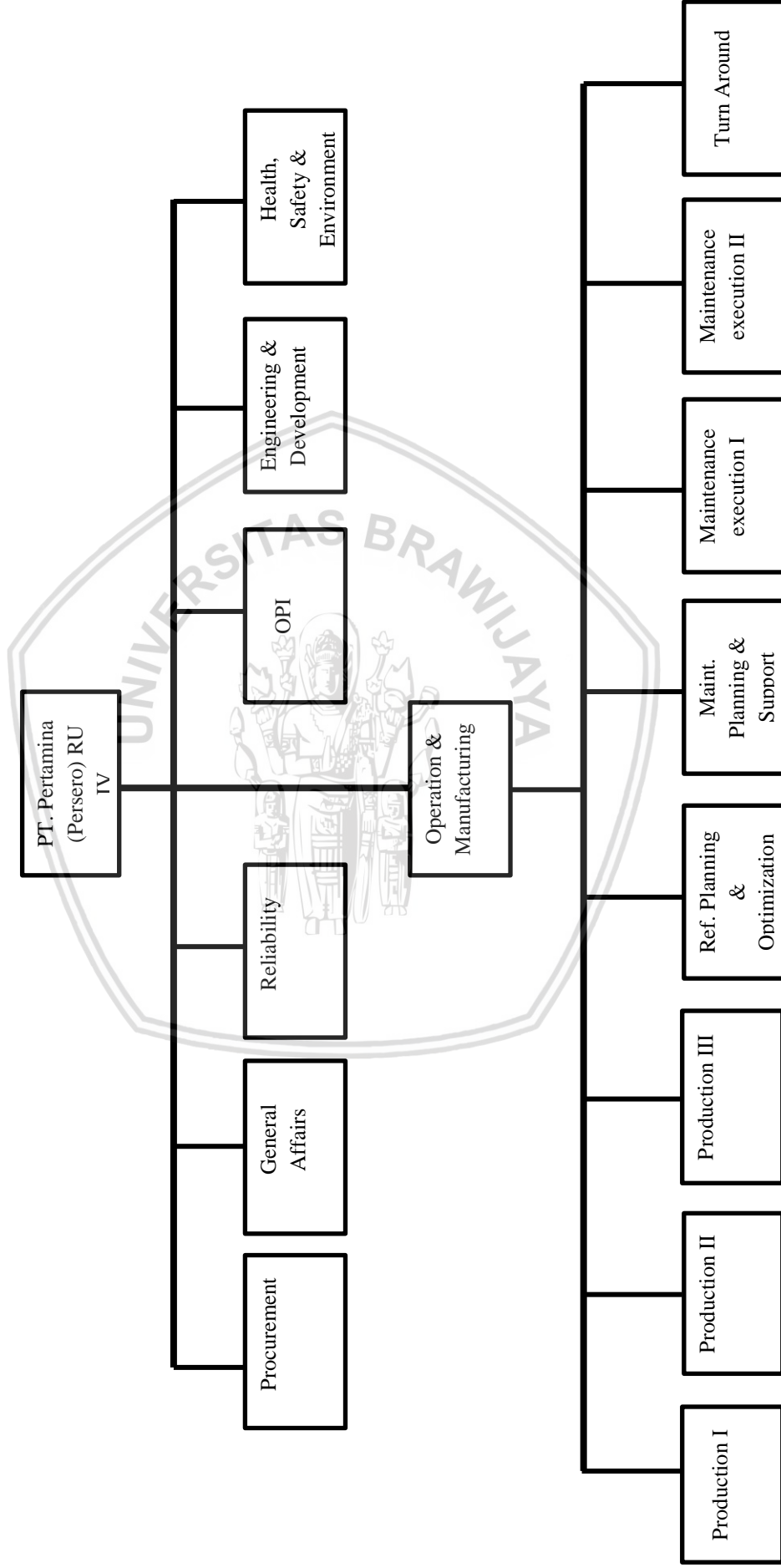
Elemen logo ini merupakan representasi huruf Pertamina yang membentuk anak panah dengan arah ke kanan. Hal ini berarti PT. Pertamina (Persero) bergerak melesat maju dan progresif. Simbol ini juga mengisyaratkan huruf “P” yakni huruf pertama dari Pertamina. Secara keseluruhan, logo Pertamina menggunakan warna-warna yang berani. Hal ini menunjukkan langkah besar kedepan yang diambil PT. Pertamina (Persero) dan aspirasi perusahaan akan masa depan yang lebih positif dan dinamis. Warna-warna tersebut yaitu :

- a. Biru : mencerminkan handal, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab
- b. Hijau : mencerminkan sumber daya energi yang berwawasan lingkungan
- c. Merah : keuletan, ketegasan, dan keberanian menghadapi berbagai macam keadaan.

4. Sistem Manajemen dan Pengawasan

Pertamina dikelola oleh suatu Dewan Direksi Perusahaan dan diawasi oleh suatu Dewan Komisaris atau Pemerintah Republik Indonesia. Pelaksanaan kegiatan PT. Pertamina diawasi oleh seperangkat pengawas yaitu Lembaga Negara, Pemerintah maupun dari unsur internal PT. Pertamina sendiri. Dari segi organisasi PT. Pertamina dipimpin oleh Direktur Utama yang membawahi enam orang direktur yaitu director hulu, director energi baru dan terbarukan, director pemasaran, director keuangan, director sdm dan umum.

Sedangkan untuk bagan organisasi PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap adalah sebagai berikut :



Gambar 4 Bagan Organisasi PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap

5. Sistem Organisasi dan Kepegawaian

Direktur Pengolahan PT. Pertamina membawahi unit-unit pengolahan yang ada di Indonesia. Kegiatan utama operasi kilang di RU IV Cilacap adalah kilang minyak (BBM dan Non BBM) dan kilang petrokimia. Berdasarkan bagan organisasi PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap dipimpin oleh seorang General Manager yang membawahi:

- 1) *Senior Manager Operating and Manufacturing*
- 2) *Manager Engineering And Development*
- 3) *Manager Legal & General Affairs*
- 4) *Manager Health, Safety, and Environment*
- 5) *Manager Procurement*
- 6) *Manager Reliability*
- 7) *Manager Optimization, Performance & Improvement (OPI)*
- 8) *Director of Pertamina Hospital* (Hirarki ke Pusat)
- 9) *Manager Human Resource Area* (Hirarki ke Pusat)
- 10) *IT RU IV Cilacap Area Manager* (Hirarki ke Pusat)
- 11) *Manager, Refinery Finance Offsite Support Region III* (Hirarki ke Pusat)
- 12) *Manager, Marine Region IV* (Hirarki ke Pusat)
- 13) *Manager, Refinery Internal Audit Cilacap* (Hirarki ke Pusat)

Sedangkan *Senior Manager Operation and Manufacturing* membawahi 7 manajer, yaitu:

- 1) *Manager Production I*
- 2) *Manager Production II*
- 3) *Manager Production III*
- 4) *Manager Refinery Planning & Optimization*
- 5) *Manager Maintenance Planning & Support*
- 6) *Manager Maintenance Executing*
- 7) *Manager Turn Around*

Dalam menjalankan tugas dan kegiatannya *Section Head* dibantu oleh seluruh perangkat operasi di bawahnya.

6. Hari dan Jam Kerja

a. Pekerja harian

Pekerja harian bekerja selama 40 jam setiap minggu dengan perincian 5 hari kerja dari pukul 07.00 – 15.30 dengan waktu istirahat selama 1 jam, dari pukul 11.30 – 12.30.

b. Pekerja Shift

Pekerja Shift bekerja dengan sistem 3:1, yaitu 3 hari kerja dan 1 hari libur. Periode tersebut berjalan secara bergantian dari jaga pagi, sore, dan malam dengan jam kerja sebagai berikut:

1) Untuk pekerja operasi

Shift pagi: 08.00 – 16.00

Shift sore: 16.00 – 24.00

Shift malam: 00.00 – 08.00

2) Untuk pekerja *security*

Shift pagi: 06.00 – 14.00

Shift sore: 14.00 – 22.00

B. Gambaran Umum Responden

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 93 responden dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap, maka dapat ditarik beberapa gambaran mengenai karakteristik dari responden yang diteliti, yaitu:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 7 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – laki	88	95%
2	Perempuan	5	5%
Jumlah		93	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 7 dapat menunjukkan bahwa karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 88 orang responden (95%) dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang responden (5%). Jadi mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki, hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa pekerjaan yang membutuhkan tenaga lebih yang hanya bisa dilakukan laki-laki.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 8 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/ SMK	33	35%
2	D3	23	25%
3	S1	35	38%
4	S2	2	2%
Jumlah		93	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data responden pada tabel 8 diketahui bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 33 responden (35%), responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir D3 sebanyak 23 responden (25%) responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir S1 sebanyak 35 responden (38%), responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 responden (2%). Menurut data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan terbanyak adalah yang memiliki jenjang pendidikan terakhir S1 sebanyak 35 responden (38%). Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan produksi membutuhkan kemampuan dan keahlian khusus lebih spesifiknya dalam bagian teknik kimia, teknik mesin, teknik elektro, teknik industri, teknik sipil, teknik informatika. Sehingga jenjang pendidikan terbanyak adalah Sarjana (S1).

3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 9 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Presentase
1	< 10 tahun	57	61%
2	≥ 10 tahun	36	39%
Jumlah		93	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data responden pada tabel 9 diketahui bahwa karyawan yang memiliki masa kerja <10 sebanyak 57 responden (61%) sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja Masa kerja ≥ 10 tahun sebanyak 36 responden (39%). Menurut data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun yaitu dengan ditunjukkan jumlah responden sebesar 57 responden (61%). Jadi dapat diketahui bahwa karyawan sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Tabel 10 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20 - 25 Tahun	18	19
2	26 - 31 Tahun	31	33
3	32 - 37 Tahun	21	23
4	38 - 43 Tahun	5	5
5	44 - 49 Tahun	5	5
6	50 - 55 Tahun	8	9
7	56 - 61 Tahun	5	5
Jumlah		93	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa responden yang berusia diantara 20 - 25 tahun sebanyak 18 responden (19%), usia antara 26 - 31 tahun sebanyak 31 responden (33%), usia antara 32 - 37 tahun sebanyak 21 responden (23%), usia antara 38 - 43 tahun sebanyak 5 responden (5%), usia antara 44 - 49 tahun sebanyak 5 responden (5%), usia antara 50 - 55 tahun sebanyak 8 responden (9%), usia antara 56 - 61 tahun sebanyak 5 responden (5%).

5. Gambaran Responden Berdasarkan Bagian

Tabel 11 Gambaran Responden Berdasarkan Bagian

No	Bagian	Jumlah	Persentase
1	Procurement	2	2%
2	General Affairs	1	1%
3	Reliability	1	1%
4	OPI	1	1%
5	Engineering & Development	5	5%
6	Health, Safety, Enviromental	4	4%
7	Production I	24	26%
8	Production II	23	25%
9	Production III	14	15%
10	Refinery Planning & Optimization	1	1%
11	Maintenance Planning & Support	4	4%
12	Maintenance Planning & Execution I	6	6%
13	Maintenance Planning & Execution II	6	6%
14	Turn / Around	1	1%
Total		93	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Data pada tabel 11 menunjukkan bahwa karyawan yang berada pada bagian karyawan yang bekerja pada bagian Procurement sebanyak 2 responden (2%), karyawan yang bekerja pada bagian General Affairs sebanyak 1 responden (1%), karyawan yang bekerja pada bagian Reliability sebanyak 1 responden (1%), karyawan yang bekerja pada bagian OPI sebanyak 1 responden (1%), karyawan yang bekerja pada bagian Engineering & Development sebanyak 5 responden (5%), karyawan yang bekerja pada bagian Health, Safety, Enviromental sebanyak

4 responden (4%), Production I sebanyak 24 responden (26%), karyawan yang berada pada bagian Production II sebanyak 23 responden (25%), karyawan yang berada pada bagian Production III sebanyak 14 responden (15%), karyawan yang berada pada bagian Refinery Planning & Optimization sebanyak 1 responden (1%), karyawan yang berada pada bagian Maintenance Planning & Support sebanyak 4 responden (4%), karyawan yang bekerja pada bagian Maintenance Planning & Execution I sebanyak 6 responden (6%), karyawan yang bekerja pada bagian Maintenance Planning & Execution II sebanyak 6 responden (6%), karyawan yang berada pada bagian Turn / Around sebanyak 1 responden (1%).

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berisi tentang tentang distribusi item dari masing-masing variabel. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 3 variabel dan masing-masing variabel memiliki indikator beserta item. Analisis deskriptif yang digunakan memberikan informasi tentang karakteristik variabel yang digunakan yaitu variabel independen disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam penelitian menggunakan skala pengukuran sebagai berikut:

Tabel 12 Skala Pengukuran

Pilihan Jawaban	Singkatan	Skor
Sangat setuju / Sangat Baik	SS / SB	5
Setuju / Baik	S / B	4
Ragu – ragu / Netral	RR / N	3
Tidak setuju / Tidak Baik	TS / TB	2
Sangat tidak setuju / Sangat Tidak Baik	STS / STB	1

Sumber: Sugiyono (2017:135)

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada 93 orang responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban pada masing-masing item dapat dibuat rumus (Sugiyono, 2010 : 126), dengan rumus:

$$\text{Panjang kelas} = (X_{\text{terbesar}} - X_{\text{terkecil}}) : \text{Banyak Kelas}$$

$$= (5-1) : 5$$

$$= 0,8$$

Tabel 13 Kriteria Interpretasi Rata-rata Skor Jawaban

No.	Nilai Skor	Keterangan
1.	1 – 1,80	Sangat Tidak Setuju / Sangat tidak baik
2.	> 1,80 – 2,60	Tidak Setuju / Tidak Baik
3.	> 2,60 – 3,40	Ragu-ragu / Netral
4.	> 3,40 – 4,20	Setuju / Baik
5.	> 4,20 – 5	Sangat Setuju / Sangat baik

Kriteria interpretasi rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan dari kuesioner yang mengacu pada kriteria ditampilkan pada tabel 13 diatas. Distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

a. Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pada variabel disiplin kerja terdapat sepuluh item yang dijawab oleh responden. Berikut ini adalah hasil presentasi jawaban dari setiap item:

Tabel 14 Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja

Item	SEBARAN SKOR										Mean Item	Mean Indicator
	STS		TS		RR		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.1.1	0	0,00	1	1,08	6	6,45	25	26,88	61	65,59	4,57	4,51 ($X_{1.1}$)
X1.1.2	0	0,00	2	2,15	4	4,30	38	40,86	49	52,69	4,44	
X1.2.1	0	0,00	0	0,00	3	3,23	47	50,54	43	46,24	4,43	4,41 ($X_{1.2}$)
X1.2.2	0	0,00	0	0,00	4	4,30	48	51,61	41	44,09	4,40	
X1.3.1	0	0,00	0	0,00	7	7,53	53	56,99	33	35,48	4,28	4,32 ($X_{1.3}$)
X1.3.2	0	0,00	1	1,08	8	8,60	41	44,09	43	46,24	4,35	

Lanjutan Tabel 14

Item	SEBARAN SKOR										Mean Item	Mean Indicator
	STS		TS		RR		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.4.1	0	0,00	2	2,15	7	7,53	53	56,99	31	33,33	4,22	4,29 (X1.4)
X1.4.2	0	0,00	0	0,00	5	5,38	49	52,69	39	41,94	4,37	
X1.5.1	0	0,00	0	0,00	8	8,60	45	48,39	40	43,01	4,34	4,36 (X1.5)
X1.5.2	0	0,00	0	0,00	4	4,30	50	53,76	39	41,94	4,38	
Disiplin kerja (<i>Grand Mean</i>)											4,38	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan:

- X_{1.1.1} = Berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di tempat kerja
 X_{1.1.2} = Menggunakan pakaian sopan dan rapih sesuai peraturan perusahaan
 X_{1.2.1} = Selalu mentaati standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan
 X_{1.2.2} = Terdapat standar kerja yang jelas di perusahaan
 X_{1.3.1} = Pimpinan sebagai panutan dalam penerapan kedisiplinan di perusahaan
 X_{1.3.2} = Pimpinan taat terhadap aturan perusahaan
 X_{1.4.1} = Keadilan pemberian hukuman kepada indisipliner
 X_{1.4.2} = Keadilan dalam pemberian balas jasa (pengakuan)
 X_{1.5.1} = Pengenaan sanksi bagi pelanggar peraturan
 X_{1.5.2} = Ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman

Berdasarkan pada tabel 14 diatas menunjukkan bahwa untuk *item* (X_{1.1.1}) pernyataan “Berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di tempat kerja”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “sangat setuju” yaitu sebanyak 61 responden (65,59%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,57. *Mean item* (X_{1.1.1}) ini sebagai item yang paling dominan di variabel disiplin kerja, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT Pertamina (Persero) RU Cilacap mayoritas selalu mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Tanggapan responden untuk item (X_{1.1.2}) pernyataan “Menggunakan pakaian sopan dan rapih sesuai peraturan perusahaan”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “sangat setuju”

yaitu sebanyak 49 responden (52,69%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,44. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT Pertamina RU Cilacap menggunakan pakaian yang sopan dan rapih sesuai peraturan perusahaan. Dibuktikan berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti saat di lapangan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja baik di area kilang maupun non kilang menggunakan pakaian khusus seperti coverall berwarna biru, merah, putih berlambangkan Pertamina.

Tanggapan responden untuk item ($X_{1.2.1}$) pernyataan “Selalu mentaati standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 47 responden (50,54%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,43. Dibuktikan berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti saat di lapangan bahwa saat memasuki kawasan kilang terdapat tim *security* yang bertugas mengecek standar penggunaan atribut memasuki kilang seperti sepatu *safety*, helm *safety*, badge identitas dan *coverall*. Dan di dalam kilang juga terdapat bagian healthy HSE yang mengecek standar keamanan yang digunakan karyawan saat bekerja.

Tanggapan responden untuk item ($X_{1.2.2}$) pernyataan “Terdapat standar kerja yang jelas di perusahaan”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 48 responden (51,61%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,40. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat standar kerja yang jelas untuk karyawan PT Pertamina (Persero) RU Cilacap.

Tanggapan responden untuk item ($X_{1.3.1}$) pernyataan “Pimpinan sebagai panutan dalam penerapan kedisiplinan di perusahaan”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 53 responden (56,99%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,28. Hasil ini menunjukkan bahwa Pimpinan mampu mencontohkan kepada karyawan mengenai kedisiplinan.

Tanggapan responden untuk item ($X_{1.3.2}$) pernyataan “Pimpinan taat terhadap aturan perusahaan”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “sangat setuju” yaitu sebanyak 43 responden (46,24%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,35. Responden setuju bahwa pimpinan juga patuh terhadap peraturan yang diterapkan di perusahaan.

Tanggapan responden untuk item ($X_{1.4.1}$) pernyataan “Keadilan pemberian hukuman kepada indisipliner”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 53 responden (56,99%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan atasan bersikap adil dalam menerapkan kedisiplinan ke setiap karyawan.

Tanggapan responden untuk item ($X_{1.4.2}$) pernyataan “Keadilan dalam pemberian balas jasa (pengakuan)”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 49 responden (52,69%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,37. Hasil ini menunjukkan bahwa keadilan pemberian balas jasa atas suatu prestasi atau

tindakan disiplin yang baik akan memotivasi karyawan untuk bersikap disiplin.

Tanggapan responden untuk item ($X_{1.5.1}$) pernyataan “Penaan sanksi bagi pelanggar peraturan”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 45 responden (48,39%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,34. Hasil ini menunjukkan responden sebagian besar setuju adanya penaan sanksi bagi pelanggaran peraturan

Tanggapan responden untuk item ($X_{1.5.2}$) pernyataan “Ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “sangat setuju” yaitu sebanyak 50 responden (53,76%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,38. Hasil ini menunjukkan bahwa responden sangat mendukung atasan memberikan sanksi dan hukuman yang sesuai kepada karyawan yang melanggar peraturan.

Tanggapan responden untuk indikator ($X_{1.1}$) mengenai “Ketaatan pada peraturan kerja”. Diketahui dengan nilai *mean indicator* sebesar 4,51. Indikator ini sebagai indikator yang paling dominan di variabel disiplin kerja, angka tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kesadaran bahwa penting untuk taat pada peraturan yang ada di perusahaan, sehingga karyawan berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di tempat kerja, salah satunya menggunakan pakaian yang sopan dan rapih sesuai peraturan kerja.

Tanggapan responden untuk indikator ($X_{1,2}$) mengenai “Ketaatan pada standar kerja”. Diketahui dengan nilai *mean indicator* sebesar 4,41. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan selalu mentaati standar kerja yang ada di perusahaan, dan terdapat standar kerja yang jelas di perusahaan.

Tanggapan responden untuk indikator ($X_{1,3}$) mengenai “Teladan pimpinan”. Diketahui dengan nilai *mean indicator* sebesar 4,32. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan selama ini menjadikan pimpinan sebagai panutan dalam penerapan kedisiplinan di perusahaan, dan pimpinan yang ada di PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap mengajarkan mengenai kedisiplinan dalam bekerja dengan juga taat terhadap peraturan perusahaan.

Tanggapan responden untuk indikator ($X_{1,4}$) mengenai “Keadilan”. Diketahui dengan nilai *mean indicator* sebesar 4,29. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat keadilan dalam pemberian hukuman kepada pelaku indisipliner, dan terdapat keadilan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

Tanggapan responden untuk indikator ($X_{1,5}$) mengenai “Sanksi dan hukuman”. Diketahui dengan nilai *mean indicator* sebesar 4,36. Angka tersebut menunjukkan bahwa sanksi dan hukuman telah diterapkan pada pelaku indisipliner, Ketegasan pemberian sanksi dan hukuman juga diterapkan agar membuat karyawan jera melakukan tindakan indisipliner.

Berdasarkan hasil *Grand mean* variabel disiplin kerja, diperoleh hasil sebesar 4,38. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja

berada di dalam kategori sangat baik, sehingga dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pada variabel lingkungan kerja terdapat delapan item yang dijawab oleh responden. Berikut ini adalah hasil presentasi jawaban dari setiap item:

Tabel 15 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja

Item	SEBARAN SKOR										Mean Item	Mean Indicator
	STS		TS		RR		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X2.1.1	0	0,00	2	2,15	9	9,68	43	46,24	39	41,94	4,28	4,26 (X2.1)
X2.1.2	0	0,00	1	1,08	6	6,45	48	51,61	38	40,86	4,32	
X2.1.3	0	0,00	3	3,23	5	5,38	49	52,69	36	38,71	4,27	
X2.1.4	0	0,00	2	2,15	8	8,60	55	59,14	28	30,11	4,17	
X2.1.5	0	0,00	0	0,00	15	16,13	48	51,61	30	32,26	4,16	
X2.1.6	0	0,00	0	0,00	1	1,08	56	60,22	36	38,71	4,38	
X2.2.1	0	0,00	2	2,15	6	6,45	56	60,22	29	31,18	4,20	4,27 (X2.2)
X2.2.2	0	0,00	0	0,00	3	3,23	55	59,14	35	37,63	4,34	
Lingkungan kerja (<i>Grand Mean</i>)											4,27	

(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

Keterangan:

X_{2.1.1} = Penerangan di tempat kerja merata dan sesuai dengan kebutuhan

X_{2.1.2} = Sirkulasi udara di tempat saya bekerja selalu terjaga dengan baik

X_{2.1.3} = Temperatur AC (*air conditioner*) di ruang kerja sudah sesuai

X_{2.1.4} = Penggunaan warna dinding dan penataan dekorasi diruang kerja sudah sesuai

X_{2.1.5} = Saya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan baik

X_{2.1.6} = Lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelancaran pelaksanaan kerja

X_{2.2.1} = Pimpinan memperhatikan kondisi yang terjadi pada bawahan

X_{2.2.2} = Terjalin keakraban dan hubungan yang baik sesama rekan kerja

Berdasarkan pada tabel 15 diatas menunjukkan bahwa untuk item (X_{2.1.1}) pernyataan “Penerangan di tempat kerja merata dan sesuai dengan kebutuhan”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 43 responden (46,24%) dengan

nilai *mean item* sebesar 4,28. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa penerangan di tempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan mereka.

Tanggapan responden untuk item ($X_{2.1.2}$) pernyataan “Sirkulasi udara di tempat saya bekerja selalu terjaga dengan baik”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 48 responden (51,61%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,32. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa oksigen dan udara segar di tempat mereka bekerja terjaga dengan baik.

Tanggapan responden untuk item ($X_{2.1.3}$) pernyataan “Temperatur AC (*air conditioner*) di ruang kerja sudah sesuai”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 49 responden (52,69%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,27. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa temperatur AC (*air conditioner*) di tempat kerja sudah sesuai kebutuhan.

Tanggapan responden untuk item ($X_{2.1.4}$) pernyataan “Penggunaan warna dinding dan penataan dekorasi di ruang kerja sudah sesuai”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 55 responden (59,14%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,17. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa dinding yang berwarna putih dan penataan dekorasi di ruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan.

Tanggapan responden untuk item ($X_{2.1.5}$) pernyataan “Saya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan baik”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 48 responden (51,61%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,16. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran karyawan terhadap kebersihan lingkungan di tempat kerja sudah baik.

Tanggapan responden untuk item ($X_{2.1.6}$) pernyataan “Lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelancaran pelaksanaan kerja”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “sangat setuju” yaitu sebanyak 56 responden (60,22%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,38. Item ini sebagai item yang paling dominan di variabel disiplin kerja Item Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat mereka bekerja.

Tanggapan responden untuk item ($X_{2.2.1}$) pernyataan “Pimpinan memperhatikan kondisi yang terjadi pada bawahan”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “sangat setuju” yaitu sebanyak 56 responden (60,22%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,20. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa pimpinan memberikan perhatian besar terhadap kondisi yang terjadi kepada mereka.

Tanggapan responden untuk item ($X_{2.2.2}$) pernyataan “Terjalin keakraban dan hubungan yang baik sesama rekan kerja”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “sangat setuju”

yaitu sebanyak 55 responden (59,14%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,34. Hasil ini menunjukkan bahwa terjalin hubungan yang harmonis antar karyawan.

Tanggapan responden untuk indikator ($X_{2,1}$) mengenai “Lingkungan kerja fisik”. Diketahui dengan nilai *mean indicator* sebesar 4,26. Angka tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan sudah sangat baik, terdapat penerangan yang baik dan merata, sirkulasi udara terjaga dengan baik, temperatur AC sesuai, penggunaan warna dinding dan dekorasi yang sudah sesuai, karyawan selalu menjaga kebersihan, dan terdapat lingkungan kerja yang aman dan kondusif.

Tanggapan responden untuk indikator ($X_{2,2}$) mengenai “Lingkungan kerja non fisik”. Diketahui dengan nilai *mean indicator* sebesar 4,27. Indikator tersebut merupakan indikator yang paling dominan di variabel lingkungan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sangat baik, serta terdapat hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan dimana pimpinan memperhatikan kondisi yang terjadi pada bawahannya dan hubungan baik juga terjalin antar sesama karyawan.

Hasil *grand mean* variabel lingkungan kerja, diperoleh hasil sebesar 4,27. angka tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berada didalam kategori sangat baik, sehingga dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat enam item yang dijawab oleh responden. Berikut ini adalah hasil presentasi jawaban dari setiap item:

Tabel 16 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan

Item	SEBARAN SKOR										Mean Item	Mean Indicator
	STS		TS		RR		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y.1.1	0	0,00	0	0,00	1	1,08	55	59,14	37	39,78	4,39	4,28 (Y.1)
Y.1.2	0	0,00	0	0,00	5	5,38	66	70,97	22	23,66	4,18	
Y.2.1	0	0,00	0	0,00	5	5,38	54	58,06	34	36,56	4,31	4,11 (Y.2)
Y.2.2	0	0,00	0	0,00	25	26,88	52	55,91	16	17,20	3,90	
Y.3.1	0	0,00	0	0,00	6	6,45	62	66,67	25	26,88	4,20	4,13 (Y.3)
Y.3.2	0	0,00	1	1,08	10	10,75	65	69,89	17	18,28	4,05	
Kinerja Karyawan (<i>Grand Mean</i>)											4,17	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Keterangan:

Y.1.1 = Kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

Y.1.2 = Rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan

Y.2.1 = Jumlah hasil kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan

Y.2.2 = Adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan

Y.3.1 = Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan

Y.3.2 = Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya

Berdasarkan pada tabel 16 diatas menunjukkan bahwa untuk item (Y.1.1) pernyataan “Kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 55 responden (59,14%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,39. Item tersebut merupakan item yang paling dominan di variabel kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menghasilkan kualitas kerja sesuai standar kerja yang di tentukan perusahaan.

Tanggapan responden untuk item (Y_{1.2}) pernyataan “Rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 66 responden (70,97%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,18. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan hanya sedikit melakukan kesalahan dalam bekerja.

Tanggapan responden untuk item (Y_{2.1}) pernyataan “Jumlah hasil kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 54 responden (58,06%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,31. Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah hasil kerja karyawan sudah baik sesuai target perusahaan.

Tanggapan responden untuk item (Y_{2.2}) pernyataan “Adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 52 responden (55,91%) dengan nilai *mean item* sebesar 3,90. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami peningkatan dalam mengerjakan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan.

Tanggapan responden untuk item (Y_{3.1}) pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 62 responden (66,67%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,20. Hasil

ini menunjukkan bahwa karyawan tepat waktu dan sesuai target dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Tanggapan responden untuk item ($Y_{3.2}$) pernyataan “Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya”. Diketahui tanggapan responden terbanyak adalah responden yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 65 responden (69,89%) dengan nilai *mean item* sebesar 4,05. Hasil ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya meningkat.

Tanggapan responden untuk indikator (Y_1) mengenai “Kualitas hasil kerja”. Diketahui dengan nilai *mean indicator* sebesar 4,28. Indikator ini menjadi indikator yang paling dominan di variabel kinerja karyawan yang artinya kualitas hasil kerja karyawan sangat baik. Angka tersebut menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan dan rendahnya kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Tanggapan responden untuk indikator (Y_2) mengenai “Kuantitas hasil kerja”. Diketahui dengan nilai *mean indicator* sebesar 4,11. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja selalu menyelesaikan jumlah hasil kerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, jumlah tugas yang dikerjakan juga mengalami peningkatan sehingga kuantitas hasil kerja karyawan semakin lebih baik.

Tanggapan responden untuk indikator (Y_3) mengenai “Ketepatan waktu”. Diketahui dengan nilai *mean indicator* sebesar 4,13. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki kedisiplinan terhadap waktu dengan

baik yaitu dengan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan, serta waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya.

Hasil *Grand mean* variabel kinerja, diperoleh hasil sebesar 4,17. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan berada di dalam kategori sangat baik.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

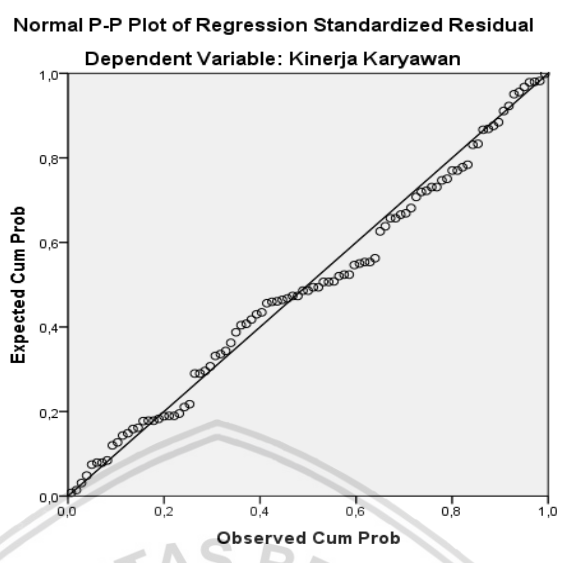
Tabel 17 Hasil Uji Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,38516526
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,048
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,152 ^c

(Sumber: Data primer yang diolah 2018)

Dari hasil perhitungan diatas nilai sig. Sebesar 0,152 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.



Gambar 5 Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Apabila nilai residual dituangkan dalam sebuah grafik P-P Plot, maka terlihat bahwa plot dari residual tersebut menyebar sesuai dengan garis diagonal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Pada pengujian asumsi multikolinieritas didapat nilai dari *variable inflation factor* (VIF) dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 18 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

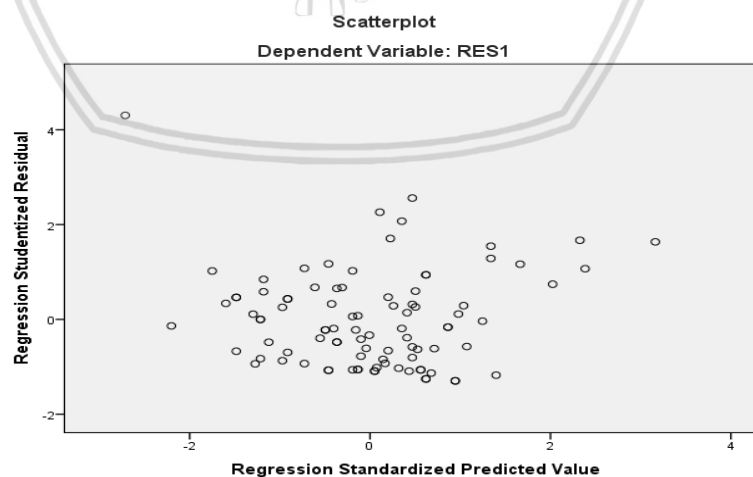
Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin kerja	0,763	1,310
Lingkungan kerja	0,763	1,310

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 18 diatas, dapat dilihat bahwa tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Dibuktikan dengan hasil VIF pada kedua variabel yakni (X_1) dan (X_2) nilai tolerance $0,763 > 0,10$ dan nilai VIF $1,310 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas di antara kedua variabel prediktor tersebut.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dan variabel pengganggu. Berdasarkan gambar 5 diketahui bahwa *scatter plot* yang dihasilkan tidak membentuk sebuah pola tertentu (acak) maka dapat dikatakan semua variabel pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau asumsi heteroskedastisitas terpenuhi sehingga data yang digunakan layak untuk dilakukan analisis regresi berganda.



Gambar 5 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah serta di sekitar angka 0 sehingga terlihat tidak terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi, pengujian heteroskedastisitas dengan pola gambar *scatterplot* dapat meragukan karena pengujian dilakukan secara visual. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian secara statistik. Uji statistik yang dilakukan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan uji Glesjer. Hasil pengujian Glesjer dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19
Hasil Uji Glesjer

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.260	1.392		-.187	.852
	Disiplin kerja	.055	.034	.192	1.616	.110
	Lingkungan kerja	-.032	.036	-.104	-.878	.382

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dari tabel di atas, diketahui masing-masing nilai signifikan variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,110 dan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,382. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis terhadap regresi berganda pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS 24. Hasil analisis berganda terdapat pada Tabel 20.

Tabel 20
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	2.291	2.172		1.055	0.294
Disiplin kerja	0.319	0.053	0.489	6.048	0.000
Lingkungan kerja	0.258	0.056	0.370	4.582	0.000

Sumber : Data primer diolah, 2018)

Hasil persamaan regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,291 + 0,319 X_1 + 0,258 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 20 didapatkan:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 2,291 menunjukkan tanpa adanya pengaruh dari disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 2,291.
- 2) Koefisien regresi variabel Disiplin kerja sebesar 0,319 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya, apabila setiap penambahan 1 satuan Disiplin kerja maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,319 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, dari nilai koefisien *standardized* variabel Disiplin kerja dihasilkan nilai 0,489. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 48.9%.
- 3) Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja sebesar 0,258 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja

terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya, apabila setiap penambahan 1 satuan Lingkungan kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,258 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, dari nilai koefisien *standardized* variabel Lingkungan kerja dihasilkan nilai 0,370. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 37%

Berdasarkan interpretasi diatas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain disiplin kerja sebesar 0,319 dan lingkungan kerja sebesar 0,258. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama dari variabel-variabel Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat digunakan uji F. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS 24.0 disajikan pada Tabel 21 di bawah ini.

Tabel 21 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.309	2	108.655	55.399	.000 ^b
	Residual	176.519	90	1.961		
	Total	393.828	92			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 21 menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya signifikan $F < \text{level of significance}$ ($\alpha=0,05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 22 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.291	2.172		1.055	.294
	Disiplin kerja	.319	.053	.489	6.048	.000
	Lingkungan kerja	.258	.056	.370	4.582	.000

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan uji t antara Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang artinya signifikan $t < \text{level of significance}$ ($\alpha=0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1

diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Berdasarkan uji t antara Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang artinya signifikan $t < \text{level of significance}$ ($\alpha=0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 23.

Tabel 23 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.743 ^a	0.552	0.542	1.400

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 23 diperoleh hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,542. Artinya bahwa 54,2% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya yakni Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2), sedangkan sisanya 45,8% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

d. Pengaruh Dominan

Berikut ini disajikan hasil pengaruh dominan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan koefisien standarisasi Beta.

Tabel 24 Pengaruh Dominan

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	Disiplin Kerja	,489
	Lingkungan Kerja	,370

Berdasarkan Tabel 24 diketahui bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien standarisasi beta sebesar 0,489 lebih besar dibandingkan nilai variabel lingkungan kerja yang hanya memberikan pengaruh sebesar 0,370 terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan

1. Deskripsi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

a. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data terkait disiplin kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap, dengan indikator-indikator pada variabel disiplin kerja adalah ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, pimpinan dianggap teladan, keadilan dalam pemberian hukuman dan pemberian balas jasa, ketegasan pemberian sanksi dan hukuman kepada pelaku indisipliner. Hasil mean indikator yang paling dominan adalah

ketaatan pada peraturan kerja, artinya karyawan memahami peraturan yang berlaku di perusahaan dan memiliki kesadaran untuk taat terhadap peraturan yang berlaku.

Hasil *mean item* yang memiliki nilai dominan yaitu berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di tempat kerja. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan bahwa mayoritas karyawan memiliki kesadaran dan berusaha untuk tidak melanggar peraturan di perusahaan.

Grand mean dari variabel disiplin kerja sebesar 4,38 yang dapat dikategorikan sangat baik, artinya disiplin kerja pada karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap memiliki kesadaran untuk mematuhi peraturan dan mengikuti standar kerja yang ada di perusahaan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, pimpinan dijadikan teladan bagi bawahannya karena pimpinan dianggap seseorang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik. Keadilan juga menjadi salah satu indikator dalam disiplin kerja, karyawan yang mendapat balas jasa (pengakuan) dan hukuman yang adil akan belajar untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karena apabila dirinya bertindak disiplin akan ada balas jasa (pengakuan) dari perusahaan yang akan membuat dirinya merasa dihargai dan diperhatikan begitu pula dengan keadilan pemberian hukuman membuat karyawan merasa tidak ada diskriminasi di perusahaan. Ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman akan membuat karyawan merasa jera melakukan tindakan indisipliner.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat menurut Hasibuan (2009:193) disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal

Penerapan disiplin kerja sangat penting di PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang merupakan perusahaan pengolahan minyak dan gas yang memiliki resiko dan bahaya pekerjaan yang tinggi, oleh karena itu para karyawannya dituntut untuk bersikap disiplin dalam bekerja untuk menghindari kecelakaan kerja dan memaksimalkan pekerjaan karena karyawan bekerja sesuai standar kerja.

b. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data terkait lingkungan kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV, dengan indikator-indikator pada variabel lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hasil mean indikator yang paling dominan adalah lingkungan kerja non fisik, artinya karyawan lebih menaruh perhatian bukan hanya lingkungan fisik yang ada disekitar tempat kerjanya saja namun juga kepada hubungan antara dirinya dengan atasan dan hubungan antara dirinya dengan rekan kerjanya. Lingkungan non fisik yang baik akan membuat karyawan merasa

senang dan nyaman di tempat kerja. Tingkat stres kerja pun berkurang karena lingkungan non fisiknya yang baik.

Hasil *Mean item* yang dominan adalah item mengenai lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelancaran pelaksanaan kerja. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan bahwa mayoritas karyawan menganggap bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat berpengaruh terhadap kelancaran kerja karyawan.

Grand Mean dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,27 yang dapat dikategorikan sangat baik, artinya kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik berupa penerangan yang sesuai, sirkulasi udara yang terjaga, temperatur AC yang sesuai, penggunaan warna dinding dan dekorasi yang sesuai, karyawan menjaga kebersihan dengan baik, lingkungan kondusif dan aman, hubungan karyawan dengan atasan yang terjalin dengan baik dan hubungan sesama rekan kerja yang terjalin harmonis sudah baik atau sesuai sehingga karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

c. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data terkait kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yaitu indikator-indikator pada variabel kinerja karyawan adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu. Hasil mean indikator yang paling dominan adalah kualitas hasil kerja, artinya mayoritas karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja yang sesuai

dengan standar kerja yang diterapkan dan rendahnya kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil *mean item* yang memiliki nilai dominan yaitu karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan standar kerja. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan bahwa mayoritas karyawan memahami standar kerja yang ada di perusahaan, mereka memiliki kualitas kerja yang baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Grand mean dari variabel kinerja karyawan sebesar 4.17 yang dapat dikategorikan baik, artinya kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap secara kualitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar, kuantitas hasil kerja yang dihasilkan telah memenuhi target yang ditentukan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sehingga karyawan akan termotivasi meningkatkan kinerja karena penilaian kinerja dilakukan sesuai kinerja yang karyawan lakukan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan, peningkatan kinerja karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2. Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Karyawan

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja menunjukkan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan searah, dimana jika karyawan memiliki disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi baik juga, namun apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan buruk maka kinerja karyawannya akan buruk. Berdasarkan nilai *adjusted R square* diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 0,542 (54,2%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif pada masing-masing item pada variabel disiplin kerja yang memiliki rata-rata indikator sebesar 4,38 dan variabel lingkungan kerja yang memiliki rata-rata indikator 4,27 yang berarti kedua variabel bebas dikategorikan sangat baik, hal tersebut menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap dikategori kan sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh dominan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja karena karyawan memiliki kesadaran diri yang sangat baik untuk mematuhi peraturan-peraturan di perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun. Jawaban responden pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa item pertama yaitu karyawan berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku ditempat kerja merupakan item yang paling mendominasi atau paling mempengaruhi kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku ditempat kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja salah satunya bisa dengan karyawan taat dengan peraturan jam kerja sehingga berangkat sebelum masuk kerja, pulang kerja pada waktunya, bekerja sesuai jam waktu kerja, menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan. Ketaatan pada peraturan akan membuat nyaman dan kelancaran karyawan dalam bekerja. Selain itu indikator yang paling dominan dalam variabel disiplin kerja adalah ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan yang berlaku dan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan indisipliner yang membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Karyawan yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan yang berlaku dan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan indisipliner yang

membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Sesuai dengan pendapat Sinambela (2016:332) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila ditelaah sebenarnya disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

Jawaban responden pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa item mengenai lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelancaran pelaksanaan kerja merupakan item yang paling dominan atau paling mempengaruhi kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan aman, apalagi tempat kerja karyawan yang terletak di sekitar area kilang dimana memiliki tingkat bahaya yang tinggi membuat karyawan sangat memperdulikan lingkungan kerja yang

kondusif dan aman guna memperlancar kerja karyawan, sehingga kualitas kinerja karyawan pun akan meningkat.

Hasil indikator yang paling dominan yaitu mengenai lingkungan kerja non fisik, artinya selain tersediannya lingkungan fisik yang membantu dan mempermudah dalam bekerja, karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang harmonis, karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila didukung dengan pimpinan yang peduli dengan bawahannya serta rekan kerja yang bisa diajak komunikasi serta bekerja sama dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat menurut Robbins (2006:36) menyatakan bahwa karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, perhatian tersebut dilihat baik dari segi kenyamanan pribadi maupun diberi kemudahan dalam bekerja.

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel lingkungan kerja mayoritas adalah setuju yaitu dengan nilai grand mean sebesar 4,27 yang berarti variabel lingkungan kerja dikategorikan sangat baik. Hal ini berarti karyawan setuju lingkungan kerja yang ada di PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap sudah baik dan membuat mereka nyaman dalam bekerja.

Secara teori penelitian ini diperkuat oleh pendapat Sedarmayanti (2011:27) mengemukakan bahwa setiap orang akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mencapai hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

E. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Keterbatasan dari penelitian ini adalah tidak dijelaskannya tugas dan wewenang dari setiap bagian, dikarenakan perusahaan tidak dapat memberikan data atau info mengenai tugas dan wewenang dari setiap bagian sehingga peneliti tidak menggunakan struktur organisasi namun bagan organisasi.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap adalah kategori baik. Karyawan memiliki kesadaran bahwa mematuhi peraturan yang ada di perusahaan merupakan penting. Selain itu variabel Lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap berkategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan fisik dan lingkungan non fisik di sekitar karyawan sehat, aman dan nyaman. Variabel Kinerja Karyawan yang dimiliki karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap berkategori baik.
2. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa rata-rata item terendah pada variabel disiplin kerja yaitu mengenai keadilan pemberian hukuman kepada indisipliner. Hasil menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa keadilan belum sepenuhnya diterapkan untuk menghukum karyawan yang tidak disiplin. Di harapkan karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap dapat lebih mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga tidak ada hukuman atau sanksi yang harus diberikan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Jika disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan pun akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa rata-rata item terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu mengenai menjaga kebersihan lingkungan kerja, hal tersebut menunjukkan masih ada karyawan yang terkadang tidak menjaga kebersihan. Diharapkan karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap meningkatkan kesadaran bahwa penting untuk menjaga kebersihan di tempat kerja, tidak hanya mengandalkan petugas kebersihan saja namun juga harus bersama-sama menjaga kebersihan.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa rata-rata item terendah pada variabel kinerja karyawan yaitu mengenai adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan, hal tersebut menunjukkan masih banyak karyawan yang ragu bahwa dirinya mampu bekerja lebih banyak dari waktu ke waktu. Di harapkan karyawan dapat belajar dan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan agar jumlah pekerjaan yang dikerjakan dapat meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Edisi keempat. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Amir, F. M. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Annual Report Pertamina 2016. "*Tinjauan Kinerja Usaha*", diakses pada 22 Januari 2018 dari <http://www.pertamina.com/>
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augustine, Yvonne dan Robert Kristaung. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi*. Jakarta: Dian Rakyat
- Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Muhammad Ali. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta 1)*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara
- Kamif, muhammad. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang).Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offset.
- Mardalis. 2014. *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moekijat. 2002 *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Maju.
- Munawaroh. 2012. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang: Intimedia (Kelompok Penerbit Intrans)
- Neolaka, A. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Nitisemo, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ozbilgin, Mustafa F. Et al. 2014. *Internasional Human Resource Management*. Sydney: Cambridge University Press.
- Permatasari, Jundha Ayu. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi pada Karyawan PT BPR Gunung Ringgit Malang). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Reksohadiprodo, Sukanto. 2000. *Manajemen Produksi*. Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2015. Cetakan ke-7. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa oleh: Benyamin Molan. Cetakan I. Indonesia: PT.Indeks

- Sarwono, Jonathan. 2013. *Strategi Melakukan Riset : Kuantitatif, Kualitatif, Gabungan*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung: Mandar Maju.
- _____.2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Setiyawan, Doni. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, R Gunawan. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer, Jilid1*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

LAMPIRAN



Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian

Cilacap, 16 Maret 2018
No.153/K22310/2018-S8



Perihal : **Kerja Praktek**

Yang Terhormat,

Ketua Prodi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono No. 163
Malang 65145

Dengan hormat,

Ref. Surat Ketua Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang No.18766/UN10.F03.12.11/PN/2017 perihal Riset / Survey, dengan ini kami informasikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menerima mahasiswa Universitas Brawijaya Malang untuk melakukan penelitian pada periode Maret s.d. April 2018 atas nama sbb :

- Rima Dwining Tyas NIM 145030201111040

Adapun ketentuan-pelaksanaan penelitian di PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV sbb :

1. Selama melaksanakan penelitian, yang bersangkutan tidak mendapat bantuan biaya dalam bentuk apapun.
2. Yang bersangkutan diwajibkan untuk :
 - Melaksanakan kerja praktek dengan sungguh-sungguh sesuai dengan waktu/jam kerja yang sudah ditentukan.
 - **Meninggalkan kegiatan-kegiatan di universitas selama menjalani kerja praktek sesuai dengan waktu / jadwal yang telah diberikan.**
 - Menaati / mematuhi semua petunjuk yang diberikan oleh pembimbing lapangan.
 - Bertindak sopan dan tertib selama menjalani kerja praktek
 - Memakai dan menjaga kebersihan Alat Pelindung Diri (APD) serta mengembalikan setelah selesai melaksanakan kerja praktek.
 - Merahasiakan semua data yang diperoleh selama melaksanakan kerja praktek
3. Ketentuan-ketentuan lain :
 - PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV tidak terikat pada peraturan ataupun janji-janji yang diberikan secara lisan oleh siapapun yang tidak berdasarkan ketentuan ini.
 - PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV tidak bertanggung jawab terhadap semua akibat yang terjadi karena kecelakaan dan atau akibat dari suatu penyakit, sehingga mengakibatkan ybs. cacat selamanya dan atau meninggal dunia, kecuali ditentukan oleh perundang-undangan yang berlaku.
4. Sebagai persyaratan pengambilan biodata harap membawa :
 - SKCK dari Polres (asli & copy) masing-masing 1 lembar
 - Copy ijazah SD s.d. SMA masing-masing 1 lembar
 - Pasphoto 4 x 6 sebanyak 4 lembar (background warna merah)
 - Pasphoto 3 x 4 sebanyak 2 lembar (background warna merah)
 - Foto copy identitas diri (KTP/SIM/Kartu Mahasiswa) 2 lembar
 - Copy akte kelahiran 1 lembar
 - Copy Kartu Keluarga 1 lembar
 - Surat Tugas dari universitas
5. Harap hadir pada tanggal 26 Februari s.d. 2 Maret 2018 untuk melapor / registrasi bertempat di Gedung Diklat Lomanis.
6. **Wajib** mengikuti orientasi umum pada tanggal 5 Maret 2018 Jam 08.00 s.d. 13.00 WIB dan apabila tidak hadir, **maka kami nyatakan mengundurkan diri.**
7. Untuk waktu yang disediakan adalah **2 bulan**, dan kami **tidak diakomodir perpanjangan waktu kerja praktek.**
8. Untuk konfirmasi dapat menghubungi Telp. (0282) 508614, 508619

Demikian untuk diketahui sebagaimana mestinya dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap
HC Unit Manager RU IV,


Didin Muhandin

Refinery Unit IV
Jalan Letjen Haryono MT 77 Lomanis
Cilacap 53221 Jawa Tengah - Indonesia
T +62 282 531633, 535333 F +62 282 531920, 531922
www.pertamina.com

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Bapak/Ibu Karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubung dengan penelitian skripsi yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap)**. Penulis berharap kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi angket terlampir.

Penelitian ini untuk memenuhi tugas akhir dan kewajiban dalam memperoleh gelar Sarjana (S1) Universitas Brawijaya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya, karena hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Demikian atas berkenan dan kesediaan Bapak/Ibu, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Rima Dwining Tyas

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :(boleh tidak diisi)
- b. Umur : tahun
- c. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
- d. Tingkat Pendidikan : a. SMA/SMK b. D3 c. S1 d.S2
- e. Jabatan/Staf Bagian :
- f. Lama Bekerja : tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pada lembar ini terdapat beberapa pernyataan yang harus Saudara/i isi. Kemudian Saudara/i diminta untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sebenar-benarnya.
- b. Dalam pernyataan-pernyataan ini tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, diminta tidak ada jawaban yang dikosongkan
- c. Data diri dan semua jawaban anda akan di RAHASIA-kan, hanya untuk kepentingan penelitian.
- d. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan memberi (\checkmark) pada kotak jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada diri anda. Penelitian dilakukan dengan skala berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat tidak setuju

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja		Jawaban				
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di tempat kerja.					
2.	Saya menggunakan pakaian sopan dan rapih sesuai peraturan perusahaan.					
3.	Saya selalu memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan.					
4.	Terdapat standar kerja yang jelas di perusahaan.					
5.	Saya menjadikan pimpinan sebagai panutan dalam penerapan kedisiplinan di perusahaan.					
6.	Pimpinan taat terhadap aturan perusahaan.					
7.	Terdapat keadilan pemberian hukuman kepada indisipliner.					
8.	Keadilan dalam pemberian balas jasa (pengakuan).					
9.	Pengenaan sanksi bagi pelanggar peraturan.					
10.	Ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman.					

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja		Jawaban				
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Penerangan ditempat kerja merata dan sesuai dengan kebutuhan.					
2.	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja selalu terjaga dengan baik.					
3.	Temperatur AC diruang kerja sudah sesuai.					
4.	Penggunaan warna dinding dan dekorasi diruang bekerja sudah sesuai.					
5.	Saya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan baik.					
6.	Lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
7.	Pemimpin memperhatikan kondisi yang terjadi pada bawahan.					
8.	Terjalin keakraban dan hubungan yang baik sesama rekan kerja.					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Kinerja	Jawaban				
	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
2.	Rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
3.	Jumlah hasil kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan					
4.	Adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan					
5.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan					
6.	Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya.					



Lampiran 3 Jawaban Responden

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2
1.	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4
2.	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
3.	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
4.	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4
5.	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
6.	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4
7.	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5
8.	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
9.	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
10.	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4
11.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12.	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5
13.	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5
14.	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4
15.	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4
16.	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5
17.	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4
18.	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
20.	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4
21.	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
22.	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
23.	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4
24.	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
25.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
26.	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4
27.	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29.	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
30.	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
31.	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5
32.	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5
33.	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4
34.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
35.	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
36.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

NO	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2
37.	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4
38.	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
39.	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
40.	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
41.	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
42.	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
43.	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5
44.	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
45.	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4
46.	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
47.	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
48.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
49.	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
50.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
51.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
52.	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
53.	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
54.	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
55.	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
56.	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
57.	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4
58.	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
59.	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
60.	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5
61.	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4
62.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
63.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
64.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
65.	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
66.	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
67.	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
68.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
69.	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
70.	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
71.	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
72.	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4
73.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
74.	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
75.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
76.	5	5	4	5	4	2	4	5	4	4

NO	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2
77.	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
78.	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
79.	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
80.	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
81.	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
82.	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
83.	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
84.	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4
85.	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
86.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87.	5	4	5	5	4	3	2	5	5	5
88.	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4
89.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
90.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
91.	3	3	5	5	4	5	2	5	5	4
92.	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
93.	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.1.5	X2.1.6	X2.2.1	X2.2.2
1.	5	5	5	4	4	5	5	5
2.	5	5	5	5	5	4	5	4
3.	4	5	3	4	4	4	4	4
4.	5	4	5	4	5	4	5	5
5.	4	3	4	4	3	4	4	4
6.	4	4	4	5	4	4	4	4
7.	5	4	5	5	4	5	3	4
8.	5	4	5	5	4	5	5	4
9.	5	5	4	5	5	5	4	5
10.	5	4	5	4	5	4	5	4
11.	5	5	5	5	5	5	4	5
12.	5	5	4	5	4	4	4	4
13.	4	5	5	5	4	5	5	5
14.	5	4	4	4	4	4	4	5
15.	4	4	4	3	3	4	4	4
16.	5	4	5	4	4	5	5	4
17.	4	5	4	4	4	4	4	4
18.	4	4	5	4	4	5	4	5

NO	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.1.5	X2.1.6	X2.2.1	X2.2.2
19.	4	4	4	5	4	4	4	4
20.	4	4	4	4	4	4	4	4
21.	5	5	2	5	4	4	4	5
22.	4	5	4	4	5	4	5	4
23.	5	5	5	5	3	4	4	4
24.	5	5	4	4	3	4	4	4
25.	5	5	4	4	4	4	4	4
26.	5	5	4	4	4	4	3	4
27.	4	4	4	4	4	4	3	5
28.	4	4	4	4	4	4	3	5
29.	5	4	4	4	3	4	4	5
30.	5	5	4	4	5	5	4	5
31.	4	4	4	4	4	4	4	5
32.	4	4	4	4	5	5	5	4
33.	5	4	5	4	5	4	5	4
34.	3	4	4	3	4	5	4	3
35.	5	5	5	4	5	5	4	5
36.	5	5	5	5	5	5	4	5
37.	5	4	5	4	4	4	4	4
38.	5	5	4	5	5	5	5	4
39.	5	4	5	4	5	4	5	4
40.	4	4	4	4	4	4	4	4
41.	5	5	5	4	4	4	4	5
42.	4	4	4	3	3	4	4	4
43.	3	4	3	4	4	4	4	4
44.	4	4	4	5	5	4	5	4
45.	3	4	4	4	3	4	4	4
46.	5	5	5	4	4	4	5	5
47.	4	4	4	3	3	4	4	4
48.	4	4	5	4	4	4	2	5
49.	5	4	5	4	5	5	5	4
50.	4	4	4	5	4	4	4	4
51.	3	3	2	4	4	4	4	4
52.	5	5	4	5	4	5	5	5
53.	4	4	4	4	3	4	4	5
54.	4	4	4	3	5	4	5	4
55.	4	5	4	4	5	5	4	4
56.	5	5	5	5	4	5	5	5
57.	5	5	5	5	3	5	5	5
58.	4	5	5	5	5	5	5	4



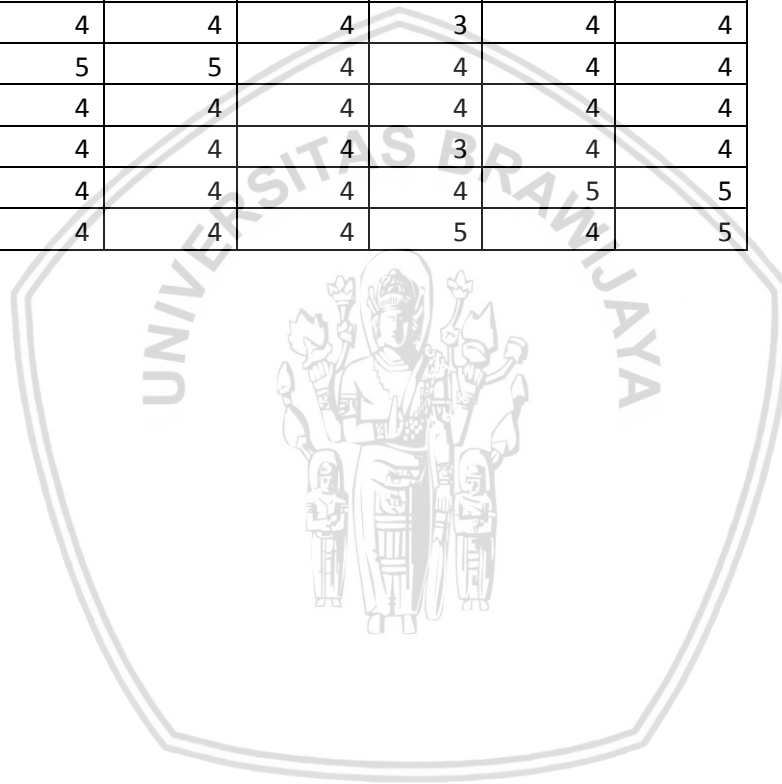
NO	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.1.5	X2.1.6	X2.2.1	X2.2.2
59.	3	4	3	3	5	4	4	4
60.	3	4	2	2	5	4	4	5
61.	4	5	4	4	4	5	4	5
62.	4	5	4	4	5	5	4	4
63.	5	5	5	5	3	5	5	5
64.	3	4	4	4	5	4	4	4
65.	5	5	5	5	4	5	5	5
66.	4	4	5	4	4	5	5	5
67.	4	4	4	4	4	4	4	4
68.	4	4	4	4	4	4	4	4
69.	2	4	4	4	3	5	4	4
70.	4	4	5	3	4	4	4	5
71.	4	5	5	4	3	5	4	5
72.	4	5	4	4	5	5	4	4
73.	4	4	4	3	3	4	4	4
74.	5	4	4	4	4	5	4	5
75.	4	4	4	4	4	4	4	4
76.	4	4	4	4	5	4	4	3
77.	4	4	5	4	5	4	4	4
78.	4	4	5	4	5	4	4	4
79.	5	5	5	5	5	5	5	5
80.	5	5	5	4	5	5	4	4
81.	4	3	4	5	4	5	4	5
82.	4	3	4	4	4	5	5	5
83.	3	3	3	4	4	4	4	4
84.	5	5	5	5	4	5	5	5
85.	2	3	4	4	4	4	5	4
86.	4	4	4	4	5	3	2	4
87.	5	5	5	5	4	4	3	4
88.	5	5	5	5	4	4	3	4
89.	5	5	5	5	4	5	5	5
90.	4	4	4	5	4	4	4	4
91.	4	5	3	4	3	4	4	3
92.	3	2	4	2	5	5	5	4
93.	4	4	4	4	4	4	4	4

c. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2
1.	5	5	4	5	5	4
2.	5	4	5	4	5	5
3.	4	4	4	3	4	4
4.	5	5	4	3	4	5
5.	4	4	4	3	4	4
6.	4	4	3	3	4	4
7.	4	5	4	5	5	4
8.	5	4	5	4	5	4
9.	5	5	4	5	5	4
10.	5	4	5	4	4	4
11.	5	5	5	4	5	5
12.	4	4	5	5	4	4
13.	5	5	5	4	4	4
14.	4	4	4	4	4	4
15.	4	3	4	4	3	4
16.	5	5	5	4	5	2
17.	4	4	5	4	4	4
18.	4	4	4	5	4	4
19.	4	4	4	3	4	4
20.	4	3	4	4	4	4
21.	4	4	5	4	4	4
22.	5	3	5	5	3	5
23.	4	4	5	4	4	4
24.	4	4	4	3	4	3
25.	4	4	4	3	4	4
26.	4	4	4	3	4	3
27.	3	3	4	4	4	4
28.	4	4	3	3	4	4
29.	4	4	4	4	4	4
30.	4	5	4	5	4	4
31.	4	4	5	4	4	4
32.	4	4	5	4	5	4
33.	5	4	5	4	5	4
34.	5	4	5	3	3	3
35.	5	5	4	5	4	4
36.	5	5	5	4	5	5
37.	4	4	5	5	4	4
38.	5	4	5	4	5	5

NO	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2
39.	5	4	5	4	5	3
40.	4	4	4	4	4	4
41.	5	4	4	4	4	4
42.	4	4	5	3	4	4
43.	4	4	3	3	4	4
44.	4	4	5	4	5	4
45.	4	4	4	4	3	4
46.	4	4	5	4	4	4
47.	4	4	5	5	5	4
48.	5	5	5	4	5	5
49.	5	3	5	5	5	4
50.	4	5	4	4	4	4
51.	5	5	5	4	5	4
52.	5	4	5	4	4	4
53.	4	4	4	4	4	4
54.	4	4	5	4	4	5
55.	5	4	4	4	4	4
56.	5	5	5	4	4	4
57.	5	4	5	4	4	4
58.	5	5	5	5	5	5
59.	4	4	4	3	4	3
60.	4	4	3	4	4	4
61.	5	4	4	3	4	4
62.	5	4	4	3	4	4
63.	5	4	4	4	5	5
64.	4	4	4	4	3	4
65.	5	5	5	4	5	5
66.	4	4	4	4	4	4
67.	4	4	4	4	4	4
68.	5	5	4	4	3	4
69.	4	4	4	3	4	4
70.	4	4	4	5	4	4
71.	5	5	5	4	5	5
72.	5	4	4	4	4	3
73.	4	4	4	4	4	4
74.	5	4	4	3	4	5
75.	4	4	4	4	4	4
76.	4	4	3	3	4	4
77.	4	4	4	3	4	3
78.	4	4	4	3	4	3

NO	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2
79.	5	4	4	4	5	4
80.	5	5	4	4	5	4
81.	4	4	4	4	4	4
82.	5	4	4	5	4	4
83.	4	5	4	3	4	3
84.	4	4	5	4	5	5
85.	4	5	4	5	4	5
86.	4	4	4	3	4	3
87.	4	4	4	3	4	4
88.	4	4	4	3	4	4
89.	5	5	4	4	4	4
90.	4	4	4	4	4	4
91.	4	4	4	3	4	4
92.	4	4	4	4	5	5
93.	4	4	4	5	4	5



Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden

X 1 . 1 . 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	6	6,5	6,5	7,5
	4	25	26,9	26,9	34,4
	5	61	65,6	65,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 1 . 1 . 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,2	2,2	2,2
	3	4	4,3	4,3	6,5
	4	38	40,9	40,9	47,3
	5	49	52,7	52,7	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 1 . 2 . 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3,2	3,2	3,2
	4	47	50,5	50,5	53,8
	5	43	46,2	46,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 1 . 2 . 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4,3	4,3	4,3
	4	48	51,6	51,6	55,9
	5	41	44,1	44,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 1 . 3 . 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7,5	7,5	7,5
	4	53	57,0	57,0	64,5
	5	33	35,5	35,5	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 1 . 3 . 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	8	8,6	8,6	9,7
	4	41	44,1	44,1	53,8
	5	43	46,2	46,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 1 . 4 . 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,2	2,2	2,2
	3	7	7,5	7,5	9,7
	4	53	57,0	57,0	66,7
	5	31	33,3	33,3	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 1 . 4 . 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5,4	5,4	5,4
	4	49	52,7	52,7	58,1
	5	39	41,9	41,9	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 1 . 5 . 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	8,6	8,6	8,6
	4	45	48,4	48,4	57,0
	5	40	43,0	43,0	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 1 . 5 . 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4,3	4,3	4,3
	4	50	53,8	53,8	58,1
	5	39	41,9	41,9	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 2 . 1 . 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,2	2,2	2,2
	3	9	9,7	9,7	11,8
	4	43	46,2	46,2	58,1
	5	39	41,9	41,9	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 2 . 1 . 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	6	6,5	6,5	7,5
	4	48	51,6	51,6	59,1
	5	38	40,9	40,9	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 2 . 1 . 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3,2	3,2	3,2
	3	5	5,4	5,4	8,6
	4	49	52,7	52,7	61,3
	5	36	38,7	38,7	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 2 . 1 . 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,2	2,2	2,2
	3	8	8,6	8,6	10,8
	4	55	59,1	59,1	69,9
	5	28	30,1	30,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 2 . 1 . 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	16,1	16,1	16,1
	4	48	51,6	51,6	67,7
	5	30	32,3	32,3	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 2 . 1 . 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,1	1,1	1,1
	4	56	60,2	60,2	61,3
	5	36	38,7	38,7	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 2 . 2 . 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,2	2,2	2,2
	3	6	6,5	6,5	8,6
	4	56	60,2	60,2	68,8
	5	29	31,2	31,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X 2 . 2 . 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3,2	3,2	3,2
	4	55	59,1	59,1	62,4
	5	35	37,6	37,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Y . 1 . 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,1	1,1	1,1
	4	55	59,1	59,1	60,2
	5	37	39,8	39,8	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Y . 1 . 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5,4	5,4	5,4
	4	66	71,0	71,0	76,3
	5	22	23,7	23,7	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Y . 2 . 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5,4	5,4	5,4
	4	54	58,1	58,1	63,4
	5	34	36,6	36,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Y . 2 . 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	26,9	26,9	26,9
	4	52	55,9	55,9	82,8
	5	16	17,2	17,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Y . 3 . 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6,5	6,5	6,5
	4	62	66,7	66,7	73,1
	5	25	26,9	26,9	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Y . 3 . 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	10	10,8	10,8	11,8
	4	65	69,9	69,9	81,7
	5	17	18,3	18,3	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas

		Correlations										
		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	X1
X1.1.1	Pearson	1	,302**	,093	,083	,224*	-,091	,039	,212*	-,032	,231*	,411**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		,003	,373	,429	,031	,388	,712	,041	,762	,026	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.1.2	Pearson	,302**	1	,067	,102	,308**	,196	,099	,245*	-,053	,240*	,508**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,003		,522	,329	,003	,060	,346	,018	,615	,021	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.2.1	Pearson	,093	,067	1	,138	,255*	,136	,098	,311**	,375**	,339**	,527**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,373	,522		,186	,014	,193	,350	,002	,000	,001	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.2.2	Pearson	,083	,102	,138	1	,116	,135	,114	,242*	,157	,202	,432**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,429	,329	,186		,268	,199	,278	,020	,132	,052	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.3.1	Pearson	,224*	,308**	,255*	,116	1	,313**	,282**	,295**	,260*	,263*	,648**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,031	,003	,014	,268		,002	,006	,004	,012	,011	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.3.2	Pearson	-,091	,196	,136	,135	,313**	1	,068	,134	,366**	,239*	,502**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,388	,060	,193	,199	,002		,515	,202	,000	,021	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.4.1	Pearson	,039	,099	,098	,114	,282**	,068	1	-,036	,054	,269**	,400**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,712	,346	,350	,278	,006	,515		,731	,608	,009	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.4.2	Pearson	,212*	,245*	,311**	,242*	,295**	,134	-,036	1	,301**	,267**	,565**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,041	,018	,002	,020	,004	,202	,731		,003	,010	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.5.1	Pearson	-,032	-,053	,375**	,157	,260*	,366**	,054	,301**	1	,209*	,509**
	Correlation											

	Sig. (2-tailed)	,762	,615	,000	,132	,012	,000	,608	,003		,044	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.5.2	Pearson Correlation	,231*	,240*	,339**	,202	,263*	,239*	,269**	,267**	,209*	1	,625**
	Sig. (2-tailed)	,026	,021	,001	,052	,011	,021	,009	,010	,044		,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1	Pearson Correlation	,411**	,508**	,527**	,432**	,648**	,502**	,400**	,565**	,509**	,625**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	10

Correlations

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.1.5	X2.1.6	X2.2.1	X2.2.2	X2
X2.1.1	Pearson Correlation	1	,570**	,527**	,480**	,084	,212*	,153	,332**	,753**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,426	,042	,143	,001	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.1.2	Pearson Correlation	,570**	1	,283**	,449**	,054	,255*	,048	,208*	,631**
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,000	,611	,014	,646	,046	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.1.3	Pearson Correlation	,527**	,283**	1	,336**	,089	,349**	,232*	,238*	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006		,001	,394	,001	,025	,022	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93

X2.1.4	Pearson Correlation	,480**	,449**	,336**	1	,010	,254*	,118	,195	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,924	,014	,261	,062	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.1.5	Pearson Correlation	,084	,054	,089	,010	1	,137	,170	-,064	,334**
	Sig. (2-tailed)	,426	,611	,394	,924		,191	,103	,544	,001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.1.6	Pearson Correlation	,212*	,255*	,349**	,254*	,137	1	,421**	,353**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,042	,014	,001	,014	,191		,000	,001	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.2.1	Pearson Correlation	,153	,048	,232*	,118	,170	,421**	1	,107	,480**
	Sig. (2-tailed)	,143	,646	,025	,261	,103	,000		,309	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.2.2	Pearson Correlation	,332**	,208*	,238*	,195	-,064	,353**	,107	1	,479**
	Sig. (2-tailed)	,001	,046	,022	,062	,544	,001	,309		,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2	Pearson Correlation	,753**	,631**	,680**	,629**	,334**	,608**	,480**	,479**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	8

		Correlations						
		Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y
Y.1.1	Pearson	1	,393**	,364**	,176	,338**	,186	,642**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,091	,001	,074	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.1.2	Pearson	,393**	1	,101	,150	,335**	,114	,539**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000		,336	,151	,001	,277	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.2.1	Pearson	,364**	,101	1	,312**	,353**	,179	,633**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,336		,002	,001	,085	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.2.2	Pearson	,176	,150	,312**	1	,238*	,299**	,631**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,091	,151	,002		,022	,004	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.3.1	Pearson	,338**	,335**	,353**	,238*	1	,242*	,669**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,022		,020	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.3.2	Pearson	,186	,114	,179	,299**	,242*	1	,562**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,074	,277	,085	,004	,020		,000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y	Pearson	,642**	,539**	,633**	,631**	,669**	,562**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

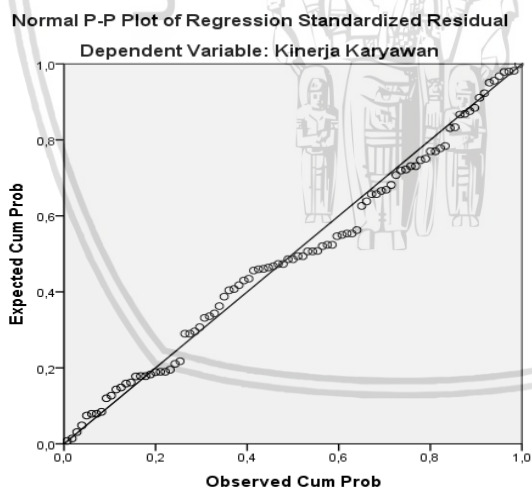
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,664	6

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,38516526
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,048
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,152 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		



b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

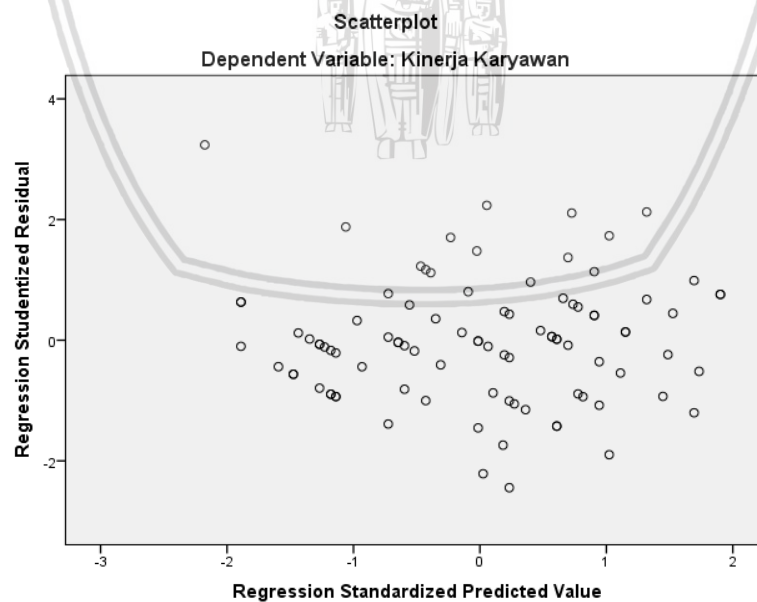
Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,291		
	Disiplin Kerja	,319	,763	1,310
	Lingkungan Kerja	,258	,763	1,310

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,260	1,392		-,187	,852
	Disiplin Kerja	,055	,034	,192	1,616	,110
	Lingkungan Kerja	-,032	,036	-,104	-,878	,382

a. Dependent Variable: Abs_Res



Lampiran 7 Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,542	1,40047
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Karyawan, Disiplin Kerja Karyawan				

a. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,309	2	108,655	55,399	,000 ^b
	Residual	176,519	90	1,961		
	Total	393,828	92			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Karyawan, Disiplin Kerja Karyawan						

b. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,291	2,172		1,055	,294
	Disiplin Kerja	,319	,053	,489	6,048	,000
	Lingkungan Kerja	,258	,056	,370	4,582	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Lampiran 8 Curriculum Vitae

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Rima Dwining Tyas
 Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 22 Februari 1996
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Alamat : Jl. Posronda No.1 /RT 03/ RW 01. Kelurahan donan, Cilacap Tengah, Jawa Tengah.
 Handphone : 085201945952
 Email : Rimadwiningtyas57@gmail.com



DATA PENDIDIKAN

Tahun	Institusi
2014 – Sekarang	Fakultas Ilmu Administrasi
2011 – 2014	SMA Negeri 3 Cilacap
2008 – 2011	SMP Negeri 2 Cilacap
2002 – 2008	SD Al- Irsyad 01 Cilacap
2000 – 2002	TK Barunawati Cilacap