

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA**
(Studi pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan
Nusantara X)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**HAPPY PRAHAZIA ASITANINGTYAS
NIM 145030201111022**



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

MOTTO

“Kepuasan yang sebenarnya bukanlah ketika kita mendapatkan penghargaan atau piala. Kepuasan yang sebenarnya adalah ketika kita dapat memberikan manfaat yang besar bagi orang lain, karena apabila kita berbuat baik kepada orang lain maka kita telah berbuat baik pada diri sendiri”.

Happy Prahazia A



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X)

Disusun oleh : Happy Prahazia Asitaningtyas

NIM : 145030201111022

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 28 Mei 2018

Komisi Pembimbing

Ketua

Komisi Pembimbing

Anggota

Dr. M. Al Musadieq MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., M.Pd
NIP. 2013048607131001



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

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

Hari : Rabu
Tanggal : 06 Juni 2018
Jam : 11.00

Skripsi atas nama: Happy Prahazia Asitaningtyas

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Lestari PT.
Perkebunan Nusantara X)

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

Dr. M. Al. Musadieg, M.BA
NIP. 195805011984031001

Aulia Luqman Aziz, S.S., S.Pd., M.Pd
NIP. 201330486071331001

Anggota,

Anggota,

Heru Susilo, Drs, MA
NIP. 195912101986011001

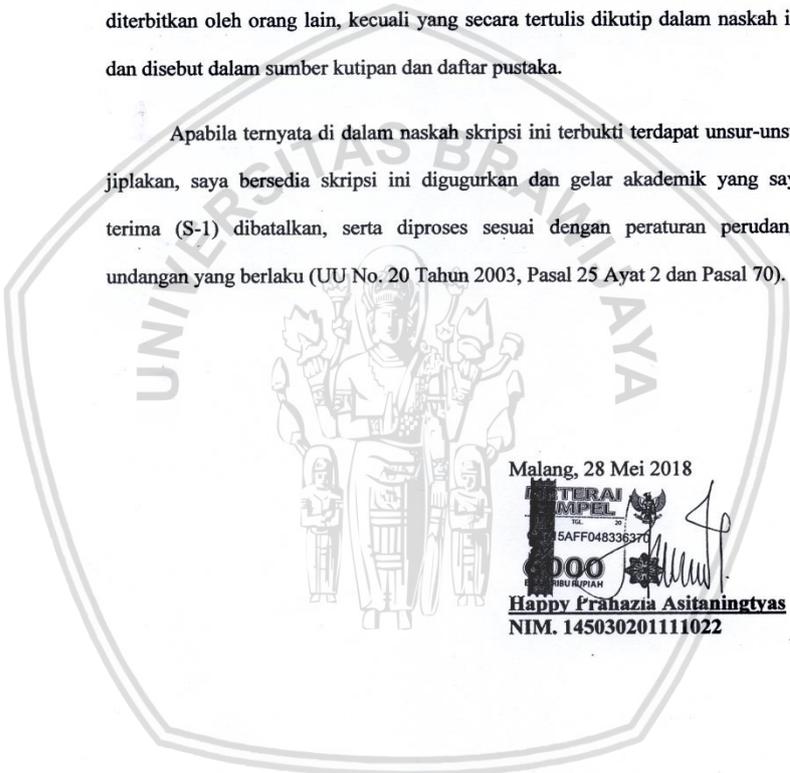
Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 197602092006041001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini terbukti terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya terima (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).



Malang, 28 Mei 2018

TERAI
MEPEL
TEL. 20
SAFF048336370
000
RIBUKOPJAH
Happy Frahazia Asitaningtyas
NIM. 145030201111022



RINGKASAN

Asitaningtyas, Happy Prahazia. (2018) **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X)**, Dr. M. Al Musadieq, MBA, Aulia Luqman Aziz, S.S., S. Pd., M.Pd. 132 hal + xvi

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh simultan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PG Lestari, Jl. Raya Lestari, Ngrombot, Patianrowo, Kertosono, Jawa Timur.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 280 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 74 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis regresi linier berganda) dengan bantuan program SPSS 24.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PG Lestari berada pada kategori baik. Analisis inferensial menunjukkan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Asitaningtyas, Happy Prahazia. (2018) The Influence of Work Environment and Working Discipline on Performance (*Study on Employees of Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara*). Dr. M. Al Musadieg MBA and Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., M.Pd. 132 pages + xvi

This research aims to explain the influence of physical work environment, non physical work environment and work discipline together to employees performance, to explain the partial influence between physical work environment to employees performance, to explain the partial influence between non physical work environment to employees performance and to explain the partial influence between work discipline together to employees performance. This research was conducted at PG Lestari, Jl. Raya Lestari, Ngrombot, Patianrowo, Kertosono, East Java.

This research is explanatory research with quantitative approach. The population in this research amounted to 280 employees. The samples used in this research totalled 74 employees. The sampling technique in this research is simple random sampling. This research used descriptive analysis and inferential analysis (multiple linear regression analysis) with the help of SPSS 24.0.

The result of this research shows that physical work environment, non physical work environment and work discipline, and employees performance at PG Lestari is in good category. Inferential analysis shows that physical work environment, non physical work environment and work discipline have a significant influence to employees performance. Partially, physical work environment have a significant influence to employees performance. Partially, non physical work environment have a significant influence to employees performance. Partially, work discipline have a significant influence to employees performance.

Keywords: *work environment, work discipline, performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat, rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat terus berjuang menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X)”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, semangat dan juga dorongan dari semua pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. M. Al Musadieg, Dr, MBA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya sekaligus Ketua Komisi Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, arahan, bimbingan dan saran yang membangun kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos M.IB, DBA., selaku sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

5. Bapak Aulia Luqman Aziz, S.S., S.Pd., M.Pd selaku Anggota Komisi Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, arahan, bimbingan dan saran yang membangun kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasihat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dan seluruh staf dan pegawai Fakultas Ilmu Administrasi yang telah memberikan bantuan informasi dan fasilitas.
7. Terima kasih kepada bapak Suwarto dan Ibu Sudarmiasih selaku kedua orang tua saya yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat selesai.
8. Terima kasih Dwindi Okta Permadi dan adikku Yordan Dheva Irvan Erdianto yang tersayang yang telah memberikan semangat, perhatian, dan dorongan agar segera menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Terima kasih Winda Aisyatur Rodiyah dan Ayu Nur Wulandari, sudah menjadi sahabat semenjak mahasiswa baru hingga sekarang, memberi bantuan, semangat dan doa dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Terima kasih sahabat sebangku dari SMA Nabila Amalia dan Devi Astarti sahabat kost dari awal mahasiswa baru hingga berpindah-pindah kost bersama sampai saat ini atas dukungannya dan doanya.
11. Terima kasih Mokh Saiful Anam, Bagus Haris, Fira Isnaeny, Irda Siska, Laurin Afifah, Miranda Dyah dan semua teman-teman yang sudah memberikan bantuan, dukungan dan doa.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Demi kesempurnaan skripsi ini, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 28 Mei 2018

Happy Prahazia A.



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	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Masalah	7
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris	10
B. Tinjauan Teoritis	14
1. Lingkungan Kerja	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja	14
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	15
c. Indikator Lingkungan Kerja	16
1). Lingkungan Kerja Fisik	16
2). Lingkungan Kerja non Fisik	17
2. Disiplin Kerja	18
a. Pengertian Disiplin Kerja	18
b. Indikator-indikator Disiplin Kerja	19
3. Kinerja	21
a. Pengertian Kinerja	21
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	22
c. Indikator Kinerja	23
d. Penilaian Kinerja	24
C. Pengaruh Antar Variabel	24



Halaman

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	24
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	25
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan	26
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	27
D. Model Konsep dan Model Hipotesis	27
1. Model Konsep	26
2. Model Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran	32
1. Konsep	31
2. Variabel	31
3. Definisi Operasional	33
4. Skala Pengukuran	39
D. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi	40
2. Sampel	40
E. Pengumpulan Data	42
1. Sumber Data	42
2. Teknik Pengumpulan Data	42
3. Instrumen Penelitian	43
F. Pengujian Instrumen Penelitian	43
1. Uji Validitas	43
2. Uji Reliabilitas	45
3. Hasil Uji Instrumen Penelitian	45
a. Uji Validitas	45
b. Uji Reliabilitas	47
G. Analisis Data	48
1. Analisis Deskriptif	49
2. Analisis Statistik Inferensial	49
a. Uji asumsi Klasik	49
b. Analisis Regresi Linier Berganda	51
H. Uji Hipotesis	51
1. Uji Simultan (F)	52
2. Uji Parsial (t)	52
3. Analisis Determinasi R^2	53



	Halaman
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
1. Sejarah Singkat Perusahaan	55
2. Visi dan Misi Perusahaan	58
3. Lokasi Perusahaan	59
4. Logo Perusahaan	60
5. Struktur Perusahaan	61
6. Karyawan Pabrik Gula Lestari	73
B. Gambaran Umum	76
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
2. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan	77
3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan	78
C. Analisis Data	79
1. Analisis Statistik Deskriptif	79
a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	79
b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	84
c. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_3)	86
d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	89
2. Analisis Statistik Inferensial	92
a. Hasil Uji Asumsi Klasik	92
1) Hasil Uji Normalitas	92
2) Hasil Uji Multikolinearitas	94
3) Hasil Uji Heteroskedastisitas	95
b. Hasil Analisis Regresi Berganda	96
c. Pengujian Hipotesis	98
1) Hasil Uji Simultan (F)	99
2) Hasil Uji Parsial (t)	99
d. Uji Determinasi R^2	101
D. Pembahasan Dan Hasil Penelitian	101
1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	103
a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	103
b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	104
c. Variabel Disiplin Kerja (X_3)	105
d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	106
2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	107

Halaman

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan108

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan109

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan109

d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan110

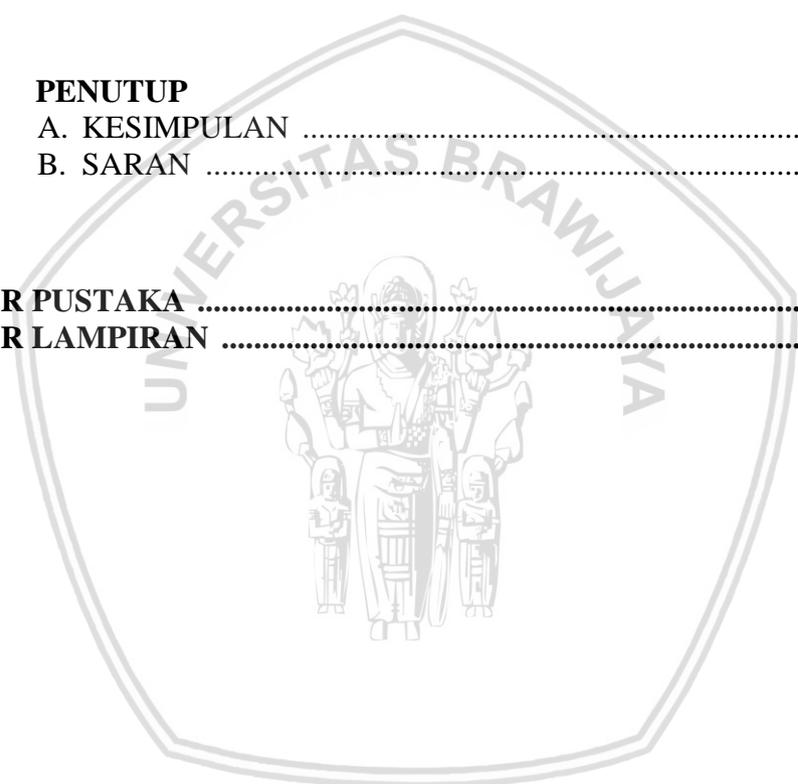
BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN112

B. SARAN113

DAFTAR PUSTAKA114

DAFTAR LAMPIRAN117



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu dengan Sekarang	13
Tabel 3.1	Konsep Variabel, Indikator dan item	36
Tabel 3.2	Skala Pengukuran	39
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	46
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	48
Tabel 4.1	Luas Perusahaan	59
Tabel 4.2	Jam Kerja Menurut Shift PG Lestari	76
Tabel 4.3	Jam Kerja Non Shift Pg Lestari	76
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	77
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan	78
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Item Lingkungan Kerja Fisik	79
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Item Lingkungan Kerja Non Fisik	84
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Item Disiplin Kerja	86
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Item Kinerja Karyawan	89
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas	92
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas	94
Tabel 4.14	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	96
Tabel 4.15	Hasil Uji F	98
Tabel 4.16	Hasil Uji t	99
Tabel 4.17	Hasil Uji Determinasi R ²	101

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Model Konsep Penelitian	27
Gambar 2.2	Model Hipotesis	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	62
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas	93
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	95



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
Lampiran 1	Angket Penelitian	117
Lampiran 2	Surat Keterangan Melakukan Penelitian	121
Lampiran 3	Distribusi Frekuensi Jawaban	122
Lampiran 4	Hasil Uji Normalitas	128
Lampiran 5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	129
Lampiran 6	Hasil Uji Multikolinieritas	130
Lampiran 7	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	130
Lampiran 8	<i>Curriculum Vitae</i>	132



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting bagi suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Suatu perusahaan tentunya sudah menentukan tujuan utama perusahaan untuk menjadi acuan penting disetiap proses kegiatan operasional. Dengan pelaksanaan tujuan yang tepat serta dipahami dengan baik oleh setiap karyawan yang ada di suatu perusahaan, perusahaan akan mampu bertahan dan berkembang lebih maju dibandingkan perusahaan lainnya. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan dukungan penuh karyawan dari setiap bagian di dalam perusahaan.

Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran karyawan meskipun perusahaan saat ini sudah memiliki alat-alat yang begitu canggih seperti halnya komputer, printer, mesin foto copy, dan lain-lain. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi sumber utama bagi suatu perusahaan, mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali terwujudnya kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai kinerja dengan maksimal. Karyawan dalam segala aktivitasnya akan berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi jalannya kegiatan dalam suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009:26),

“Lingkungan kerja fisik seperti halnya penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, dan keamanan di tempat kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan”. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan aman dapat meningkatkan operasional perusahaan bahkan lingkungan non fisik seperti halnya “Hubungan atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan dan rekan kerja menjadi faktor penentu karyawan menjalankan tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya” (Hariandja, 2002:298-299). Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya, serta mampu berkomunikasi dengan baik dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Namun lingkungan kerja saja belum cukup menghasilkan kinerja yang baik karena disiplin kerja juga harus dipertimbangkan.

Selain lingkungan kerja yang baik, kedisiplinan kerja juga memiliki pengaruh penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan. Oleh karena itu kedisiplinan dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya” (Hasibuan, 2013:193). Disiplin merupakan hal penting dalam melaksanakan tugas bagi karyawan, dikarenakan setiap karyawan memiliki tingkat pemahaman yang berbeda terhadap tugas, kewajiban, dan peraturan yang harus dipatuhi. “Disiplin kerja karyawan dapat dinilai dari sikap, tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mematuhi peraturan yang sesuai dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis” (Fathoni,

2006:172). Disiplin kerja merupakan suatu proses pelatihan bagi setiap karyawan untuk memperbaiki serta membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku yang selama ini ditunjukkan dengan tindakan karyawan selama bekerja pada perusahaan. Mengembangkan kontrol pada diri karyawan dapat meningkatkan disiplin pada karyawan menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Tindakan pendisiplinan karyawan yang tinggi pada suatu perusahaan mempunyai sisi positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi tindakan, sikap dan perilaku negatif karyawan dan bukan bermaksud untuk menjatuhkan bawahan yang indiscipliner. Peningkatan disiplin kerja pada karyawan dapat mendorong lingkungan kerja menjadi lebih positif, sehingga pekerjaan lebih cepat terselesaikan dengan hasil yang lebih optimal. Hasil kerja yang lebih optimal menandakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan meningkat dan perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya. Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai peran penting dalam kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan tercermin dari kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya untuk mencapai target kerja. "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2013:67). Kinerja karyawan yang optimal mampu menjadi modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, dan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor penentu terlaksananya visi dan misi perusahaan. Oleh karenanya perusahaan perlu memperhatikan karyawan agar terlaksananya visi dan misi perusahaan. Besarnya

pengaruh karyawan dalam sebuah perusahaan maka kinerja karyawan sebagai sebuah informasi yang menunjukkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan maka, kinerja karyawan perlu dinilai. Mangkunegara (2013:69) “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaannya yang ditugaskan kepada karyawan”. Penilaian kinerja berguna untuk menjelaskan tujuan dan mengukur standar kinerja karyawan, serta mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan dan mengetahui lingkungan kerja pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X merupakan pabrik gula dibawah naungan PT. Perkebunan Nusantara X yang berlokasi di desa Ngrombot, Kecamatan Patianrowo, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X merupakan salah satu pelaku bisnis pada suatu perusahaan manufaktur yang tidak begitu besar proses produksinya. Proses produksi Pabrik Gula Lestari menggunakan tebu sebagai bahan baku yang diperoleh dari bahan-bahan tebu di Kertosono dan sekitarnya, produk utama yang dihasilkan oleh Pabrik Gula Lestari adalah gula putih atau gula kualitas SHS 1 (**Superior High Sugar**). Fasilitas kantor yang memadai dengan lingkungan kerja yang efektif, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang ada pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja fisik dengan pencahayaan yang merata dan cukup serta sirkulasi udara yang sejuk, nyaman dan tingkat keamanan yang aman dapat meningkatkan operasional perusahaan dalam mencapai target perusahaan. Lingkungan kerja non fisik pada Pabrik Gula Lestari

Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X terlihat pada suasana kerja yang harmonis dan hangat dari kerja sama yang baik antara karyawan dengan atasan ataupun sebaliknya, dan sesama karyawan mampu bekerja secara personal maupun secara tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diamanatkan oleh atasan. Karyawan Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X memiliki disiplin kerja tinggi dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepada setiap karyawan.

Peneliti telah melakukan pra penelitian pada tanggal 18 Januari 2018 di Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X dan peneliti mengetahui disiplin kerja sudah diterapkan dengan baik dan memiliki lingkungan kerja yang kondusif. Namun, peneliti belum mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja akan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X. Peneliti juga ingin mengetahui apakah tingkat keakraban yang tinggi dan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan akan berpengaruh secara positif atau sebaliknya pada kinerja karyawan Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X. Salah satu yang menjadi alasan peneliti tertarik meneliti di Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X karena belum pernah ada peneliti yang melakukan penelitian dengan kajian yang sama yakni Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh penelitian yang pernah dilakukan di Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X yaitu Musyaya (2013), Sari (2014), Setyawan (2015), Maharani (2016) dan Palupi (2016).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, serta disiplin kerja terhadap kinerja Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan variabel disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan variabel disiplin kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X.

D. Kontribusi Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

- a. Kontribusi Bagi Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak peneliti selanjutnya

serta dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya pada bidang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

b. Kontribusi Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola permasalahan lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperjelas pembahasan skripsi ini agar mudah dipahami, maka peneliti menyusun skripsi dalam tiga pokok bahasan yang keseluruhannya merupakan satu kesatuan. Sistematika pembahasan dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran peneliti disertai dengan perumusan masalah. Selain itu dibahas mengenai tujuan penelitian dan kontribusi serta sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tinjauan empiris dan tinjauan teoritis yang berkaitan dengan konsep-konsep yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini. Model konsep dan hipotesis berkaitan dengan penelitian yang dilakukan juga akan dikemukakan dalam bab ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

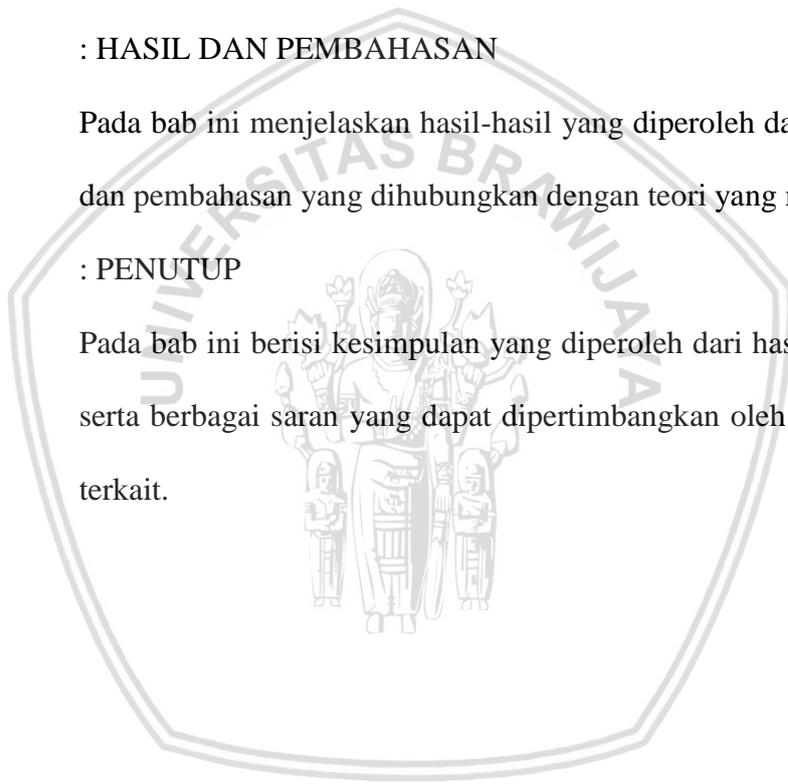
Pada bab ini akan dijelaskan lebih lanjut tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, penentuan konsep dan variabel penelitian, skala pengukuran, sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis serta alat analisis yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan yang dihubungkan dengan teori yang mendukung.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta berbagai saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Sari (2016)

Penelitian yang diambil oleh Sari (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja” (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industr Gondorukem Dan Terpentin II, Ponorogo) menggunakan metode *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan dokumentasi.

Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan sebagai berikut yaitu, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Keselamatan Kerja (Y_1) dengan t hitung sebesar (2,428). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Keselamatan Kerja (Y_1) dengan t hitung sebesar 2,718. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kesehatan Kerja Karyawan (Y_2) dengan t hitung sebesar 2,245. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kesehatan Kerja Karyawan (Y_2) dengan t hitung sebesar 2,871. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan materi Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara simultan terhadap variabel Keselamatan Kerja (Y_1) dengan F hitung sebesar 23,290 (*Adjusted R Square*). Terdapat

pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan materi Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara simultan terhadap Kesehatan Kerja Karyawan (Y_2) dengan F hitung sebesar 23.065 (*Adjusted R Square*).

2. Kamif (2016)

Penelitian yang diambil oleh Kamif (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja” (Studi pada Karyawan hotel Aria Gajayana Malang), menggunakan metode *Explanatory Research* dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda (uji F dan uji t) yang dibantu dengan program *SPSS 21 for windows*. Analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) mayoritas responden menjawab setuju dengan rata-rata 4,12. Pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mayoritas responden juga menjawab setuju dengan rata-rata 4,21. Rata-rata jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) berkisar pada nilai 4,07 maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan menyatakan setuju.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden setuju dengan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) cukup baik dan Kinerja Karyawan (Y) meningkat. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji parsial, dimana signifikansi t kurang dari *alpha* ($0,031 < 0,1$) untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non

Fisik (X_2) juga memiliki signifikansi t kurang dari α ($0,080 < 0,1$), hasil uji simultan menunjukkan signifikansi F kurang dari α ($0,011 < 0,1$).

3. Nuryasin (2016)

Penelitian yang diambil oleh Nuryasin (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang) menggunakan metode *Explanatory Research* dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan *program SPSS v 23.00 for windows*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan, hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,168. Variabel Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,275. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig.F} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

4. Sari (2017)

Penelitian yang diambil oleh Sari (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan dan Agen PT Prudential Life Assurance Cabang Kediri) menggunakan metode *Explanatory Research* dengan teknik pengambilan data yang digunakan *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan, Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $p=0.000$ ($p<0.05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 36,082. Variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $p=0.012$ ($p<0.005$) dan nilai t_{hitung} sebesar 2.596. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $p=0.000$ ($p<0.05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 5.183.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Kesatuan Mandiri Industri Gondorukem Dan Terpentin II, Ponorogo) (Sari, 2016)	Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y)	<i>Explanatory Research</i> dengan pendekatan kuantitatif melalui kuisioner dan dokumentasi	Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja” (Studi pada karyawan hotel Aria Gajayana Malang). (Kamif, 2016)	Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja (Y)	<i>Explanatory Research</i> dengan menggunakan kuisioner. Menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda (uji F dan uji t) yang dibantu dengan program SPSS 21 for windows.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan.

Lanjutan Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Motode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang) (Nuryasin, 2016)	Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y)	<i>Explanatory Research</i> , menggunakan analisis deskriptif dan analisis infrensial dengan <i>program SPSS v 23.00 for windows</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (studi pada Karyawan dan Agen PT Prudential Life Assurance Cabang Kediri) (Sari,2017)	Budaya Organisasi (X), Lingkungan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z)	<i>Explanatory Research</i> dengan teknik pengambilan data yang digunakan <i>simple random sampling</i> .	Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yng signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara pasial maupun simultan .

Sumber: Data diolah, 2018

B. Tinjauan Teoritis

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas-aktivitas setiap harinya dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan konsentrasi dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Apabila lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti halnya kotor dan bising dapat menurunkan konsentrasi karyawan sehingga kinerjanya tidak akan optimal seperti diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan

kerja agar meningkatkan kinerja karyawan dapat mendukung timbulnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diamanahkan kepadanya.

Nitisemito (2002:183) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”, Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:21) mengungkapkan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat diatas bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja menjalankan tugas-tugasnya yang diamanahkan kepadanya baik secara perseorangan atau kelompok.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang pada diri karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih giat dengan semangat kerja tinggi. Sedarmayanti (2009:21) mengungkapkan bahwa jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dibagi menjadi dua katagori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada dekat dengan karyawan (Seperti pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya).

- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya warna, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan lain-lain.
- 2) Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2009:26) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Unsur-unsur lingkungan kerja fisik mempunyai beberapa unsur yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan. Sedarmayanti (2009:29) mengungkapkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan fisik, sebagai berikut:

1. Penerangan
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan mendapatkan kelancaran dan keselamatan saat bekerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Terdapat dua jenis penerangan cahaya yaitu:
 - a. Cahaya alam (natural), berasal dari sinar matahari.
 - b. Cahaya buatan (artifisial), berasal dari lampu.
2. Udara
Keadaan normal setiap tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Kemampuan diri menyesuaikan suhu ada batasnya yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan luar tubuh tidak lebih rendah dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk konstribusi dingin dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembapan di tempat kerja
Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk proses metabolisme. Udara dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi tubuh.
5. Kebisingan tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan yaitu bunyi yang tidak dihendaki oleh telinga, karena terutama pada jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
6. Getaran mekanis tempat kerja
Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis yang mengganggu tubuh secara umum dalam hal:
 - a. Konsentrasi bekerja
 - b. Datangnya kelelahan
 - c. Timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.
7. Bau-bauan di tempat kerja
Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu.
8. 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 dikarenakan warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik ditempat kerja
Menurut pakar musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih secara selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.
11. Keamanan ditempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat dimanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Perusahaan tidak hanya harus memperhatikan lingkungan kerja fisik saja, akan tetapi lingkungan kerja non fisik pun harus diperhatikan. Lingkungan kerja non

fisik merupakan salah satu penentu yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Sedarmayanti (2009:31) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan dengan bawahan ataupun sesama rekan kerja”.

Hariandja (2002:298-299) mengungkapkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai berikut:

- 1) Hubungan Atasan dan Bawahan.
Penyampaian informasi dari atasan ke bawahan bisa meliputi banyak hal, seperti tugas-tugas yang harus dilakukan oleh bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan antar atasan dan bawahan harus dilandasi rasa saling menghormati dan menghargai untuk terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kekeluargaan.
- 2) Hubungan Bawahan dan Atasan.
Hubungan ini merupakan penyampaian informasi yang berisi berupa laporan pelaksanaan tugas, gagasan, keluhan dan lain-lain dari karyawan kepada atasan.
- 3) Hubungan Antar Karyawan
Hubungan kesamping antar karyawan di tingkat yang sama tetapi memiliki tugas yang berbeda, harus terjalin dengan baik agar terciptanya suasana kerja yang menyenangkan dan dapat saling bekerja dengan optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi tiga yaitu hubungan antar karyawan, hubungan antar atasan dan hubungan bawahan dengan atasan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja perusahaan secara optimal.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu

sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Fathoni, 2006:172). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Zainal, 2015:599). Seorang karyawan dapat dikatakan mempunyai tingkat disiplin yang tinggi jika konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan atasan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan karyawan yang mempunyai kesadaran yang tinggi dalam diri karyawan untuk menaati peraturan yang ada dan bertanggung jawab untuk menjalankan tugas yang telah diamanahkan kepadanya.

b. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin dapat memperlihatkan tinggi rendahnya pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Nitisemito (2000:320) menjelaskan beberapa indikator disiplin kerja, antara lain sebagai berikut:

a) Kepatuhan

Kepatuhan adalah sikap patuh atau senantiasa menuruti semua peraturan yang ada. Kepatuhan terhadap yang ada dalam perusahaan memiliki pengaruh besar untuk mengukur tingkat disiplin kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Kesesuaian penyelesaian tugas dengan target pelaksanaan
Besarnya rasa disiplin pegawai dapat diketahui dari aktivitas saat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara tepat dan sesuai dengan target dan standar kerja yang berlaku.
2. Kepatuhan terhadap jam kerja
Besarnya rasa disiplin pegawai dapat diketahui dengan kepatuhannya terhadap jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Kepatuhan terhadap perintah pemimpin

Setiap pegawai wajib untuk mematuhi setiap perintah atasan.

b) Ketertiban

Ketertiban adalah suatu sikap mematuhi semua peraturan yang telah dibuat. Peraturan suatu perusahaan dibuat untuk ditaati dan berlaku bagi seluruh karyawan yang berada di organisasi yang bersangkutan sehingga semua karyawan harus mematuhi peraturan yang ada tanpa terkecuali, antara lain yaitu:

1. Ketertiban dalam prosedur kerja

Tingkat ketertiban dalam menjalankan prosedur kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan kerja di lingkungan kerja.

2. Ketertiban dalam penggunaan alat-alat kantor

Ketertiban menggunakan alat-alat kantor ini menjelaskan tata cara karyawan menggunakan alat-alat kantor yang tersedia sebagai fasilitas penyelesaian pekerjaan.

Pendapat Nitisemito (2000:320) disempurnakan oleh Hasibuan (2013:194)

ada delapan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan

sistem kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi yang besar, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Dengan hukuman yang cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2013:67). “Kinerja adalah merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya atau diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen atau semacamnya” (Zainal,

2015:447). Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tindakan atau aktivitas dalam sebuah organisasi secara kuantitas dan kualitas yang dicapai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepada karyawan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan pentingnya suatu proses dalam melaksanakan tugas kerja dan hasil kerja dalam suatu perusahaan. Sebuah proses yang berkualitas pada umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Begitu pula dalam menciptakan kinerja bagi perusahaan. Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian
Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar. Artinya karyawan akan memberikan kinerja baik pula pada suatu organisasi.
2. Pengetahuan
Pengetahuan yang dimaksud yaitu pengetahuan tentang pekerjaan. seseorang yang memiliki pengetahuan baik tentang pekerjaannya akan memberikan kinerja yang baik pula pada suatu organisasi.
3. Rancangan Kerja
Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara baik dan benar.
4. Kepribadian
Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
5. Motivasi Kerja
Karyawan yang memiliki dorongan kuat akan melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.
6. Kepemimpinan
Perilaku seorang pemimpin yang bersifat menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing akan membuat karyawan senang. Hal tersebut tentunya akan mendorong kinerja yang baik bagi mereka.

7. Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya akan menciptakan kinerja yang tentunya baik bagi organisasi.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011:378) antara lain sebagai berikut:

- a) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b) Kualitas dari hasil yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- c) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- d) Kehadiran yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
- e) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat perlu dilakukan pada suatu perusahaan untuk menilai kinerja karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang optimal. Penilaian kinerja menurut Zainal dkk (2015:406) merupakan “hasil dari kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:69), “Penilaian kinerja adalah satu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaannya yang ditugaskan kepada karyawan”. Ada beberapa manfaat penilaian kinerja menurut Hasibuan (2013:89) yaitu:

- 1) Sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, manager, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembagkan kecakapan karyawan.

C. Pengaruh Antar Variabel

a. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan bekerja menjalankan tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya baik secara perseorangan atau kelompok. Nitisemito (2002:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan hal terpenting karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya.

Karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi serta bertanggung jawab pada tugas yang diamanahkan atasan kepadanya, mampu meningkatkan

kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang optimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas dalam mencapai kinerja yang tinggi, sehingga pekerjaan dapat segera terselesaikan dan tidak tertunda.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu hasil yang akan dicapai oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan mampu mendorong tingginya tingkat kinerja seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan agar mampu berkembang dan bersaing dengan kompetitor perusahaan tersebut.

b. Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan berpengaruh pada setiap kegiatan operasional perusahaan. Pekerjaan yang dapat dikatakan sukses dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, agar pencapaian tujuan perusahaan dapat secara maksimal. Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan yang memiliki lingkungan fisik yang baik, cenderung merasa nyaman untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang dipersiapkan oleh perusahaan untuk mendukung

kelancaran semua karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diamanahkan kepada karyawan agar mencapai hasil yang optimal.

Kondisi lingkungan kerja fisik yang semakin baik, maka semakin baik pula karyawan memandang pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan ditunjukkan dengan hasil kinerja yang meningkat. Baik buruknya lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Karyawan merasa senang jika bekerja dengan suasana yang bersih, sehat, tenang, nyaman dan aman. Kondisi tersebut memberikan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja.

c. Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja non fisik seperti halnya hubungan atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan, dan hubungan sesama rekan kerja dapat membentuk suatu kebiasaan dan kemampuan tersendiri. Lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk mendukung dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara sukses, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan kinerja karyawan meningkat. Hubungan di perusahaan harus dibina sedemikian rupa agar tercipta kerjasama yang baik, karena seorang manajer tidak mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa bantuan dari karyawan. Demikian juga sebaliknya, karyawan tidak dapat bekerja sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya tanpa adanya kerjasama dengan rekan kerja dan pengarahan yang jelas dari seorang manager.

d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus ada pada diri karyawan, tanpa adanya tindakan indisipliner dari atasan. Karyawan yang mempunyai kesadaran disiplin kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang di amanahkan kepadanya mampu menarik perhatian atasan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi, konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan atasan kepadanya yang dapat disebut dengan disiplin kerja.

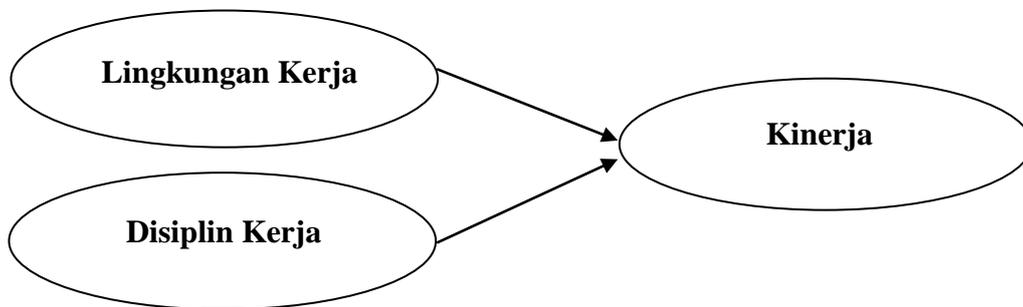
Karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi serta bertanggung jawab pada tugas yang diamanahkan atasan kepadanya, mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang optimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas dalam mencapai kinerja yang tinggi, sehingga pekerjaan dapat segera terselesaikan dan tidak tertunda. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan dalam operasional suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi dari perusahaan tersebut.

D. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Berdasarkan beberapa kajian teori dan landasan teori dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan model konsep Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

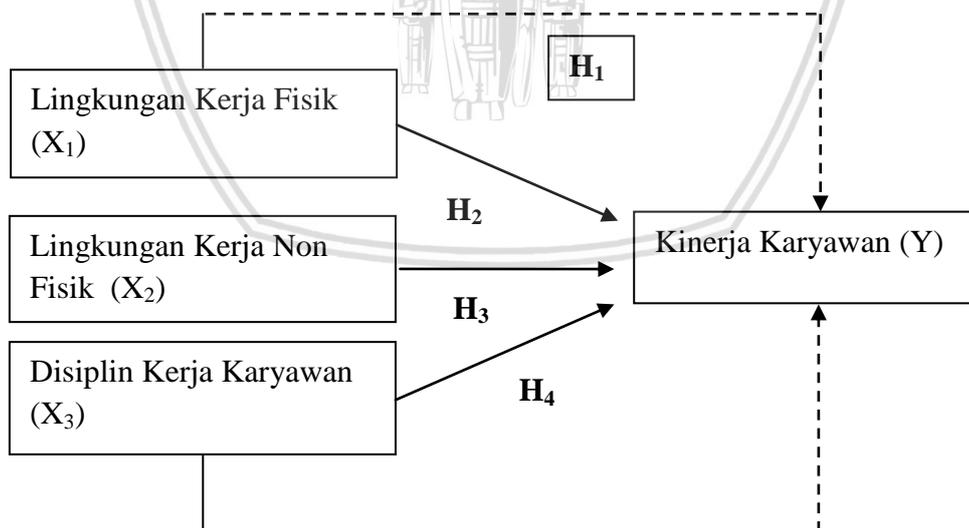
Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 : Model Konsep
Sumber : Tinjauan Teori, 2018

2. Model Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Model hipotesis pada penelitian ini dapat disusun model hipotesisnya sebagaimana Gambar 2.2.



Gambar 2.2 Model Hipotesis
Sumber : Tinjauan Pustaka, 2018

Keterangan:

————— : Pengaruh Simultan

----- : Pengaruh Parsial

X1 : Variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik)

X2 : Variabel bebas (Lingkungan Kerja Non Fisik)

X3 : Variabel bebas (Disiplin Kerja)

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan perumusan masalah , kajian teori serta model hipotesis, maka dapat ditarik suatu hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ Diduga terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X₁), lingkungan kerja non fisik (X₂) dan variabel disiplin kerja (X₃) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X.
- H₂ Diduga terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X.
- H₃ Diduga terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X.
- H₄ Diduga terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X₃) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian *Explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Siregar (2013:7), penelitian *Explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan atau pengaruh atau membandingkan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Pada penelitian *Explanatory*, permasalahan dirumuskan dengan jelas dalam bentuk hipotesis.

Alasan utama peneliti memilih jenis penelitian *Explanatory* ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dan menjelaskan hubungan sebab akibat dari permasalahan yang diperoleh melalui fakta-fakta yang ada. Variabel-variabel terkait yang akan diteliti yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian terhadap hipotesis akan dilakukan pada penelitian ini untuk menguji mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X. Pemilihan lokasi penelitian ini karena lokasi penelitian memiliki kriteria yang relevan dengan judul skripsi yang dibuat oleh peneliti. Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X memungkinkan untuk diperolehnya data atau informasi yang menyangkut permasalahan yang sesuai dengan judul dalam penelitian ini. Peneliti mengetahui disiplin kerja sudah diterapkan dengan baik dan memiliki lingkungan kerja yang kondusif, tetapi peneliti belum mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja akan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X. Peneliti juga ingin mengetahui apakah dengan tingkat keakraban yang tinggi dan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan akan berpengaruh secara positif atau sebaliknya pada kinerja karyawan Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X. Salah satu yang menjadi alasan peneliti tertarik meneliti di Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X karena belum pernah ada peneliti yang melakukan penelitian dengan kajian yang sama yakni Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh penelitian yang pernah dilakukan di Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X yaitu Musyaya (2013), Sari (2014), Setyawan (2015), Maharani (2016) dan Palupi (2016).

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Peneliti menggunakan tiga konsep yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan disiplin kerja (X_3) serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja adalah tempat karyawan bekerja menjalankan tugas-tugasnya yang diamanahkan kepadanya baik secara perseorangan atau kelompok.
- b. Disiplin Kerja adalah tindakan karyawan yang mempunyai kesadaran yang tinggi dalam diri karyawan seta menaati peraturan yang ada dan bertanggung jawab menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya.
- c. Kinerja adalah tindakan atau aktivitas dalam sebuah organisasi dalam kegiatan operasional meningkatkan kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepada karyawan.

2. Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi, kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian variabel perlu dioperasionalkan untuk dapat dijadikan petunjuk tentang

apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel. Berikut variabel-variabel yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian yaitu:

a. Variabel bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 2013:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan disiplin kerja (X_3).

b. Variabel terikat (variabel dependen)

Variabel yang sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:29). Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel penelitian dikembangkan dari konsep (teori), dan variabel itu dibentuk oleh dimensi, dibentuk oleh indikator-indikator penelitian dan indikator penelitian di bentuk oleh item (Agung, 2012:21). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik(X_2) dan Disiplin kerja (X_3).

a) Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja Fisik diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Penerangan

- a. Penerangan yang merata
- b. Pemerataan distribusi cahaya yang cukup

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

- a. Ventilasi udara berfungsi diruang kerja.
- b. Adanya rasa sejuk di tempat kerja

3) Kebisingan tempat kerja

- a. Suara peralatan kerja tidak menimbulkan kebisingan.
- b. Suara peralatan kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja.

4) Tata warna di tempat kerja

- a. Kondisi ruang kerja yang memiliki warna cerah.

5) Dekorasi di tempat kerja

- a. Tata letak perlengkapan kerja yang teratur.
- b. Kemudahan mencari perlengkapan diruang kerja.

6) Keamanan di tempat kerja

- a. Merasa aman dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja

b. Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah keadaan yang terjadi di tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan bawahan atasan dengan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Lingkungan Kerja Non Fisik diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Hubungan atasan dengan bawahan

a. Atasan mendiskusikan ide-ide atau pendapat karyawan sehubungan dengan pekerjaan.

b. Hubungan yang terjalin harmonis dengan bawahan

2) Hubungan antara bawahan dan antasan

1. Hubungan yang terjalin harmonis dengan atasan.

2. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai pekerjaan.

3) Hubungan antara karyawan

a. Bersikap ramah terhadap rekan kerja

b. Bersikap sopan terhadap rekan kerja

c) Displin Kerja merupakan tindakan karyawan yang mempunyai kesadaran yang tinggi dalam diri karyawan seta menaati peraturan yang ada dan bertanggung jawab menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya.

Indikator dalam disiplin kerja sebagai berikut:

1) Kepatuhan

- a. Patuh menyelesaikan tugas sesuai dengan target pelaksanaan.
- b. Patuh terhadap jam kerja yang telah ditetapkan.
- c. Patuh terhadap perintah pimpinan.

2) Ketertiban

- a. Tertib menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- b. Tertib menggunakan alat-alat kantor sesuai dengan kapasitas yang telah disediakan

b. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja adalah merupakan tindakan atau aktivitas dalam sebuah organisasi secara kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepada karyawan. Indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1) Kuantitas dari hasil

- a. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan
- b. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan

2) Kualitas dari hasil

- a. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar kualitas
- b. Pekerjaan diselesaikan secara teliti
- c. Pekerjaan diselesaikan secara rapi

- 3) Ketepatan waktu dari hasil
 - a. Penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari target
- 4) Kehadiran
 - a. hadir tepat waktu
 - b. Pulang tepat waktu
- 5) Kemampuan bekerja sama.
 - a. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja
 - b. Memiliki semangat melakukan tugas baru

Tabel 3.1
Kosep, Variabel, Indikator Dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2009:29)	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	Penerangan	(X _{1.1}) Penerangan yang merata (X _{1.2}) Pemerataan distribusi cahaya yang cukup
		Sirkulasi udara	(X _{1.3}) Ventilasi udara berfungsi di ruang kerja. (X _{1.4}) Adanya rasa sejuk di tempat kerja
		Kebisingan tempat kerja	(X _{1.5}) Suara peralatan kerja tidak menimbulkan kebisingan. (X _{1.6}) Suara peralatan kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja.
		Tata warna di tempat kerja	(X _{1.7}) Kondisi ruang kerja yang memiliki warna cerah.
		Dekorasi di tempat kerja	(X _{1.8}) Tata letak perlengkapan kerja yang teratur. (X _{1.9}) Kemudahan mencari perlengkapan diruang kerja
		Keamanan di tempat kerja	(X _{1.10}) Merasa aman dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2009:29)	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	Keamanan di tempat kerja	(X _{1.11}) Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja.
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	Hubungan atasan dengan bawahan	(X _{2.1}) Atasan mendiskusikan ide-ide atau pendapat karyawan sehubungan dengan pekerjaan. (X _{2.2}) Hubungan yang terjalin harmonis dengan bawahan.
		Hubungan antara bawahan dan atasan	(X _{2.3}) Hubungan yang terjalin harmonis dengan atasan. (X _{2.4}) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai pekerjaan.
		Hubungan antara karyawan	(X _{2.5}) Berikap ramah terhadap rekan kerja (X _{2.6}) Bersikap sopan terhadap rekan kerja
Disiplin Kerja (Nitisemito 2000:320)	Disiplin Kerja Karyawan (X ₃)	Kepatuhan	(X _{3.1}) Patuh menyelesaikan tugas sesuai dengan target pelaksanaan. (X _{3.2}) Patuh terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. (X _{3.3}) Patuh terhadap perintah pimpinan.
		Ketertiban	(X _{3.4}) Tertib menjalankan pekerjaan sesuai dengan produser kerja yang telah ditetapkan. (X _{3.5}) Tertib menggunakan alat-alat kantor sesuai dengan kapasitas yang telah disediakan
Kinerja dan (Mathis Jackson 2011:378)	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas dari hasil	(Y ₁) Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan (Y ₂) Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kinerja (Mathis dan Jackson 2011:378)	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas dari hasil	(Y ₃) Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar kualitas (Y ₄) Penyelesaian pekerjaan diselesaikan secara teliti
		Ketepatan waktu dari hasil	(Y ₅) Penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari target
		Kehadiran	(Y ₆) Hadir tepat waktu (Y ₇) Pulang tepat waktu
		Kemampuan bekerjasama	(Y ₈) Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja (Y ₉) Memiliki semangat melakukan tugas baru

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2018

4. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala pengukuran Likert untuk mengukur skor item positif ataupun skor item negatif dari variabel-variabel penelitian. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Agung, 2012:45). Jawaban responden berupa pernyataan sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju. Berikut ini kode angka 1-5 yang digunakan untuk pengukuran jawaban responden yang menggunakan skala likert:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No.	Jawaban	Skor item
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (R)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Siregar, 2013:25)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013:115). Menurut (Sanusi, 2014:87) mengungkapkan bahwa populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X yang berjumlah 280 orang.

2. Sampel

Menurut Sanusi (2014:87), “sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih”. Sampel digunakan untuk mewakili keseluruhan dari jumlah populasi yang ada sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X yang berjumlah 280 orang. Peneliti mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

α = perkiraan tingkat kesalahan 10% (0,1)

Jadi perhitungan jumlah sampel responden yang akan diambil untuk diteliti

adalah:

$n = \frac{280}{1 + 280(0,1)^2}$
$n = \frac{280}{3,8}$
$n = 73,684$

Sampel dibulatkan oleh peneliti menjadi 74 responden.

Berdasarkan perhitungan sampel tersebut, jumlah responden pada penelitian ini adalah 74 responden dari total keseluruhan karyawan Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara X. Sampel diambil berdasarkan teknik *probability sampling; simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Jadi, peneliti membagikan angket kepada karyawan tetap setiap divisi beberapa orang untuk dijadikan responden penelitian yang pada saat dilakukan penelitian berada di PG Lestari dan bersedia untuk mengisi angket penelitian.

E. Pengumpulan data

1. Sumber data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama dimana penelitian dilakukan. Data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan tetap PG Lestari.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder pada penelitian ini menggunakan dokumentasi. Misalnya, data tentang struktur organisasi perusahaan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Siregar (2006:39) menyatakan bahwa pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan data sekunder dalam suatu penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti pada penelitian ini yaitu:

a. Angket penelitian

Angket penelitian merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan secara tertulis kepada responden untuk

dijawab dengan memberikan pilihan jawaban, maka responden dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap benar. Setiap pertanyaan yang ada dalam angket disesuaikan dengan variabel-variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

b. Dokumentasi

Mencatat dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui sumber tertulis, gambar, maupun karya lain yang menyajikan data yang berkaitan dengan kebutuhan peneliti.

3. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2013:178) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena disebut sebagai variabel penelitian. Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah angket penelitian. Angket penelitian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan peneliti yang berkaitan dengan topik penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

F. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validasi dapat merujuk kepada kebenaran dan representasi akurat dari

informasi. Arikuntoro (2010:211) “validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau keasliann suatu instrumen”. Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika mempunyai tingkat validasi yang tinggi karena menunjukkan sejauh mana data terkumpul dan tidak menyimpang dari gambaran tentang validasi yang dimaksud. Uji validasi bertujuan untuk mengetahui seberapa baik instrumen yang digunakan.

Valid atau tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Korelasi Product Moment* dengan nilai kritis atau probabilitasnya. Angka korelasi yang diperoleh diatas nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Berikut ini rumus *Korelasi Product Moment* untuk mengetahui harga validasi, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
 n = Banyaknya sampel
 X = Skor item x
 Y = Skor item y
 Σ = Jumlah

Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,1$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup

dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Reliabilitas menyangkut ketetapan alat ukur yang digunakan, penelitian ini menggunakan model konsistensi internal dengan *Cronbach's Alpha* (Arikunto, 2010:239) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

Menurut Arikunto (2010:296), ukuran yang dipakai bila nilai *Alpha* diatas 0,6 dikatakan reliabel atau berdasarkan perhitungan memiliki nilai diatas 0,6 maka disimpulkan bahwa item angket tersebut reliabel.

3. Hasil Uji Instrumen Pra Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Validitas instrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tingkat validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang

variabel yang dimaksud. Hasil pengujian validitas terhadap pengaruh Lingkungan Fisik (X1), Lingkungan Non Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y), valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Pearson Correlation* dengan r_{tabel} . Jika nilai *Pearson Correlation* $> r_{\text{tabel}}$ maka instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Lingkungan Fisik	X1.1	0,756	0,229	Valid
	X1.2	0,785	0,229	Valid
	X1.3	0,659	0,229	Valid
	X1.4	0,688	0,229	Valid
	X1.5	0,695	0,229	Valid
	X1.6	0,508	0,229	Valid
	X1.7	0,530	0,229	Valid
	X1.8	0,617	0,229	Valid
	X1.9	0,662	0,229	Valid
	X1.10	0,501	0,229	Valid
	X1.11	0,491	0,229	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.1	0,627	0,229	Valid
	X2.2	0,675	0,229	Valid
	X2.3	0,718	0,229	Valid
	X2.4	0,489	0,229	Valid
	X2.5	0,768	0,229	Valid
	X2.6	0,749	0,229	Valid

Lanjutan Tabel 3.3 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X3.1	0,807	0,229	Valid
	X3.2	0,779	0,229	Valid
	X3.3	0,468	0,229	Valid
	X3.4	0,797	0,229	Valid
	X3.5	0,694	0,229	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,753	0,229	Valid
	Y.2	0,759	0,229	Valid
	Y.3	0,687	0,229	Valid
	Y.4	0,744	0,229	Valid
	Y.5	0,659	0,229	Valid
	Y.6	0,607	0,229	Valid
	Y.7	0,632	0,229	Valid
	Y.8	0,752	0,229	Valid
	Y.9	0,736	0,229	Valid

Sumber: Data primer diolah , 2018

Berdasarkan tabel diatas Tabel 3.1 dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel pengaruh Lingkungan Fisik (X1), Lingkungan Non Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) sudah valid karena memiliki nilai $Pearson\ Correlation > r_{tabel(0,05;74)} = 0,229$ sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

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 *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap pengaruh Lingkungan Fisik (X1), Lingkungan Non Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada Tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Fisik (X ₁)	0,844	Reliabel
Lingkungan Non Fisik (X ₂)	0,758	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,743	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,871	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas (Tabel 3.4) dapat diketahui bahwa semua variabel baik pengaruh Lingkungan Fisik (X1), Lingkungan Non Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketujuh variabel tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

G. Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan setelah dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul (Sugiyono, 2012:147). Data yang diperoleh peneliti selama

penelitian selanjutnya diolah dan dianalisis dengan cara analisis kuantitatif yaitu analisis yang memberikan keterangan dalam bentuk angka. Berikut analisis data yang digunakan peneliti yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Arikunto (2010:239) mengungkapkan bahwa analisis yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, komparatif atau eksperimen dan diolah dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang sudah disediakan, baik secara manual ataupun menggunakan komputer. Analisis ini bertujuan mendeskripsikan data yang akan diperoleh peneliti mengenai hubungan antar fenomena yang menggambarkan tanggapan dari responden. Pendeskripsian ini menggunakan tolak ukur berupa angka, baik dalam jumlah maupun persentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk pengambilan kesimpulan tentang karakteristik populasi (Sanusi, 2014:116). Data yang diperoleh dari responden akan dianalisis menggunakan program SPSS untuk mempermudah dalam mengelola data yang berwujud angka statistik dan kemudian ditarik kesimpulannya. Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Umar (2014:181) mengungkapkan bahwa uji normalitas, digunakan untuk menguji apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Test Normality Kolmogorov-Smirnov. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen (Umar, 2014:177). Ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan serta dari Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance < 0.10 (10%) dan $VIF > 10$, maka disimpulkan bahwa model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas yang berarti terjadi korelasi. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual observasi satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Umar (2014:180-181) cara untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas

dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplots antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola teratur.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel, dua atau lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2012:210) mendeskripsikan bahwa analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) dan bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Variabel regresi linier berganda dapat dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Rumus yang digunakan dalam menghitung variabel linier berganda menurut (Sugiyono, 2012:258) sebagai berikut:

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

Keterangan :

- X_1 = Lingkungan Kerja (variabel bebas)
- X_2 = Disiplin Kerja (variabel bebas)
- Y = Kinerja Karyawan (variabel terikat)
- A = Bilangan konstanta
- b_1b_2 = koefisien variabel independen

c. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F atau ANOVA dan pengujian model regresi secara parsial dilakukan dengan uji t sebagai berikut:

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara keseluruhan atau simultan, terhadap variabel terikat. Secara simultan uji signifikansi menggunakan uji F dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

F = Nilai F

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah sampel

Prediksi variabel bebas untuk variabel terikat adalah tepat jika memenuhi syarat sebagai berikut:

H_0 : berarti tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat.

H_1 : berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji hipotesis yang dilakukan peneliti untuk membandingkan F_{hitung} dengan

F_{tabel} yaitu:

a. $F_{hitung} > F_{tabel}$: maka H_0 ditolak

b. $F_{hitung} < F_{tabel}$: maka H_0 diterima

2) Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan peneliti untuk pengaruh masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat di antara variabel-variabel terikat lainnya. Peneliti menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{Se_{b_i}}$$

Keterangan:

t = Nilai t

b_i = Koefisien regresi

Se_{b_i} = Standar error koefisien regresi

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dapat diketahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis, apabila :

a. $F_{hitung} > F_{tabel}$: maka H_0 ditolak

b. $F_{hitung} < F_{tabel}$: maka H_0 diterima

d. Analisis Determinasi (R^2)

Menurut Kuncoro (2009:240) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Dapat disimpulkan bahwa bila semakin tinggi R^2 suatu regresi tersebut akan semakin baik. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai R Square. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan *Adjusted R square*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah berdirinya Pabrik Gula Lestari tidak lepas dari sejarah berdirinya perusahaan industri gula yang ada di Indonesia. Pabrik Gula Lestari merupakan pabrik gula yang berada di bawah naungan perusahaan gula PT. Perkebunan Nusantara X yang merupakan kantor direksi sekaligus kantor pusat pengendalian dari Pabrik Gula Lestari. Awal mula *Culture Maatchappy (C.V.C.M)* Pandji/Tanjungsari yang berkedudukan di Amsterdam telah mendirikan Pabrik Gula Lestari pada tahun 1909. Kepengurusan dan tata usahanya kemudian diserahkan kepada *Tiedeman on Van Kerchem Indonesia* di Surabaya. Pasca kemerdekaan Republik Indonesia pada tahun 1945, Pabrik Gula Lestari dan Pabrik Gula lainnya diempatkan di bawah wewenang Kementerian Kemakmuran, Badan Penyelenggara Perusahaan Gula Negara (BPPGN).

Peristiwa agresi militer II pada bulan Desember 1948 menyebabkan terhentinya proses produksi di Pabrik Gula Lestari dan memulai proses produksi kembali pada bulan Oktober 1950 yang masih di bawah kepengurusan *Tiedeman on Van Kerchem Indonesia*. Terjadinya aksi Trikora di Irian Barat pada akhir 1957, Pabrik Gula Lestari dinasionalisasi dan diambil alih oleh pemerintah RI cq. PPN Baru dan digolongkan dalam kesatuan Pra unit Gula A.

Berdasarkan PP no. 166 / 1961 tanggal 26 April 1961 mulai berlaku, maka Pabrik Gula Lestari masuk dalam kesatuan II (Karesidenan Kediri) yang berbadan hukum sendiri, kemudian tidak lama keluar PP No. 1 dan 2 tahun 1963 tentang pembentukan BPU maka Pabrik Gula Lestari dijadikan Perusahaan Negara, yang berbadan hukum sendiri. Pada tahun 1968 dikeluarkan lagi PP No. 14/1968 (L.N. tahun 1968 no. 23) yang berisi tentang pendirian PNP XXI pada peraturan pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa Pabrik Gula Lestari beserta hak dan kewajiban, kekayaan dan segala perlengkapannya diserahkan atau diambil alih PNP XXI, kemudian PNP dialihkan menjadi bentuk perusahaan perseroan (Persero) yang berlaku untuk PNP XXI dan PNP XXII sesuai dengan PP No. 23/1937 Bab I pasal 2 ayat 1 dan 2.

Berdasarkan PP No. 15/1996 tertanggal 14 Februari 1996 tentang peleburan perusahaan perseron PTP XIX, PTP XXI, PTP XXII dan PTP XXVI menjadi perusahaan perseroan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) yang dikuatkan dengan akta notaris Haruan Kamil, SH No. 43 tertanggal 11 maret 1996. Selanjutnya mengenai pengangkatan direktur utama perusahaan perseroan (Persero), PT Perkebunan Nusantara X diatur dengan S.K. Menteri Keuangan RI No. 169/KMK.016/1996 tertanggal 11 Maret 1996.

Pada tahun 2014 terjadi *holding* BUMN Perkebunan yang beranggotakan PTPN I,II,IV,V,VI,VII,VIII,IX,X,XI,XII,XIII,XIV dengan PTPN III sebagai induk Holding BUMN Perkebunan diresmikan oleh menteri BUMN dahlan Iskan tepatnya pada tanggal 2 Oktober 2014. Landasan hukum perubahan badan usaha dari PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) menjadi PT. Perkebunan Nusantara X

Nomor: PTPN X/RUPS/01/X/2014 dan Nomor: SK-57/D1.MBU/10/2014 tentang Perubahan Anggaran Dasar. PT. Perkebunan Nusantara X memiliki unit usaha strategis yang sampai sekarang masih aktif yaitu 11 pabrik gula, 3 rumah sakit, 6 kebun tembakau, dan 1 pabrik karung plastik, diantaranya sebagai berikut:

Pabrik Gula:

- 1) PG. Krembong – Sidoarjo
- 2) PG. Toelangan – Sidoarjo
- 3) PG. Watoetoelis – Sidoarjo
- 4) PG. Gembolkrep – Mojokerto
- 5) PG. Tjoekir – Jombang
- 6) PG. Djombang Baru – Jombang
- 7) **PG. Lestari – Nganjuk**
- 8) PG. Meritjan – Kediri
- 9) PG. Pesantren – Kediri
- 10) PG. Ngadirejo – Kediri
- 11) PG. Modjopanggoong – Tulungagung

Rumah Sakit:

- 1) RS. Gatoel – Mojokerto
- 2) RS. Toelongredjo – Kediri
- 3) RS. Perkebunan – Jember

Kebun Tembakau:

- 1) Kebun Tembakau Kertosari – Jember
- 2) Kebun Tembakau Ajong Gayasan – Jember

- 3) Cutting Bobbin – Jember
- 4) Kebun Tembakau Wediberit – Klaten
- 5) Kebun Tembakau Kebon Arum – Klaten
- 6) Kebun Tembakau Gayamparit – Klaten

Pabrik Karung Plastik:

- 1) PT. Dasaplast Nusantara – Jepara

2. Visi, Misi, Filosofi dan Budaya Perusahaan

1) Visi:

Menjadi perusahaan agroindustri terkemuka yang berwawasan lingkungan.

2) Misi:

- a. Berkomitmen menghasilkan produk berbasis bahan baku tebu dan tembakau yang berdaya saing tinggi untuk pasar domestik dan internasional dan berwawasan lingkungan.
- b. Berkomitmen menjaga pertumbuhan dan kelangsungan usaha melalui optimalisasi dan efisiensi di segala bidang.
- c. Mendedikasikan diri untuk selalu meningkatkan nilai-nilai perusahaan bagi kepuasan *stakeholder* melalui kepemimpinan, inovasi dan kerjasama team serta organisasi yang profesional.

3) Filosofi Perusahaan

- a. Integritas
- b. Profesionalisme
- c. Visioner
- d. Sinergi

- 4) Budaya Perusahaan
 - a. Profesional
 - b. Produktif
 - c. Pembelajaran

3. Lokasi Perusahaan

Pabrik Gula Lestari secara administratif beralamatkan di Desa Ngerombot, Kecamatan Patianrowo, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Secara geografis kecamatan patianrowo rata-rata berada di ketinggian 46 – 95 mdpl dengan topografi yang relatif datar. Luas wilayah Patianrowo adalah 3.559,3 Ha yang terbagi menjadi 14 desa. Adapun wilayah sekitar Pabrik Gula Lestari yang terdampak terhadap operasionalnya asakah desa Ngrombot dengan luas wilayah desa 102,16 Ha dan Desa Patianrowo dengan luas wilayah desa 93,31 Ha.

Lokasi perusahaan sangat strategis, karena berada di wilayah sekitarnya banyak terdapat sawah tebu, bahan utama pembuatan gula kristal putih. Selain itu lokasi perusahaan dekat dengan sungai Brantas yang dapat bermanfaat dalam produksi gula, hanya berjarak kurang lebih 4 kilometer dari jalan utama provinsi, dan berada disekitar pemukiman penduduk yang sebagian besar bekerja di Pabrik Gula Lestari. Pabrik Gula Lestari mempunyai luas perusahaan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Luas Bangunan Pabrik Gula Lestari

Bagian	Luas Bangunan
Produksi (pabrik)	6,995
Administrasi dan Umum (Kantor)	1,544
Total	8,539

Sumber: Pabrik Gula Lestari, 2018

4. Logo Perusahaan



Perubahan logo PTPN X, terjadi mulai tanggal 16 Januari 2012, sesuai dengan persetujuan Dewan Komisaris No. 26/DK/PTPN-X/III/2011 tanggal 25 Maret 2011 yang telah disahkan dalam risalah RUPS No. RIS-005/XXKBUMN/2011 tanggal 28 Januari 2011. Logo tersebut merupakan visualisasi dari visi PTPN X yakni Tumbuh Berkembang Bersama. Dalam logo tersebut, terdapat gabungan image tangan yang saling meraih. Hal tersebut mencerminkan semangat kerjasama, baik itu kerjasama tim maupun bersama mitra. Gambar tangan tersebut dapat juga dilihat sebagai sekelompok daun berwarna hijau yang bergradasi dari hijau tua menuju hijau muda. Gradasi tersebut menunjukkan adanya pertumbuhan dan keberkembangan, sekaligus membentuk pencitraan usaha agribisnis dari PTPN X.

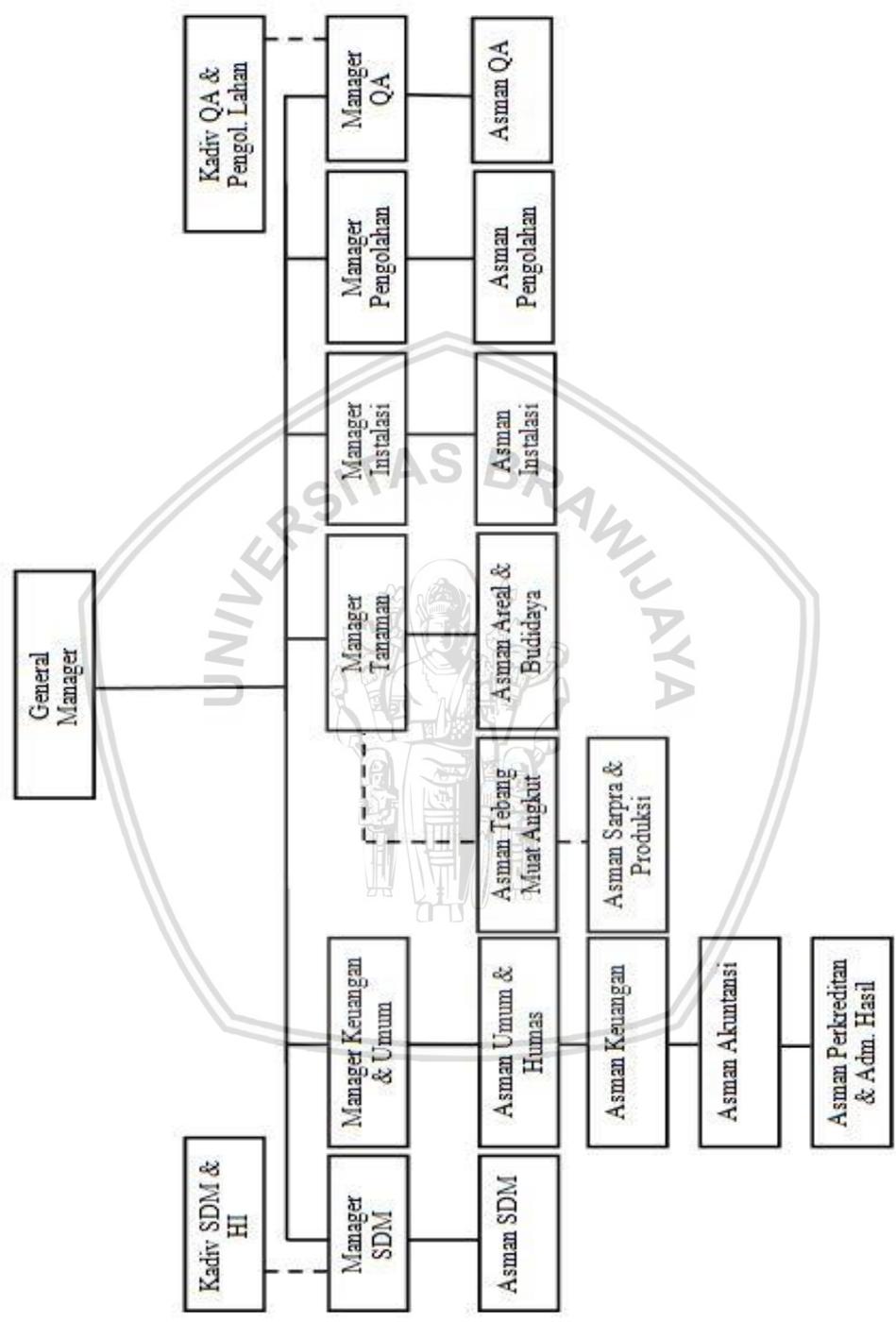
Warna Hijau tua yang terletak pada logo mencerminkan kepedulian dan pelayanan rumah sakit yang dikelola PTPN X bagi masyarakat luas dan perkebunan. Warna hijau juga melambangkan kenyamanan dan kesegaran. Pada logo, juga terdapat logotype berupa teks PTPN X yang digunakan untuk memperkuat pencitraan, mempermudah pengidentifikasian identitas PTPN X kepada khalayak ramai. Warna biru pada logotype mencerminkan kepemimpinan,

kemandirian untuk memajukan PTPN X. Sedangkan penggunaan huruf tanpa kait dan layout logo yang dinamis berfungsi untuk memperkuat citra modern serta inovasi PTPN X dalam bersaing di kancah usaha agribisnis Internasional.

5. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan harus memiliki struktur organisasi yang baik, dengan tujuan agar kegiatan operasional perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien untuk mendukung kinerja karyawan, maka perusahaan perlu menetapkan struktur organisasi agar masing-masing bagian dalam organisasi dapat bekerja secara maksimal dan profesional dalam mencapai tujuan yang telah dibuat. Pabrik Gula Lestari merupakan salah satu *strategic business unit* milik PTPN X yang berpusat di Surabaya. Dapat dilihat pada gambar 4.1 *strategic business unit* Pabrik Gula Lestari memiliki beberapa bagian, yaitu bagian Tanaman, Keuangan dan Umum, SDM (Sumber Daya Manusia), Instalasi, Pengolahan, *Quality Assurance* dan semua bagian dipimpin oleh *General Manager*. Berikut Gambar serta Penjelasan dari struktur organisasi pabrik Gula Lestari:

Gambar: 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: Pabrik Gula Lestari, 2018



1) *General Manager*

a. Fungsi Jabatan

Perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengintergrasian kegiatan Administrasi Keuangan dan Umum, SDM, Instalansi, Pengolahan, Tanaman, serta *Quality Assurance* di Pabrik Gula Lestari.

b. Tugas

- a) Mengusulkan Rencana Jangka Panjang (RJP) Perusahaan, terutama terkait dengan Pabrik Gula Lestari.
- b) Menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan Pabrik Gula Lestari.
- c) Merumuskan kebijakan, sistem dan prosedur operasional Pabrik Gula Lestari.
- d) Melakukan koordinasi dengan para kepala divisi lainnya, kepala SPI, Sekertaris Perusahaan, Kepala Biro, serta GM Pabrik Gula dalam rangka integrasi dan penyelesaian pekerjaan.
- e) Mengorganisasi dan mengendalikan kegiatan Pabrik Gula Lestari.
- f) Melaksanakan tugas khusus berdasarkan permintaan Pusat.
- g) Mewakili perusahaan dalam hubungannya dengan masyarakat dan instansi terikat.
- h) Membina, memberdayakan dan menilai kinerja para manager di Pabrik Gula Lestari.
- i) Menyusun laporan kegiatan Pabrik Gula Lestari dalam rangka pertanggung jawaban kepada pusat secara berkala.

- c. Tanggung jawab
- a) Tanggung jawab administrasi:
- Memberikan paraf atau menandatangani dokumen-dokumen sesuai kewenangan.
- b) Tanggung jawab keuangan
- Menggunakan anggaran mengacu pada *cost benefit*.
- c) Tanggung jawab Supervisi
- Manajer Tanaman
 - Manajer Keuangan dan Umum
 - Manajer SDM
 - Manajer Instalasi
 - Manajer Pengolahan
 - Manajer *Quality Assurance*

2) Manajer Tanaman

a. Fungsi Jabatan

Pengkoordinasian, pemantauan, dan pengevaluasian kegiatan Bagian Tanaman Wilayah dan Bagian Tebang Angkut di Pabrik Gula Lestari.

b. Tugas

- a) Menyusun dan mengusulkan rencana kegiatan kerja dan anggaran tahunan bagian tanaman.
- b) Menyusun dan mengusulkan kebijakan, sistem dan prosedur operasional bagian tanaman.



- c) Melakukan koordinasi dengan para manajer Pabrik Gula Lestari dan Kepala Urusan di Kantor Pusat dalam rangka strategi bisnis.
- d) Mengkoordinasikan bagian tanaman Pabrik Gula Lestari dalam hal:
- Perencanaan dan pelaksanaan pembibitan sesuai dengan jenjang pada proses pembibitan.
 - Perencanaan dan pelaksanaan budidaya tanaman dan tebang angkut.
 - Penyediaan bahan baku dalam jumlah cukup, kualitas baik, waktu yang tepat dan biaya yang efisien sesuai dengan kebutuhan harian dan target yang ditetapkan dalam RKAP.
- e) Membina dan menilai kinerja para bawahan.
- f) Menyusun laporan kegiatan bagian tanaman dalam rangka petanggung jawaban kepada *General manager* Pabrik Gula Lestari secara berkala.
- c. Tanggung Jawab
- a) Tanggung jawab administrasi:
- Memberikan paraf dokumen-dokumen sesuai kewenangannya
- b) Tanggung jawab keuangan:
- Menggunakan sesuai anggaran secara efektif dan efisien.
- c) Tanggung jawab supervisi:
- Asisten Manajer Sarana dan Prasarana Produksi dan Mekanisasi Irigasi
 - Asisten Manajer Tebang, Muat dan Tebang Angkut
 - Asisten Manajer Areal dan Budidaya

Dalam kegiatan manajerial Manajer Tanaman dibantu oleh:

- a) Asman Sarana dan Prasarana Produksi dan Mekanisme Irigasi bertugas menjamin ketersediaannya sarana, prasarana, serta alat / unit mekanisme dan irigasi sesuai dengan kebutuhan.
 - b) Asman Tebang, Muat dan Tebang Agkut bertugas menjamin kontinuitas ketersediaan tebu layak giling sesuai sasaran kapasitas gilingan harian.
 - c) Asman Areal dan Budidaya bertugas menjamin ketersediaan areal, terciptanya produktivitas, efisiensi / efektifitas biaya kebun bibit / TG.
- 3) Manajer Keuangan dan Umum
- a. Fungsi Jabatan
Pengkoordinasian, pemantauan dan pengevaluasian kegiatan Bagian Umum dan Humas, Keuangan, Perkreditan dan Administrasi Hasil, Akuntansi, serta Gudang.
 - b. Tugas
 - a) Merencanakan dan Mengusulkan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Bagian Keuangan dan Umum.
 - b) Mengkompilasi rencana kerja anggaran perusahaan dan menghitung kelayakan produksi dan biaya dengan para manajer Pabrik Gula Lestari.
 - c) Mengusulkan kebijakan, sistem dan prosedur operasional bagian keuangan dan Umum.
 - d) Melakukan koordinasi dengan para Manajer Pabrik Gula Lestari dan Kepala Urusan di kantor Pusat dalam rangka strategi bisnis.

e) Mengkoordinasikan kegiatan Bagian Keuangan dan Umum Pabrik Gula

Lestari dalam hal:

- Pengumpulan RKAP dari masing-masing bagian dan mengawal pelaksanaannya.
- Monitoring hasil produksi dan pengeluaran gula atau tetes.
- Pengontrolan laporan harian.
- Monitoring penyusunan neraca, LM dan prognasa.
- Validasi keabsahan bukti pengeluaran dan penerimaan uang.
- *Stock Opname* kas, persediaan bahan atau barang dan hasil produksi.
- Pengadministrasian tebu rakyat.
- Monitoring sistem pengadaan barang.
- Menerima tamu wartawan serta rekan dan mitra kerja.
- Mengarahkan kegiatan kehumasan di Pabrik Gula Lestari.

f) Membina dan menilai para bawahan.

g) Menyusun kegiatan bagian keuangan dan umum dalam rangka pertanggung jawaban kepada General manager Pabrik Gula lestari secara berkala.

c. Tanggung Jawab

a) Tanggung jawab administrasi:

Memberikan paraf dokumen-dokumen sesuai kewenangannya.

b) Tangung jaab keuangan:

Pemakaian keuangan untuk kegiatan produksi dengan mempertimbangkan tingkat produktivifitas produksi.

c) Tanggung jawab supervisi:

- Asisten Manajer Keuangan (Perencanaan dan Umum)
- Asisten Manajer Umum dan Humas
- Asisten Manajer Akuntansi
- Asisten Manajer Perkreditan dan Administrasi Hasil
- Asisten Manajer Gudang

Dalam kegiatan manajerialnya, Manajer Keuangan dan Umum dibantu oleh:

- a) Asisten Manajer Keuangan (Perencanaan dan Pengawasan) bertugas memonitoring kas atau bank masuk dan keluar.
 - b) Asisten Manajer Umum dan Humas bertugas memonitoring tender dan pengadaan barang atau jasa atas dasar KMB.
 - c) Asisten Manajer Akuntansi bertugas melaksanakan kontrol atau legalitas terhadap kasbon sesuai tata perkiraan.
 - d) Asisten Manajer Perkreditan dan Administrasi Hasil bertugas mengontrol kasbon (kas/bank) bagian tanaman yang menyangkut hutang piutang tebu rakyat.
 - e) Asisten Manajer Gudang bertugas mengontrol bon gudang dan laporan harian gudang.
- 4) Manajer SDM
- a. Fungsi Jabatan
- Pengkoordinasi, pemantauan dan mengevaluasi kegiatan bagian SDM di Pabrik Gula Lestari.

b. Tugas

- a) Merencanakan dan mengusulkan Rencana Kerja Dan Anggaran Tahunan Bagian SDM.
- b) Mengkompilasi rencana kerja anggaran perusahaan dan menghitung kelayakan produksi dan biaya dengan manajer Pabrik Gula Lestari.
- c) Melakukan koordinasi dengan para manager Pabrik Gula Lestari dan kepala urusan di kantor pusat dalam rangka strategi bisnis.
- d) Mengkoordinasikan kegiatan Bagian SDM Pabrik Gula Lestari.
- e) Membina dan menilai kinerja para bawahan.
- f) Menyusun laporan kegiatan bagian SDM dalam rangka pertanggung jawaban kepada General Manager Pabrik Gula Lestari secara berkala.

c. Tanggung Jawab

- a) Tanggung Jawab administrasi:
Memberikan paraf dokumen-dokumen sesuai kewenangannya.
- b) Tanggung Jawab keuangan:
Pengendalian biaya SDM
- c) Tanggung Jawab supervisi:
Asisten Manajer SDM.

Dalam kegiatan Manajerialnya, Manajer SDM dibantu oleh:

- a) Asisten Manjer SDM bertugas membantu Manajer dalam tugas di bagian SDM sesuai dengan ketentuan dari kantor pusat dan unit usahannya.

5) Manajer Instalasi

a. Fungsi Jabatan

Pengkoordinasian, pemantauan dan pengevaluasian kegiatan Bagian Instalansi di Pabrik Gula Lestari.

b. Tugas

a) Menyusun dan mengusulkan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Bagian Instalansi.

b) Menyusun dan mengusulkan kebijakan, sistem dan prosedur operasional Bagian Instalansi.

c) Melakukan koordinasi dengan para manajer PG. Lestari dan Kepala Urusan di Kantor Pusat dalam rangka strategi bisnis.

d) Mengkoordinasikan kegiatan bagian instalansi PG. Lestari.

e) Membina dan menilai kinerja pada bawahan.

f) Menyusun laporan kegiatan bagian instalansi dalam rangka pertanggung jawaban kepada General Manager PG. Lestari secara berkala.

c. Tanggung Jawab

a) Tanggung Jawab Administrasi:

- Menyiapkan dokumen-dokumen sesuai kewenangannya.

b) Tanggung Jawab Keuangan:

- Pengendalian pengadaan barang dan biaya.

c) Tanggung Jawab supervisi:

- Asman Instalasi

Dalam kegiatan manajerialnya, Manajer Instalasi dibantu oleh:

- a) Asman Instalansi bertugas membantu Manajer Instalansi dalam tugas di bagian Instalansi sesuai dengan ketentuan dari kantor pusat dan unit usahanya.
- 6) Manajer Pengolahan
- a. Fungsi Jabatan
Pengkoordinasian, pemantauan dan pengevaluasian kegiatan bagian pengolahan PG. Lestari.
 - b. Tugas
 - a) Menyusun dan mengusulkan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Bagian Pengolahan
 - b) Menyusun dan mengusulkan kebijakan, sistem dan prosedur operasional bagian pengolahan.
 - c) Melakukan koordinasi dengan para manajer Pabrik gula dan Kepala Urusan di Kantor Pusat dalam rangka strategi bisnis.
 - d) Mengkoordinasikan kegiatan bagian pengolahan PG. Lestari.
 - e) Menentukan strategi dan tujuan, serta memfasilitasi pencapaian tujuan dan memotivasi karyawan di lingkungan pengolahan.
 - f) Membina dan menilai kinerja para bawahan
 - g) Menyusun laporan kegiatan bagian pengolahan dalam rangka pertanggung jawaban kepada General Manajer PG. Lestari secara berkala.

c. Tanggung Jawab

a) Tanggung Jawab Administrasi:

- Memberikan Paraf dokumen-dokumen sesuai kewenangannya.

b) Tanggung Jawab Keuangan:

- Pemakaian dan pengendalian anggaran sesuai aktivitas produksi.

c) Tanggung Jawab Supervisi:

- Asisten Manajer Pengolahan.

Dalam kegiatan manajerialnya, Manajer Instalasi dibantu oleh:

- a) Asisten Manajer Pengolahan bertugas membantu Manajer pengolahan dalam menjalankan tugas di bagian pengolahan sesuai dengan ketentuan dari kantor pusat dan unit.

7) Manajer *Quality Assurance*

a. Fungsi Jabatan

Penkoordinasian, monitoring dan evaluasi kegiatan *Quality Assurance* di PG. Lestari.

b. Tugas

- a) Mengusulkan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan *Quality Assurance* PG. Lestari.

- b) Mengusulkan kebijaka, sistem dan prosedur operasional *Quality Assurance* PG. Lestari.

- c) Melakukan koordinasi dengan para Manager PG. Lestari dan Kepala Urusan di Kantor Pusat dalam rangka strategi bisnis.

- d) Mengkoordinasikan kegiatan *Quality Assurance* PG. Lestari.

- e) Membina dan menilai kinerja para bawahan.
- f) Menyusun laporan kegiatan *Quality Assurance* PG. Lestari dalam rangka pertanggung jawaban kepada *General Manager* PG. Lestari secara berkala.

c. Tanggung Jawab

- a) Tanggung Jawab Administrasi:
 - Memberikan paraf dokumen-dokumen sesuai kewenangannya.
- b) Tanggung Jawab Supervisi:
 - Asisten Manajer *Quality Assurance On Farm*
 - Asisten Manajer *Quality Assurance Off Farm*

Dalam kegiatan manajerialnya, Manajer Instalansi dibantu oleh:

- a) Asisten Manajer *Quality Assurance On Farm* bertugas membantu Manajer *Quality Assurance* dalam tugas di bagian *Quality Assurance* mulai dari proses pembibitan, budidaya tebu, dan tebang muat angkut.
- b) Asisten Manajer *Quality Assurance Off Farm* bertugas membantu Manajer *Quality Assurance* dalam tugas di bagian *Quality Assurance* mulai dari proses tebu sampai dengan gula jadi, produk samping, an mutu limbah.

6. Karyawan Pabrik Gula Lestari

Karyawan merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan, karena karyawanlah yang melaksanakan semua kegiatan operasional perusahaan. Karyawan pada pabrik Gula Lestari dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

1) Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang diangkat, dipekerjakan, dan diberhentikan langsung oleh Kantor Pusat PTPN X dalam jangka waktu yang tidak ditentukan melalui Surat Keputusan Kantor Pusat PTPN X, karyawan tetap sendiri dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

a. Karyawan Pimpinan

Karyawan pimpinan adalah karyawan tetap yang melaksanakan tanggung jawab manajerialnya di dalam Pabrik Gula Lestari, contoh karyawan pimpinan adalah *General Manager*, Manajer Bagian, dan Asisten Manajer Bagian.

b. Karyawan Tetap (Pelaksana)

Karyawan tetap (pelaksana) adalah karyawan tetap yang tidak melaksanakan tanggung jawab manajerial di dalam Pabrik Gula Lestari, Contoh karyawan pelaksana adalah Juru Tulis Bagian / Sub Bagian.

2) Karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Karyawan PKWT adalah karyawan yang diangkat, dipekerjakan, dan diberhentikan langsung oleh Kantor Pusat PTPN X dalam jangka waktu yang tidak ditentukan melalui Surat Keputusan dari Pabrik Gula milik PTPN X.

Karyawan PKWT dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

a. PKWT DMG (Dalam Masa Giling)

Karyawan PKWT DMG adalah karyawan PKWT yang hanya bekerja dalam musim giling (kurang lebih 6 bulan) yang tugasnya berhubungan dengan kegiatan produksi gula.

b. PKWT LMG (Luar Masa Giling)

Karyawan PKWT LMG adalah karyawan PKWT yang bekerja didalam maupun diluar masa giling (satu tahun penuh) yang bertugas sebagai juru tulis di sub Bagian.

3) Karyawan *Outsourcing*

PTPN X telah menerapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2012 pasal 17, tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja / buruh yang dibuat secara tertulis. Karyawan *Outsourcing* adalah karyawan milik perusahaan PPJP (Pengerah Penyedia Jasa Pekerja) yang dipekerjakan di Pabrik Gula milik PTPN X melalui perjanjian kerja sama antara PTPN X dengan PPJP, Perjanjian kerja sama tersebut diperbarui setiap tahun sekali. Karyawan *Outsourcing* yang dimaksud yaitu pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan bagi pekerja atau buruh (*catering*), tenaga pengamanan (*security*), dan penyedia angkutan bagi pekerja atau buruh (sopir).

4) Karyawan Borongan

Karyawan borongan adalah karyawan milih Penyedia Jasa Borongan yang dipekerjakan di Pabrik Gula milik PTPN X melalui pengadaan jasa yang dilakukan oleh Pabrik Gula milik PTPN X untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang bersifat insidental, sebagai contoh karyawan yang mengerjakan pekerjaan memindah gula dari tumpukan gula di bagian

pengemasan gula ke gudang penyimpanan gula, pekerjaan membersihkan saluran pembuangan, pekerjaan membersihkan ampas tebu, dan sebagainya.

Jam kerja untuk karyawan yang bekerja berdasarkan shift kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jam Kerja menurut Shift Pabrik Gula Lestari

No.	Shift	Mulai	Selesai
1.	Pagi	06.00 WIB	14.00 WIB
2.	Siang	14.00 WIB	22.00 WIB
3.	Malam	22.00 WIB	06.00 WIB

Sumber: Pabrik Gula Lestari, 2018

Jam kerja karyawan yang tidak bekerja berdasarkan shift kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jam Kerja Non Shift Pabrik Gula Lestari

No.	Shift	Mulai	Selesai
1.	Senin - Kamis	06.30 – 15.00 WIB	11.30 – 12.30 WIB
2.	Jumat	06.30 – 11.00 WIB	-
3.	Sabtu	06.30 – 11.30 WIB	-
4.	Minggu	Libur Kerja	-

Sumber: Pabrik Gula Lestari, 2018

B. Gambaran Responden

Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 74 karyawan dapat menggambarkan tentang karakteristik responden yang diteliti berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir yang ditempuh. Karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner di lokasi penelitian, dapat dilihat jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	54	72,98%
2	Perempuan	20	27,02%
	Total	74	100%

Berdasarkan tabel 4.4 didapatkan responden yang sebanyak 54 orang (72,98%) yang memiliki jenis kelamin laki-laki. Sedangkan sebanyak 20 orang (27,02%) yang memiliki jenis kelamin perempuan. Kesimpulannya bahwa Pabrik Gula Lestari PT Perkebunan Nusantara X responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 54 karyawan atau 72,98%.

2. Analisa Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	31	41,90%
2	D3	11	14,86%
3	S1	30	40,54%
4	S2	2	2,70%
	Total	74	100,0

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui dari 74 orang responden mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu memiliki latar belakang Pendidikan SMA sebanyak 31 orang (41,90%). Sebanyak 11 orang (14,86%) memiliki latar belakang Pendidikan D3, Selanjutnya, responden yang memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 30 orang (40,54%) dan yang memiliki latar belakang Pendidikan S2 sebanyak 2 orang (2,70%). Jadi, kesimpulannya bahwa Pabrik Gula Lestari PT Perkebunan Nusantara X responden terbanyak pendidikan SMA dengan jumlah 31 responden atau 41,90%.

3. Analisa Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	0- 5 tahun	10	13,51%
2	6- 10 tahun	15	20,27%
3	11- 15 tahun	19	25,68%
4	> 15 tahun	30	40,54%
Total		74	100,0

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa dari 74 orang responden mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu memiliki lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 10 orang (13,51%). Sebanyak 15 orang (20,27%) memiliki lama bekerja 6-10 tahun. Selanjutnya, responden yang memiliki lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 19 orang (25,68%) dan yang memiliki lama kerja > 15 tahun sebanyak 30 orang (40,54 %). Jadi, kesimpulannya bahwa Pabrik Gula Lestari PT Perkebunan Nusantara X responden terbanyak lama bekerja selama > 15 tahun sebanyak 30 responden atau 40,54%.

4. Analisa Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan

Gambaran responden berdasarkan tingkat jabatan dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan

No.	Devisi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Kepala Devisi	2	02,70%
2	Kepala Seksi	6	08,11%
3	Asman	31	41,89%
4	Pelaksana	35	47,30%
Total		74	100,0

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa dari 74 orang responden mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu 35 responden (47,30%) pada tingkatan jabatan pelaksana. Selanjutnya responden pada tingkat jabatan Asman sebanyak 31 responden (41,89%), pada tingkat jabatan kepala seksi sebanyak 6 responden (08,11%), dan pada tingkat jabatan kepala divisi sebanyak 2 responden (02,70%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Perkebunan Nusantara X menduduki jabatan sebagai pelaksana.

C. Analisa Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada 74 responden pada karyawan Pabrik Gula Lestari PT Perkebunan Nusantara X, dideskripsikan variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y).

a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Fisik (X_1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata item
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0,00	1	1,35	3	4,05	41	55,41	29	39,19	4,32
X1.2	0	0,00	1	1,35	1	1,35	42	56,76	30	40,54	4,36
X1.3	0	0,00	1	1,35	3	4,05	39	52,70	31	41,89	4,35
X1.4	0	0,00	1	1,35	4	5,41	40	54,05	29	39,19	4,31
X1.5	1	1,35	0	0,00	5	6,76	45	60,81	23	31,08	4,20
X1.6	0	0,00	0	0,00	5	6,76	50	67,57	19	25,68	4,19
X1.7	0	0,00	0	0,00	4	5,41	48	64,86	22	29,73	4,24
X1.8	0	0,00	1	1,35	2	2,70	45	60,81	26	35,14	4,30
X1.9	0	0,00	1	1,35	2	2,70	49	66,22	22	29,73	4,24

Item	STS	TS	N	S	SS	Item	STS	TS	N	S	Rata-rata item
	f	%	f	%	f	f	f	%	f	%	
X1.10	0	0,00	0	0,00	2	2,70	46	62,16	26	35,14	4,32
X1.11	0	0,00	3	4,05	8	10,81	43	58,11	20	27,03	4,08
Grand Mean											4,27

Keterangan: SS: sangat setuju; S: setuju; R: ragu-ragu; TS: tidak setuju; STS: sangat tidak setuju

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa 74 responden untuk item ($X_{1,1}$) yaitu tentang penerangan yang sudah merata, sebanyak 29 responden atau 39,19% yang menyatakan sangat setuju. Sebanyak 41 responden menyatakan setuju dengan prosentase 55,41%, 3 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 4,05% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,35% dengan nilai rata-rata 4,32%. Rata-rata item pertama sebesar 4,32% yang berarti sangat setuju menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa cukup atas penerangan yang ada di ruangan.

Item kedua yaitu, tentang distribusi cahaya dalam ruangan kerja ($X_{1,2}$) dapat diketahui sebanyak 30 responden atau 40,54% menyatakan sangat setuju, sebanyak 42 menyatakan setuju dengan prosentase 56,76%, 1 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 1,35%, dan 1 responden menyatakan tidak setuju dengan prosentase 1,35%. Dengan nilai rata-rata 4,36% yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa cukup atas distribusi cahaya dalam ruang kerja.

Item ketiga yaitu, tentang ventilasi udara berfungsi di ruang kerja ($X_{1,3}$) dapat diketahui sebanyak 31 responden atau 41,89% menyatakan sangat setuju, 39 responden menyatakan setuju dengan prosentase 52,70%, 3 responden

menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 4,05%, dan 1 responden menyatakan tidak setuju dengan prosentase 1,35%. Nilai rata-rata pada item ketiga ini sebesar 4,35% yang berarti sangat setuju menunjukkan bahwa karyawan merasa ventilasi udara sudah berfungsi dengan baik.

Item ke empat yaitu, ruangan kerja sejuk ($X_{1.4}$) dapat diketahui sebanyak 29 responden atau 39,19% menyatakan sangat setuju, 40 responden menyatakan setuju dengan prosentase 54,05%, 4 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 5,41% dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden dengan prosentase 1,35%. Dengan nilai rata-rata 4,31% yang berarti sangat setuju, menunjukkan bahwa karyawan merasa ruangan ditempat kerja sejuk sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman.

Item ke lima yaitu, suara peralatan tidak menimbulkan kebisingan ($X_{1.5}$) sebanyak 23 responden atau 31,08% menyatakan sangat setuju, 45 responden dengan prosentase 60,81% menyatakan setuju, 5 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 6,76%, dan 1 responden dengan prosentase 1,35% menyatakan sangat tidak setuju. Dengan hasil rata-rata 4,20 yang berarti sangat setuju, menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa bahwa peralatan kantor mengganggu konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan.

Item ke enam yaitu kondisi ruang kerja yang cerah ($X_{1.6}$) sebanyak 19 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 25,68%, 50 responden menjawab setuju dengan prosentase 67,57%, dan 5 responden menjawab ragu-ragu dengan prosentase 6,76%. Dengan rata-rata yang diperoleh sebesar 4,19 yang berarti sangat setuju, menunjukkan karyawan merasa kondisi ruang kerja memiliki

warna cerah, dengan pemilihan warna yang cerah membuat semangat kerja karyawan meningkat.

Item ke tujuh yaitu, warna dinding di ruang kerja terang ($X_{1.7}$), sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 29,73%, 48 responden menyatakan setuju dengan prosentase 64,86%, dan 4 responden dengan prosentase 5,41% menyatakan ragu-ragu, dengan rata-rata yang diperoleh sebesar 4,24. Dengan hasil 4,24 yang berarti sangat setuju, menunjukkan kondisi warna dinding dalam ruangan kerja terang dan sudah baik.

Item ke delapan yaitu, letak perlengkapan yang teratur ($X_{1.8}$), sebanyak 26 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 35,14%, 45 responden menyatakan setuju dengan prosentase 6,81%, 2 responden dengan prosentase 2,70% menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden dengan prosentase 1,35% menyatakan tidak setuju, dengan rata-rata yang diperoleh sebesar 4,30. Dengan hasil rata-rata 4,30 yang berarti sangat setuju, dapat diketahui bahwa karyawan merasa bahwa peralatan dalam ruang kerja sudah tertata dengan rapi dan teratur dengan baik, sehingga memudahkan karyawan untuk mencari peralatan dengan mudah.

Item ke sembilan yaitu, mencari perlengkapan kerja tidak mengalami kesulitan ($X_{1.9}$), sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 29,73% , 49 responden menyatakan setuju dengan prosentase 66,22%, 2 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 2,70%, dan 1 responden menyatakan tidak setuju dengan prosentase 1,35%. Dengan nilai rata-rata sebesar

4,24 yang berarti sangat setuju, menunjukkan bahwa karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mencari perlengkapan kerja yang mereka butuhkan.

Item ke sepuluh yaitu, merasa aman dalam menjalankan aktivitas kerja ($X_{1.10}$) sebanyak 26 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 35,14%, 46 responden menyatakan setuju dengan prosentase 62,16%, dan 2 responden dengan prosentase 2,70% menyatakan ragu-ragu. Hasil rata-rata sebesar 4,32 yang berarti sangat setuju, menunjukkan bahwa kondisi keamanan sudah baik, artinya karyawan sudah merasa aman dalam menjalankan aktivitasnya.

Item ke sebelas yaitu merasa aman dari pemutusan hubungan kerja ($X_{1.11}$) sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 27,03%, 43 responden menyatakan setuju dengan prosentase 58,11%, 8 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 10,81%, dan 3 responden dengan prosentase 4,05% menyatakan netral. Hasil rata-rata sebesar 4,08 yang berarti sangat setuju, menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasa aman dari pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa 74 responden, pada variabel lingkungan kerja fisik item tertinggi pada item kerja ($X_{1.2}$) yaitu distribusi cahaya dalam ruangan dengan nilai rata-rata 4,36. Hasil ini menunjukkan bahwa distribusi cahaya di ruang kerja sudah dirasa cukup baik dan hasil terendah pada item merasa aman dari pemutusan hubungan kerja dengan nilai rata-rata 4,08. Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki penilaian baik karena memiliki nilai rata-rata sebesar 4,2.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Non Fisik (X_2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata item
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	0	0,00	0	0,00	4	5,41	44	59,46	26	35,14	4,30
X2.2	0	0,00	0	0,00	3	4,05	34	45,95	37	50,00	4,46
X2.3	0	0,00	0	0,00	3	4,05	36	48,65	35	47,30	4,43
X2.4	0	0,00	0	0,00	2	2,70	44	59,46	28	37,84	4,35
X2.5	0	0,00	0	0,00	3	4,05	34	45,95	37	50,00	4,46
X2.6	0	0,00	0	0,00	3	4,05	36	48,65	35	47,30	4,43
Grand Mean											4,41

Keterangan : SS: sangat setuju; S: setuju; RR: ragu-ragu; TS: tidak setuju; STS: sangat tidak setuju

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa 74 responden untuk item ($X_{2.1}$) yaitu Atasan mendiskusikan ide-ide atau pendapat karyawan sehubungan dengan pekerjaan, sebanyak 26 responden atau 35,14% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 44 responden menyatakan setuju dengan prosentase 59,46%, dan 4 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 5,41%. Dengan nilai rata-rata 4,30 yang berarti sangat setuju, ini menunjukkan bahwa atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan ide-ide atau pendapatnya dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Item kedua yaitu terjalin hubungan harmonis antara atasan dengan bawahan ($X_{2.2}$) sebanyak 37 responden dengan prosentase 50,00% menyatakan sangat setuju, 34 responden dengan responden 45,95% menyatakan setuju, dan yang menyatakan ragu-ragu 3 responden dengan prosentase 4,05%. Dengan rata-rata sebesar 4,46 yang berarti sangat setuju, menunjukkan bahwa lingkungan non

fisik pada item terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan terjalin sangat baik.

Item ketiga yaitu terjalin hubungan harmonis bawahan dengan atasan ($X_{2.3}$) sebanyak 35 responden dengan prosentase 47,30% menyatakan sangat setuju, 36 responden dengan prosentase 48,65% menyatakan setuju, 3 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 4,05%. Nilai rata-rata item ketiga sebesar 4,43 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan bawahan dengan karyawan terjalin harmonis.

Item ke empat yaitu kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai pekerjaan dengan atasan ($X_{2.4}$) sebanyak 28 responden dengan prosentase 37,84% menyatakan sangat setuju, 44 responden dengan prosentase 59,46% menyatakan setuju, 2 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 2,70%. Dengan nilai rata-rata 4,35 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa atasan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berkomunikasi dan berkonsultasi yang berhubungan mengenai pekerjaan.

Item ke lima yaitu bersikap ramah terhadap rekan kerja ($X_{2.5}$) sebanyak 37 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 50,00%, 34 responden dengan prosentase 45,95% menyatakan setuju, dan 3 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 4,05%. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,46 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan dengan rekan kerja saling berkomunikasi dengan ramah sehari-hari dalam bekerja.

Item ke enam yaitu bersikap sopan terhadap rekan kerja ($X_{2.6}$) sebanyak 37 responden dengan prosentase 50,00% menyatakan sangat setuju, 34 responden

dengan prosentase 58,11% menyatakan setuju, dan 3 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 4,05%. Dengan nilai rata-rata 4,46 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan selain bersikap ramah sesama karyawan bersikap sangat sopan dalam keseharian di tempat kerja.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa 74 responden, pada variabel lingkungan kerja non fisik item tertinggi pada item kerja ($X_{2,2}$) dan ($X_{2,5}$) yaitu hubungan harmonis atasan dengan bawahan dan bersikap ramah dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata 4,46. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan harmonis atasan dengan bawahan dan bersikap ramah dengan rekan kerja sudah dirasa cukup baik, dan dapat disimpulkan mempunyai lingkungan kerja non fisik yang kondusif di setiap harinya. Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki penilaian baik karena memiliki nilai rata-rata sebesar 4,41.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata Item
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X3.1	0	0,00	1	1,35	6	8,11	35	47,30	32	43,24	4,32
X3.2	0	0,00	0	0,00	6	8,11	45	60,81	23	31,08	4,23
X3.3	0	0,00	1	1,35	6	8,11	46	62,16	21	28,38	4,18
X3.4	0	0,00	0	0,00	2	2,70	47	63,51	25	33,78	4,31
X3.5	0	0,00	0	0,00	1	1,35	48	64,86	25	33,78	4,32
Grand Mean											4,27

Keterangan : SS: sangat setuju; S: setuju; RR: ragu-ragu; TS: tidak setuju; STS: sangat tidak setuju

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa 74 responden untuk item ($X_{3,1}$) yaitu patuh dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target pelaksanaan, sebanyak

32 responden dengan prosentase 43,24% menyatakan sangat setuju, 35 responden dengan prosentase 47,30% menyatakan setuju, 6 respon menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 8,11%, dan 1 responden menyatakan tidak setuju dengan prosentase 1,35%. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,32 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Item ke dua yaitu memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai jam kerja yang telah ditetapkan ($X_{3,2}$), sebanyak 23 responden dengan prosentase 31,08% menyatakan sangat setuju, 45 responden menyatakan setuju dengan prosentase 60,81%, dan 6 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 8,11%. item ketiga memiliki nilai rata-rata sebesar 4,23 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai jam kerja yang telah ditetapkan.

Item ke tiga yaitu, mengerjakan yang diperintahkan oleh pimpinan ($X_{3,3}$) sebanyak 21 responden dengan prosentase 28,38% menyatakan sangat setuju, 46 responden menyatakan setuju dengan prosentase 62,16%, 6 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 8,11%, dan 1 responden menyatakan tidak setuju dengan prosentase 1,35%. Dengan nilai rata-rata 4,18 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mengerjakan apa yang telah diperintahkan oleh pimpinan.

Item ke empat yaitu, tertib menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan ($X_{3,4}$) sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 33,78%, 47 responden menyatakan setuju dengan

prosentase 63,51, dan 2 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 2,70%. Dengan nilai rata-rata 4,31 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tertib menjalankan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Item ke lima yaitu tertib menggunakan alat-alat kantor sesuai dengan kapasitas yang telah disediakan ($X_{3.5}$) sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 33,78%, 48 responden dengan prosentase 64,86% menyatakan setuju, dan 1 responden dengan prosentase 1,35% menyatakan ragu-ragu. Dengan nilai rata-rata 4,32 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa menggunakan alat-alat kantor dengan tertib sesuai kapasitas yang telah disediakan.

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa 74 responden, pada variabel disiplin kerja item tertinggi pada item kerja ($X_{3.1}$) dan ($X_{3.5}$) yaitu patuh dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target pelaksanaan dan tertib menggunakan alat-alat kantor sesuai dengan kapasitas yang telah disediakan dengan nilai rata-rata 4,32. Hasil ini menunjukkan bahwa patuh dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target pelaksanaan dan tertib menggunakan alat-alat kantor sesuai dengan kapasitas yang telah disediakan sudah dirasa cukup baik, dan dapat disimpulkan karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai yang ditargetkan perusahaan dan mampu menggunakan alat kantor dengan baik sesuai kapasitas yang telah ditentukan. Secara keseluruhan variabel Disiplin kerja (X_3) memiliki penilaian baik karena memiliki nilai rata-rata sebesar 4,27 yang berarti sangat setuju.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata item
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	48	64,86	26	35,14	4,35
Y.2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	44	59,46	30	40,54	4,41
Y.3	0	0,00	0	0,00	1	1,35	51	68,92	22	29,73	4,28
Y.4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	50	67,57	24	32,43	4,32
Y.5	0	0,00	0	0,00	2	2,70	49	66,22	23	31,08	4,28
Y.6	0	0,00	0	0,00	2	2,70	48	64,86	24	32,43	4,30
Y.7	0	0,00	0	0,00	1	1,35	48	64,86	25	33,78	4,32
Y.8	0	0,00	0	0,00	0	0,00	41	55,41	33	44,59	4,45
Y.9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	47,30	39	52,70	4,53
Grand Mean											4,36

Keterangan : SS: sangat setuju; S: setuju; RR: ragu-ragu; TS: tidak setuju; STS: sangat tidak setuju

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.11 untuk item mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan (Y₁) yaitu sebanyak 26 responden dengan prosentase 35,14% menyatakan sangat setuju, dan 48 responden dengan prosentase 64,86% menyatakan setuju. Hasil rata-rata 4,35 yang berarti sangat setuju, kondisi ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efisien sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Item kedua yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan (Y₂) sebanyak 30 responden dengan prosentase 40,54% menyatakan sangat setuju, dan 44 responden dengan prosentase 59,46% menyatakan setuju. Dengan hasil nilai rata-rata 4,41 yang

berarti sangat setuju, kondisi ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa mampu menyelesaikan target secara efektif sesuai target pelaksanaan yang ada di perusahaan.

Item ke tiga yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan diatas standar yang telah ditetapkan (Y₃) yaitu 22 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 29,73%, 51 responden menyatakan setuju dengan prosentase 68,92%, dan 1 responden menyatakan ragu-ragu. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,28 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa menyelesaikan pekerjaan diatas standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Item ke empat yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti (Y₄) yaitu 24 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 32,43%, dan 50 responden menyatakan setuju dengan prosentase 67,57%. Nilai rata-rata sebesar 4,32 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa menyelesaikan pekerjaan yang telah diamanatkan kepadanya dengan teliti.

Item ke lima yaitu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dengan target (Y₅) yaitu 23 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 31,08%, 49 responden dengan prosentse 66,22% menyatakan setuju, dan 2 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 2,70%. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,28 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Item ke enam yaitu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan (Y₆) yaitu 24 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase sebesar 32,43%, 48 responden menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 64,84%, dan

2 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 2.70%. Dengan nilai rata-rata sebesar 4.30 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan.

Item ke tujuh yaitu pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan (Y₇) yaitu 25 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase sebesar 33,78%, 48 responden menyatakan setuju dengan prosentase 64,84%, dan 1 responden menyatakan ragu-ragu dengan prosentase 1,35%. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,32 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan.

Item ke delapan yaitu mampu bekerjasama dengan rekan kerja (Y₈) yaitu 33 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 44,59%, dan 41 responden menyatakan setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,45 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa bekerjasama antar karyawan sudah berjalan cukup baik.

Item ke sembilan yaitu memiliki semangat melakukan tugas baru (Y₉) yaitu 39 responden menyatakan sangat setuju dengan prosentase 52,70%, dan 35 responden menyatakan setuju dengan prosentase 47,30%. Dengan nilai rata-rata 4,53 yang berarti sangat setuju, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan sependapat mempunyai semangat dalam melakukan tugas baru yang diberikan atasan.

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa 74 responden, pada variabel Kinerja Karyawan (Y), item tertinggi pada item kerja (Y₉), yaitu memiliki semangat melakukan tugas baru, dengan nilai rata-rata 4,53. Hasil ini menunjukkan

bahwa karyawan mempunyai semangat melakukan tugas baru yang diberikan oleh atasan. Secara keseluruhan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki penilaian baik karena memiliki nilai rata-rata sebesar 4,36 yang berarti sangat setuju.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data sampel dapat mewakili data populasi atau tidak. Untuk memenuhi asumsi tersebut, data sampel harus berdistribusi normal. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan:

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai sig. (p-value) > maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

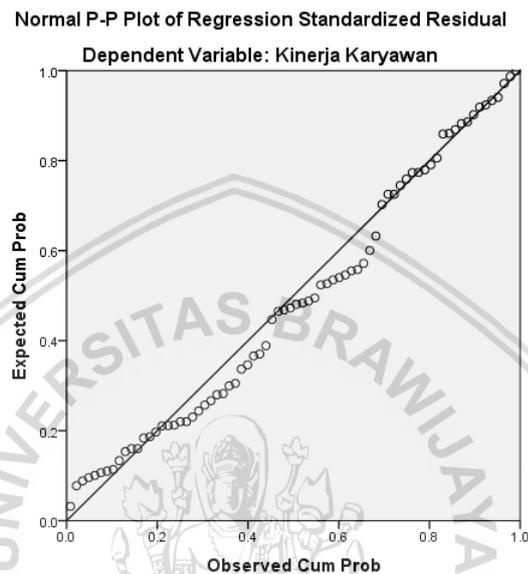
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.91424312
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,060
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distributionis Normal.

b. Calculatedfrom data.

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.11 didapat nilai sig. Sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Apabila nilai residual dituangkan dalam sebuah grafik P-P Plot, jika plot dari residual tersebut menyebar sesuai dengan garis diagonal maka data berdistribusi normal namun apabila menyebar tidak sesuai dengan garis diagonalnya maka data berdistribusi tidak normal. Hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan P-P Plot dapat dilihat pada gambar 4.1. Berdasarkan uji P-P Plot terlihat bahwa titik-titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa residual sudah menyebar secara (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. Cara penyajiannya dengan membandingkan nilai tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,3$ maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.13
Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Fisik	0,687	1,455
Lingkungan Non Fisik	0,630	1,587
Disiplin Kerja	0,659	1,518

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan Tabel , berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- 1) Tolerance untuk Lingkungan Kerja Fisik adalah 0,687
- 2) Tolerance untuk Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 0,630
- 3) Tolerance untuk Disiplin Kerja adalah 0,659

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $< 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Nilai NIF jika < 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas:

- 1) VIF untuk Lingkungan Kerja Fisik adalah 1,455
- 2) VIF untuk Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 1,587

3) VIF Untuk Disiplin Kerja adalah 1,518

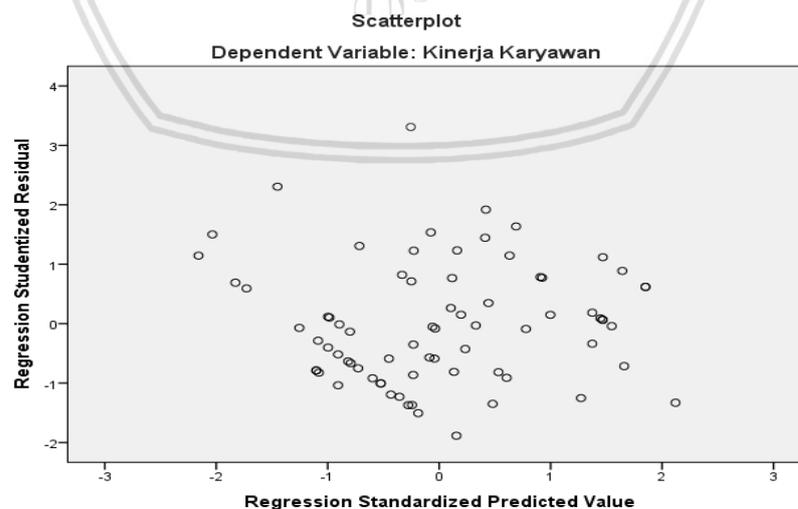
Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas di antara ketiga variabel prediktor tersebut dapat terpenuhi.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atas adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan uji scatter plot, pengujian kehomogenan ragam sisaan diilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen



Gambar : 4.3

Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan antara Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan program *software* SPSS 24.0, didapatkan pada Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Berganda sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	SE Coefficients	Standardized Coefficients
(Constant)	5,881	3,102	
Lingkungan Fisik	0,223	0,066	0,298
Lingkungan Non Fisik	0,474	0,126	0,347
Disiplin Kerja	0,486	0,137	0,321
<i>Standard Error of Estimate</i>		= 1,955	
<i>R Square</i>		= 0,626	
<i>Adjusted R Square</i>		= 0,610	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 4.14 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5.881 + 0.223 X_1 + 0.474 X_2 + 0.486 X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 4.14 di atas didapatkan:

- a. Koefisien regresi variabel Lingkungan Fisik sebesar 0,223 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya, apabila setiap penambahan 1 satuan Lingkungan Fisik maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,223 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, dari nilai koefisien *standardized* variabel Lingkungan Fisik dihasilkan nilai 0,298. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 29,8%.
- b. Koefisien regresi variabel Lingkungan Non Fisik sebesar 0,474 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya, apabila setiap penambahan 1 satuan Lingkungan Non Fisik maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,474 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, dari nilai koefisien *standardized* variabel Lingkungan Non Fisik dihasilkan nilai 0,347. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 34,7%.
- c. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,486 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 meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,486 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama

dengan 0. Selain itu, dari nilai koefisien *standardized* variabel Disiplin Kerja dihasilkan nilai 0,321. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 32,1%. Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti.

1) Uji F

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasil signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya signifikan, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

a. $F_{hitung} > F_{tabel}$: maka H_0 ditolak

b. $F_{hitung} < F_{tabel}$: maka H_0 diterima

Tabel 4.15 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	448,126	3	149,375	39,089	,000 ^b
Residual	267,496	70	3,821		
Total	715,622	73			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai F hitung sebesar 39,089. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0,05$; df regresi = 3; df residu = 70) adalah sebesar 2,74. Karena F hitung > F tabel yaitu $39,089 > 2,74$ atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0,05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara simultan oleh variabel Lingkungan Fisik (X1), Lingkungan Non Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika t hitung > t tabel atau maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,881	3,102		1,896	,062
Lingkungan Fisik	,223	,066	,298	3,378	0,001
Lingkungan Non Fisik	,474	,126	,347	3,771	0,000
Disiplin Kerja	,486	,137	,321	3,562	0,001

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh hasil sebagai berikut:

- Berdasarkan uji t antara X_1 (Lingkungan Kerja Fisik) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,378. sedangkan t tabel sebesar 1,994 dan t hitung > t tabel yaitu $3,378 > 1,994$ atau nilai sig t ($0,001 < \alpha = 0,05$) maka pengaruh X_1 (Lingkungan Kerja Fisik) terhadap Y (Kinerja

Karyawan) adalah signifikan. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja Fisik.

- b. Berdasarkan uji t antara X_2 (Lingkungan Kerja Non Fisik) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,771, Sedangkan t tabel sebesar 1,994 dan t hitung > t tabel yaitu $3,771 > 1,994$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0,05$ maka pengaruh X_2 (Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah signifikan. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja Non Fisik.
- c. Berdasarkan uji t antara X_3 (Disiplin Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,562. sedangkan t tabel sebesar 1,994 dan t hitung > t tabel yaitu $3,562 > 1,994$ atau nilai sig t $(0,001) < \alpha = 0,05$ maka pengaruh X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah signifikan. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin Kerja.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja karena memiliki nilai koefisien beta paling besar.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Fisik (X1), Lingkungan Non Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Y (Kinerja Karyawan) digunakan nilai R^2 . Hasil perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791	,626	,610	1,955

Sumber: Data primer diolah, 2018

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) atau R^2 *Adjusted* digunakan untuk pengujian kelayakan model yang didapatkan dari hasil analisis regresi berganda. Dikarenakan regresi yang digunakan adalah regresi berganda maka digunakan nilai R^2 *Adjusted* yang nilainya 0,610 yang menunjukkan proporsi pengaruh faktor Lingkungan Fisik (X1), Lingkungan Non Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,610. Artinya, 61,0% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor Lingkungan Fisik (X1), Lingkungan Non Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sedangkan sisanya 39,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada di dalam model regresi berganda.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara hubungan antar hubungan bebas yaitu

yaitu Lingkungan Fisik (X1), Lingkungan Non Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,791, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Fisik (X1), Lingkungan Non Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Y (Kinerja Karyawan) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item pada lingkungan kerja fisik di Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X dikategorikan baik yaitu dengan nilai grand mean sebesar 4,27 yang berarti sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X memiliki lingkungan kerja fisik yang baik.

Hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah diisi oleh karyawan Pabrik Gula Lestari PT Perkebunan Nusantara X. Sebagian besar responden merasa kondisi tempat kerja mereka sudah baik dari item-item yang pertama penerangan, karyawan sudah merasa cukup atas penerangan yang ada di ruang kerjanya. Indikator selanjutnya sirkulasi udara di tempat kerja, menunjukkan bahwa ventilasi udara ada di tempat kerja berfungsi dengan baik, serta karyawan sudah merasa ruangan di tempat kerja sejuk sehingga karyawan dapat menyelesaikan

pekerjaannya dengan nyaman. Indikator ketiga kebisingan tempat kerja, karyawan tidak merasa bahwa suara peralatan kerja menimbulkan kebisingan, serta karyawan tidak merasa peralatan kantor mengganggu konsentrasi mereka.

Indikator keempat yaitu tata warna di tempat kerja, karyawan merasa kondisi memiliki warna cerah, dengan pemilihan warna cerah mampu meningkatkan semangat kerja karyawan meningkat, serta kondisi warna dinding dalam ruang kerja sudah baik dan tidak gelap. Indikator kelima yaitu dekorasi di tempat kerja. Pada indikator ini, karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mencari perlengkapan kerja yang mereka butuhkan, serta karyawan merasa bahwa peralatan dalam ruang kerja sudah tertata dengan rapi sehingga mudah dicari.

Selanjutnya indikator keenam yaitu keamanan di tempat kerja, karyawan merasa aman menjalankan aktivitas di tempat kerja serta sebagian besar responden merasa aman dari pemutusan hubungan kerja. Dari semua indikator tersebut, item tertinggi terdapat pada indikator lingkungan kerja fisik adalah distribusi cahaya dalam ruang kerja sudah cukup dengan nilai rata-rata sebesar 4,36. Hasil ini menunjukkan bahwa distribusi cahaya di Pabrik Gula Lestari PT Perkebunan Nusantara X sangat diperhatikan dan sudah baik. Sedangkan rata-rata terendah adalah item kesebelas sebesar 4.08 mengenai merasa aman dari pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X perlu memberikan rasa aman kepada setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk tetap merasa aman dari pemutusan hubungan kerja, dan sebaliknya karyawan yang kinerjanya kurang dapat ditingkatkan sehingga dapat merasa aman dari pemutusan hubungan kerja.

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item pada lingkungan kerja non fisik di Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X dikategorikan baik dengan nilai grand mean sebesar 4,41 yang berarti sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik.

Lingkungan kerja non fisik terdapat tiga indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator pertama hubungan atasan dengan bawahan yaitu karyawan merasa bahwa atasan mendiskusikan ide-ide atau pendapat yang diungkapkan oleh karyawan sehubungan dengan pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan hubungan serta hubungan yang terjalin harmonis dengan bawahan. Indikator yang kedua yaitu hubungan bawahan dengan atasan, adanya kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai pekerjaan dengan atasan sehingga hubungan bawahan dengan atasan dapat terjalin dengan harmonis. Indikator yang ketiga yaitu hubungan antar karyawan, karyawan merasa bersikap ramah terhadap sesama rekan kerja, serta bersikap sopan dengan sesama rekan kerja.

Dari semua indikator tersebut, item tertinggi terdapat pada indikator lingkungan kerja non fisik adalah item kerja ($X_{2,2}$) dan ($X_{2,5}$) yaitu hubungan harmonis atasan dengan bawahan dan bersikap ramah dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata 4,46. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan harmonis atasan dengan bawahan dan bersikap ramah dengan rekan kerja sudah dirasa cukup baik,

dan dapat disimpulkan mempunyai lingkungan kerja non fisik yang kondusif di setiap harinya. Sedangkan rata-rata terendah adalah item pertama sebesar 4,30 mengenai atasan mendiskusikan ide-ide atau pendapat karyawan sehubungan dengan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan ide-ide atau pendapat yang membangun agar dapat meningkatkan lingkungan kerja fisik.

c. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item pada disiplin kerja di Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X dengan nilai grand mean sebesar 4,27 yang berarti sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X memiliki Disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja mempunyai dua indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator pertama yaitu kepatuhan, karyawan merasa patuh dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target pelaksanaan yang telah ditargetkan oleh perusahaan, karyawan merasa memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan, serta karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang telah diamanatkan pimpinan kepadanya dengan baik sesuai dengan target perusahaan. Indikator kedua yaitu karyawan merasa tertib menjalankan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tanpa adanya keinginan untuk melanggar, serta tertib menggunakan alat-alat kantor sesuai dengan kapasitas yang telah disediakan.

Berdasarkan pada variabel disiplin kerja item tertinggi pada item kerja ($X_{3,1}$) dan ($X_{3,5}$) yaitu patuh dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target pelaksanaan dan tertib menggunakan alat-alat kantor sesuai dengan kapasitas yang telah disediakan dengan nilai rata-rata 4,32. Hasil ini menunjukkan bahwa patuh dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target pelaksanaan dan tertib menggunakan alat-alat kantor sesuai dengan kapasitas yang telah disediakan sudah dirasa cukup baik, dan dapat disimpulkan karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai yang ditargetkan perusahaan dan mampu menggunakan alat kantor dengan baik sesuai kapasitas yang telah ditentukan. Sedangkan rata-rata terendah adalah item kelima sebesar 4,31 mengenai tertib menggunakan alat-alat kantor sesuai kapasitas yang telah disediakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan perlu meningkatkan ketertiban dalam menggunakan alat-alat kantor sesuai dengan kapasitas yang disediakan Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X.

d. Kinerja Karyawan

Analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item pada kinerja karyawan di Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X memiliki penilaian baik dengan nilai grand mean sebesar 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan mempunyai lima indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator pertama yaitu kuantitas dari hasil, karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator kedua yaitu kualitas dari hasil, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan atasan kepadanya diatas standar yang telah ditetapkan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. Indikator ketiga yaitu ketepatan waktu dari hasil, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target yang diberikan atasan. Indikator keempat yaitu kehadiran, karyawan hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan serta pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan di Pabrik Gula Lestari. Indikator kelima yaitu kemampuan bekerjasama yaitu karyawan merasa mampu bekerjasama dengan rekan kerja, serta memiliki semangat melakukan tugas baru yang diberikan oleh atasan. Variabel Kinerja Karyawan (Y) item tertinggi pada item kerja (Y₉) yaitu memiliki semangat melakukan tugas baru dengan nilai rata-rata 4,53. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai semangat melakukan tugas baru yang diberikan oleh atasan. Sedangkan rata-rata terendah adalah item ketiga (Y₃) sebesar 4,28 mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar kualitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X perlu meningkatkan kualitas diatas standar pekerjaan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan non fisik dan disiplin kerja memiliki sig. F (0,000) < α = 0,05

sehingga variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan non fisik dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *R Square* diketahui bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan non fisik dan disiplin kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,610 (61,0%) dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dipenelitian ini. Variabel lain tersebut ialah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang diungkapkan oleh Kasmir (2016:189) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.. Pendapat tersebut sesuai dengan rumus $P = f (M \times A)$ yakni kinerja dapat dinilai dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Semakin baik motivasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan maka semakin baik kinerjanya dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas sehingga perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitornya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:193), “Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Begitu pula juga dengan pendapat yang diungkapkan oleh Nitisemito (2002:183), “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari kedua pendapat diatas Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan non fisik dan disiplin kerja merupakan faktor

penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik diperoleh signifikan nilai $\text{sig } t (0,001) < \alpha = 0,05$ sehingga variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel lingkungan kerja fisik mempunyai $t \text{ hitung} = 3,378$ dan $t \text{ tabel}$ sebesar 1,994 jadi $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $3,378 > 1,994$, maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari item-item pada variabel lingkungan kerja fisik adalah kategori baik dengan *grand mean* sebesar 4,27. Hal ini membuktikan karyawan Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X merasa lingkungan kerja fisik mampu membuat sebagian karyawan merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diamanatkan kepada karyawan, sehingga mampu menjadi faktor meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kamif (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik diperoleh signifikan nilai $\text{sig } t (0,000) < \alpha = 0,05$ sehingga variabel lingkungan kerja non fisik

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai t hitung = 3,771 dan t tabel sebesar 1,994 jadi t hitung $>$ t tabel yaitu $3,771 > 1,994$, maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari item-item pada variabel lingkungan kerja fisik adalah kategori baik dengan *grand mean* sebesar 4,41. Hal ini membuktikan karyawan Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X merasa lingkungan non kerja fisik mampu membuat karyawan nyaman dalam bekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diamanatkan kepada karyawan. Hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahan mempunyai tingkat keakraban yang tinggi dan komunikasi antara atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya, berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja diperoleh signifikan nilai $\text{sig } t$ $(0,000) < \alpha = 0,05$ sehingga variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai t hitung = 3,562 dan t tabel sebesar 1,994 jadi t hitung $>$ t tabel yaitu $3,562 > 1,994$, maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari item-item pada variabel lingkungan kerja fisik adalah kategori baik dengan *grand mean* sebesar 4,27. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X memiliki disiplin yang baik, merasa menyelesaikan target yang telah ditetapkan atasan serta merasa memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Karyawan mematuhi peraturan yang ada di Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X meninggalkan ruangan setelah sirine istirahat berbunyi dan datang sebelum sirine istirahat berakhir. Karyawan merasa menggunakan alat-alat kantor sesuai dengan kapasitas yang telah disediakan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dirasa sudah dilaksanakan dengan baik. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan di Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Berdasarkan pada perhitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) setiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Y), variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan terhadap variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan dapat diterima.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pada hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan disiplin kerja (X_3).
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda didapatkan bahwa didapatkan bahwa Disiplin Kerja (X_3) mempunyai koefisien beta yang paling besar. Sehingga Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang paling



kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya, maka variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik pada item merasa aman dari pemutusan hubungan kerja memiliki *grand mean* terendah dari keseluruhan variabel penelitian yaitu 4,08. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan PG Lestari dapat lebih memperhatikan kebijakan mengenai pemutusan hubungan kerja agar karyawan merasa aman dari pemutusan hubungan kerja dan sebaliknya karyawan harus meningkatkan kinerjanya lebih maksimal agar terhindar dari pemutusan hubungan kerja.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan kualitas terhadap lingkungan kerja non fisik pada item *grand mean* terendah dari keseluruhan variabel penelitian yaitu mengenai atasan memberikan banyak kesempatan bagi karyawan untuk mendiskusikan ide-ide atau pendapat karyawan sehubungan dengan pekerjaan. Serta meningkatkan hubungan harmonis yang sudah terjalin dengan mengadakan kegiatan diluar jam kerja perusahaan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik yang lebih baik lagi dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Selain penelitian mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, hasil penelitian ini juga dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Agung. 2012. *Metodologi Peneletian Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Fathoni. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis dan Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Alih Bahasa Salemba Empat.
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sanusi. 2014. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Singarimbun. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenamedia Group.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Skripsi

Nuryasin, Ilham. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.

Kamif, Muhammad. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang)*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.

Jurnal

Musyaya, Antonius Adek. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Malang: Universitas Brawijaya Malang.

- Sari, Neti Luvita. 2014. *Manajemen Modal Kerja Untuk Meningkatkan Likuiditas Dan Profitabilitas Perusahaan (Studi pada PTPN (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk)*. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Palupi, Tiara Ayu. 2016. *Pengaruh Biaya Standar Untuk Mendukung Efisiensi Biaya Produksi Perusahaan (Studi pada Pabrik Gula Lestari, Patianrowo, Nganjuk)*. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Sari, Sealisa Citra. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja” (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industr Gondorukem Dan Terpentin II, Ponorogo)*. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Sari, Ana Nuretha. 2017. *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan dan Agen PT. Prudential Life Assurance Cabang Kediri)*. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Setiawan, Doni. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang)*. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya Malang.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth : Bapak/Ibu Karyawan Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT.
Perkebunan Nusantara (Persero))

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Happy Prahazia Asitaningtyas

Fakultas/ Jurusan : Ilmu Administrasi/ Administrasi Bisnis

Judul Penelitian : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
(Studi pada Karyawan Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT.
Perkebunan Nusantara (Persero))

Bersama ini saya bermaksud melaksanakan penelitian melalui penyebaran angket di Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan Nusantara (Persero). Tujuan dari penelitian yang saya lakukan ini adalah untuk menyelesaikan Skripsi sebagai persyaratan kelulusan pada Jurusan Administrasi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.

Saya menjamin kerahasiaan semua data yang telah terkumpul dan data tersebut hanya akan saya gunakan untuk kepentingan akademis. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang tak ternilai harganya. Apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan saya memohon maaf yang sebesar-besarnya. Atas perhatian dan bantuan bapak/Ibu ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Happy Prahazia A.

ANGKET PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

(Survei pada Karyawan Pabrik Gula Lestari Nganjuk PT. Perkebunan
Nusantara X (Persero))

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama : (boleh tidak diisi)
- b. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
- c. Tingkat Pendidikan : a. SMA b. D3 c. S1 d. S2
- d. Lama Bekerja : Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan yang ada pada kuesioner yang telah dibagikan.
- b. Isilah semua nomor dengan memilih salah satu diantara 5 (lima) alternatif pilihan jawaban dengan member tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.
- c. Alternatif pilihan jawaban pada penelitian dilakukan dengan skala berikut:
 - SS** = Sangat Setuju
 - S** = Setuju
 - N** = Netral
 - TS** = Tidak Setuju
 - STS** = Sangat Tidak Setuju
- d. Apabila terdapat kesalahan dalam memilih jawaban, berikan tanda (=) pada jawaban yang salah dan beri tanda centang (✓) pada jawaban yang baru.
- e. Identitas responden dan semua jawaban akan dirahasiakan hanya untuk kepentingan akademis.

A. Lingkungan Kerja

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan pada ruang kerja saya sudah merata					
2	Distribusi cahaya dalam ruangan kerja sudah cukup					
3	Ventilasi udara yang terdapat di ruang kerja saya berfungsi dengan baik					
4	Ruang di tempat kerja saya sudah sejuk					
5	Dalam ruang kerja saya, suara peralatan kerja tidak menimbulkan kebisingan					
6	Suara dari peralatan ruang kerja saya tidak mengganggu konsentrasi kerja anda					
7	Kondisi ruang kerja saya memiliki warna yang cerah					
8	Dalam ruang kerja saya, letak perlengkapan kerja sudah teratur					
9	Dalam mencari peralatan kerja saya tidak mengalami kesulitan					
10	Saya merasa aman dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja					
11	Saya merasa aman dari pemutusan hubungan kerja					
12	Atasan mendiskusikan ide-ide atau pendapat karyawan sehubungan dengan pekerjaan					
13	Selama bekerja terjalin hubungan harmonis dengan bawahan					
14	Selama bekerja terjalin hubungan harmonis dengan bawahan					
15	Adanya kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai pekerjaan					
16	Saya bersikap ramah terhadap rekan kerja					
17	Saya bersikap sopan terhadap rekan kerja					

B. Disiplin Kerja

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya patuh dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target pelaksanaan					
2	Saya patuh terhadap jam kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan					
3	Saya patuh terhadap perintah pimpinan					
4	Saya tertib menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan					
5	Saya tertib menggunakan alat-alat kantor sesuai dengan kapasitas yang telah disediakan					

C. Kinerja Karyawan

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diatas standar yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
5	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target					
6	Saya hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan					
7	Saya pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan					
8	Saya merasa mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
9	Saya memiliki semangat melakukan tugas baru					

TERIMA KASIH

Lampiran 2 Surat Keterangan Melakukan Penelitian



PT Perkebunan Nusantara X
 Pabrik Gula LESTARI
 Ds. Ngrombrot, Kec. Patianrowo, Nganjuk 64391
 Telepon: 0358-552468, 551439 | Fax: 0358-552468

SURAT KETERANGAN
XX-SURKT/18.004

Yang bertanda tangan dibawah ini General Manager PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari ,
menerangkan dengan sebenarnya bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama	:	Happy Prahazia Asitaningtyas
N I M	:	145030201111022
Mahasiswa	:	Universitas Brawijaya Malang
Fakultas	:	Ilmu Administrasi

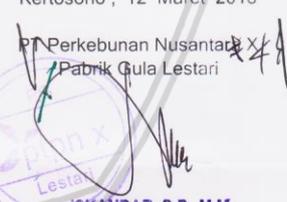
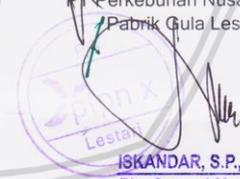
Bahwa nama yang tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian Skripsi di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Kertosono - Nganjuk, mulai tanggal 12 Pebruari s/d 12 Maret 2018 dengan judul Skripsi "Pengaruh Lingkungan Kerja & Disiplin Kerja terhadap Kinerja".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

MRY/Simut/erw18

Kertosono , 12 Maret 2018

PT Perkebunan Nusantara X
Pabrik Gula Lestari

ISKANDAR, S.P., M.M.
Pjs. General Manager

Jujur Tulus Ikhlas

PT PERKEBUNAN NUSANTARA X



Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Jawaban

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	3	4.1	4.1	5.4
	4	41	55.4	55.4	60.8
	5	29	39.2	39.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	1	1.4	1.4	2.7
	4	42	56.8	56.8	59.5
	5	30	40.5	40.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	3	4.1	4.1	5.4
	4	39	52.7	52.7	58.1
	5	31	41.9	41.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	4	5.4	5.4	6.8
	4	40	54.1	54.1	60.8
	5	29	39.2	39.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	3	5	6.8	6.8	8.1
	4	45	60.8	60.8	68.9
	5	23	31.1	31.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.8	6.8	6.8
	4	50	67.6	67.6	74.3
	5	19	25.7	25.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.4	5.4	5.4
	4	48	64.9	64.9	70.3
	5	22	29.7	29.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	2	2.7	2.7	4.1
	4	45	60.8	60.8	64.9
	5	26	35.1	35.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	2	2.7	2.7	4.1
	4	49	66.2	66.2	70.3
	5	22	29.7	29.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	46	62.2	62.2	64.9
	5	26	35.1	35.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.1	4.1	4.1
	3	8	10.8	10.8	14.9
	4	43	58.1	58.1	73.0
	5	20	27.0	27.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.4	5.4	5.4
	4	44	59.5	59.5	64.9
	5	26	35.1	35.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	34	45.9	45.9	50.0
	5	37	50.0	50.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	36	48.6	48.6	52.7
	5	35	47.3	47.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	44	59.5	59.5	62.2
	5	28	37.8	37.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	34	45.9	45.9	50.0
	5	37	50.0	50.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	36	48.6	48.6	52.7
	5	35	47.3	47.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	6	8.1	8.1	9.5
	4	35	47.3	47.3	56.8
	5	32	43.2	43.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.1	8.1	8.1
	4	45	60.8	60.8	68.9
	5	23	31.1	31.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	6	8.1	8.1	9.5
	4	46	62.2	62.2	71.6
	5	21	28.4	28.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	47	63.5	63.5	66.2
	5	25	33.8	33.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	48	64.9	64.9	66.2
	5	25	33.8	33.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	48	64.9	64.9	64.9
	5	26	35.1	35.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	59.5	59.5	59.5
	5	30	40.5	40.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	51	68.9	68.9	70.3
	5	22	29.7	29.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	50	67.6	67.6	67.6
	5	24	32.4	32.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	49	66.2	66.2	68.9
	5	23	31.1	31.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	48	64.9	64.9	67.6
	5	24	32.4	32.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	48	64.9	64.9	66.2
	5	25	33.8	33.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	55.4	55.4	55.4
	5	33	44.6	44.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

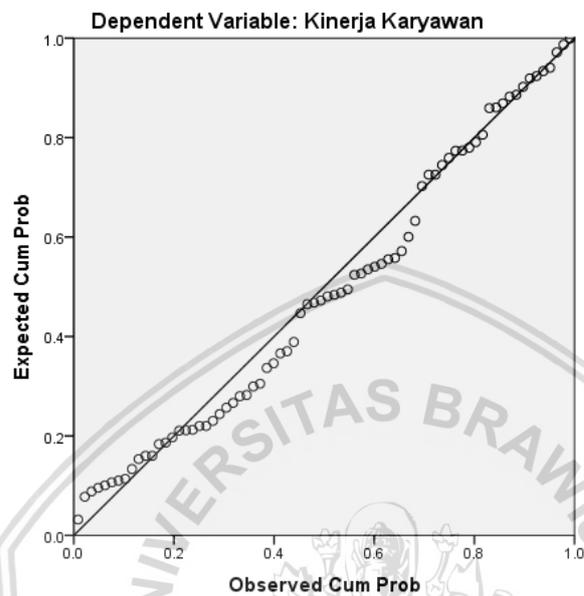
Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	47.3	47.3	47.3
	5	39	52.7	52.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas

Asumsi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91424312
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.060
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

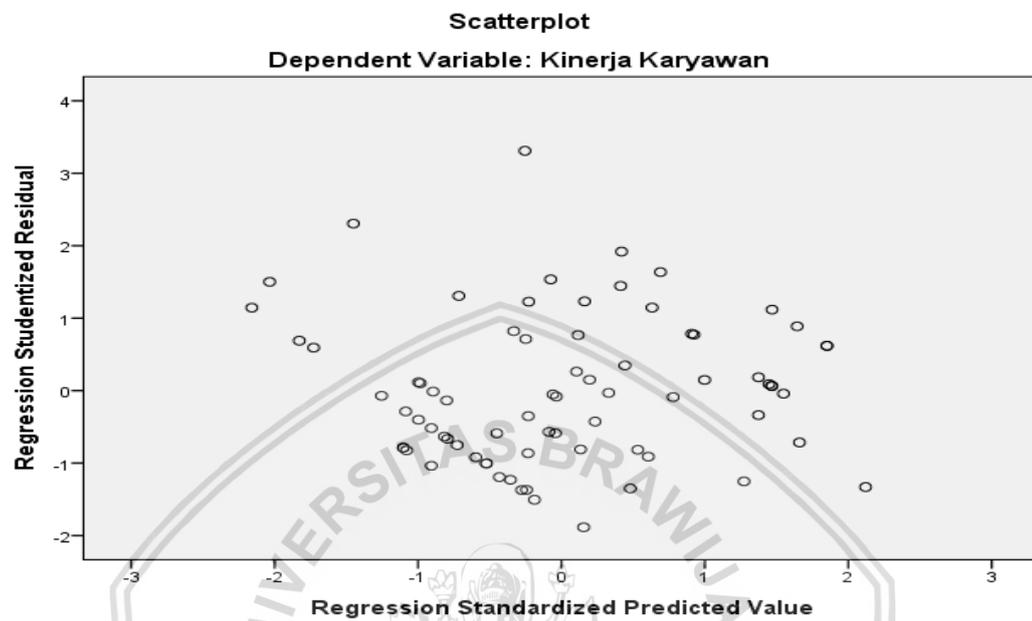
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5 Asumsi Heteroskedastisitas

Asumsi Heteroskedastisitas



Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.136	1.841		1.703	.093
Lingkungan Fisik	.012	.039	.045	.318	.752
Lingkungan Non Fisik	-.019	.075	-.039	-.260	.796
Disiplin Kerja	-.079	.081	-.142	-.974	.334

a. Dependent Variable: RES_2

Lampiran 6 Asumsi Multikolinieritas
Asumsi Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.881	3.102			1.896	.062		
Lingkungan Fisik	.223	.066	.298		3.378	.001	.687	1.455
Lingkungan Non Fisik	.474	.126	.347		3.771	.000	.630	1.587
Disiplin Kerja	.486	.137	.321		3.562	.001	.659	1.518

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7 Analisis Regresi Berganda

Model	Variables Entered/Removed ^a		Method
	Variables Entered	Variables Removed	
1	Disiplin Kerja, Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.610	1.955

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.126	3	149.375	39.089	.000 ^b
	Residual	267.496	70	3.821		
	Total	715.622	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.881	3.102		1.896	.062
Lingkungan Fisik	.223	.066	.298	3.378	.001
Lingkungan Non Fisik	.474	.126	.347	3.771	.000
Disiplin Kerja	.486	.137	.321	3.562	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 8 *Curriculum Vitae***CURRICULUM VITAE****I. Identitas Diri**

Nama : Happy Prahazia Asitaningtyas
 Alamat *e-mail* : Happyprahazia@gmail.com
 Tempat, tanggal lahir : Nganjuk, 12 Agustus 1996
 Warga Negara : Indonesia
 Agama : Islam
 Alamat : Dsn. Ngetrep, RT.02/RW.01, Ds.
 Kurungrejo, Kec. Prambon,
 Kab. Nganjuk

**II. Pendidikan Formal**

1. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang (2014-2018)
2. SMA Negeri 1 Tanjunganom (2011-2014)
3. SMP Negeri 1 Prambon (2008-2011)
4. SD Negeri Kurungrejo 2 (2002-2008)
5. TK Dharmawanita Kurungrejo (2001-2002)

III. Pengalaman Magang Dan Pengalaman Organisasi

Petrokimia Gresik Departemen Operasional SDM (01 Agustus 2017 – 30 September 2017) dan Politika Brawijaya 2015

IV. Kemampuan

1. Microsoft Office (Ms. Word, Ms. Excel, Ms. PowerPoint)

Demikian *Curriculum Vitae* yang saya buat dengan sebenarnya.

Malang, 28 Mei 2018

Happy Prahazia Asitaningtyas