



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER**

*EFFECT OF WORK DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. MITRATANI DUA
TUJUH JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Bertho Gistra Rezon Mahendra
NIM. 190810201199

JURUSAN MANAJEMEN

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER**

*EFFECT OF WORK DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. MITRATANI DUA
TUJUH JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Bertho Gistra Rezon Mahendra
NIM. 190810201199

**JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**KEMENTRIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bertho Gistra Rezon Mahendra
NIM : 190810201199
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan
kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh
Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember,
Yang menyatakan,

Bertho Gistra Rezon Mahendra
NIM 190810201199

TANDA PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan
Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Mitratani Dua Tujuh Jember
Nama : Bertho Gistra Rezon Mahendra
NIM : 190810201199
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Disetujui :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E.,
M.Si., CRA., CMA.
NIP. 197412122000122001

Dr. Handriyono, M.Si.
NIP. 196208021990021001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi
S1-Manajemen

Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA.
NIP. 196901142005011002

PENGESAHAN JUDUL SKRIPSI

**Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karaywan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Bertho Gistra Rezon Mahendra

NIM : 190810201199

Jurusan : S1-Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

-

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Arnis Budi Susanto S.E., M.Si. (.....)
NIP. 760014663

Sekretaris : Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. (.....)
NIP. 196004041989021001

Anggota : (.....)
NIP

Mengetahui / Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Prof. Dr. Isti Fadah. M.Si., CRA.
NIP. 196610201990022001

PERSEMBAHAN

Dengan segenap kerendahan hati dan puji syukur kepada Allah SWT. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibu yang tercinta, yang telah membesarkan, mendidik, mendoakan, dan memberikan kasih sayang yang tak terhingga;
2. Kakek dan nenek, terima kasih banyak atas kasih sayang dan doanya yang telah kalian berikan, sehat selalu dan panjang umur;
3. Kedua adikku, semangat selalu mengejar ilmu dan bahagiakan ayah dan ibu dengan prestasimu;
4. Ibu Diana Sulianti K. Tobing dan Bapak Handriyono yang selalu membimbing dan memberikan banyak sekali ilmu dan bantuan dalam menyelesaikan tugas akhir;
5. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi motivasi untuk mengerjakan tugas akhir;
6. Almamater kebanggaan saya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“Hard work is its own reward”

(Marcus Samuelsson)

“Accept what you can’t change, and keep on grinding”

(Gerbert Johnson)

“Optimism is the madness of insinuating that all is well when we are miserable”

(Voltaire)

“There are only cause and effect in this universe. Nothing more, nothing less”

(Anonim)



RINGKASAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua tujuh Jember; Bertho Gistra Rezon Mahendra; 190810201199; 2023; 110 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penelitian ini memiliki variabel independen yaitu disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT, Mitratani Dua Tujuh Jember secara parsial dan secara simultan. Populasi pada perusahaan ini adalah seluruh karyawan kantor tetap sebanyak 197 karyawan.

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan Rumus Slovin yang mana mendapatkan sampel sebanyak 138 dengan derajat toleransi sebesar 5%. Pengambilan sampel ini menggunakan *proportionate stratified random sampling* yang mana adalah teknik sampling secara acak yang digunakan jika suatu populasi yang diteliti tidak bersifat homogen dan berstrata secara proporsional. Metode pengumpulan data yang digunakan di penelitian ini adalah dengan wawancara, kuesioner, dan studi literatur yang berkaitan dengan judul penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t (uji parsial), dan uji F (uji simultan).

Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember secara signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel di semua hipotesis penelitian, seperti untuk variabel disiplin kerja ($5,879 > 1,97783$), variabel budaya organisasi ($5,359 > 1,97783$), dan variabel lingkungan kerja ($2,369 > 1,97783$). Sedangkan hasil analisis uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel karena variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ($57,215 > 2,67$).

SUMMARY

The Effect of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance at PT. Mitratani Dua seven Jember; Bertho Gistra Rezon Mahendra; 190810201199; 2023; 110 pages; Departemen of Management Faculty of Economic and Business University of Jember.

This study has independent variables namely work discipline, organizational culture, and work environment and the dependent variable namely employee performance. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline, organizational culture, and work environment on employee performance at PT Mitratani Dua Tujuh Jember partially and simultaneously. The population in this company is all permanent office employees with 197 employees.

Determination of the sample in this study is using the Slovin formula, which is obtained a sample of 138 with a degree of tolerance of 5%. This sample was taken using proportionate stratified random sampling, which is a random sampling technique that is used if a population under study is not homogeneous and proportionally stratified. Data collection methods used in this study were interviews, questionnaires, and literature studies related to the research title. Data analysis used in this research is using instrument test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test (partial test), and F test (simultaneous test).

Partial and simultaneous research results show that the variables of work discipline, organizational culture, work environment have a positive effect on the performance of employees of PT. Mitratani Dua Seven Jember significantly. This can be proven by data processing using the SPSS application version 26. The results of the t test analysis show that the calculated t value is greater than the t table value in all research hypotheses, such as for work discipline variables ($5.879 > 1.97783$), organizational culture variables ($5.359 > 1.97783$), and work environment variables ($2.369 > 1.97783$). While the results of the F test analysis show that the calculated F value is greater than the F table value because the variables of work discipline, organizational culture, and work environment affect employee performance ($57.215 > 2.67$).

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunianya yang dilimpahkan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember”. Penyusunan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh terbatasnya kemampuan dan keterbatasan ilmu yang dimiliki penulis. Pada penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada

1. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si., CRA., CMA. selaku dosen pembimbing utama dan Dr. Handriyono, M.Si. selaku dosen pembimbing anggota yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan penelitian skripsi ini.
5. Dr. Arnis Budi Susanto S.E., M.Si. dan Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukan yang membantu dan konstruktif sehingga tugas akhir menjadi semakin baik.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah membimbing dan memberi bekal ilmu selama ini serta memberikan kemudahan dalam proses akademik.
7. Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan semangat, dorongan motivasi, dan nasihat.
8. Pimpinan serta jajaran manajer PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN JUDUL SKIRPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Disiplin Kerja.....	10
2.1.2 Budaya Organisasi.....	12
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Konseptual.....	26
2.4 Hipotesis Penelitian.....	27
BAB 3. METODE PENELITIAN	30
3.1 Rancangan Penelitian.....	30
3.2 Populasi dan Sampel.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.4 Identifikasi Variabel.....	34
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.6 Skala Pengukuran Variabel.....	37
3.7 Metode Analisis Data.....	37
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
4.1.1 Sejarah PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.....	45
4.1.2 Visi dan Misi.....	45

4.2 Deskriptif Karakteristik dan Variabel Penelitian.....	45
4.2.1 Karakteristik Responden.....	45
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
4.3 Hasil Analisis Data.....	51
4.3.1 Uji Instrumen.....	51
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.3.4 Uji Hipotesis.....	57
4.4 Pembahasan.....	59
4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	65
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

1.1	Rata-rata Keterlambatan Karyawan Setiap Divisi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember Tahun 2021.....	4
1.2	Rata-rata Daftar Penilaian Prestasi Kerja (DP2K) PT. Mitratani Dua Tujuh Jember Tahun 2019-2021.....	6
2.1	Ringkasan Penelitian Sebelumnya.....	23
3.1	Jumlah Karyawan Setiap Divisi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember Per September 2022.....	30
3.2	Perhitungan Sampel Setiap Divisi PT. Mitratani Dua Tujuh.....	33
4.1	Usia Responden.....	46
4.2	Jenis Kelamin Responden.....	46
4.3	Divisi Responden.....	47
4.4	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	48
4.5	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi.....	49
4.6	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	50
4.7	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	50
4.8	Hasil Uji Validitas.....	52
4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	53
4.10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.13	Hasil Uji t.....	57
4.14	Hasil Uji F.....	58

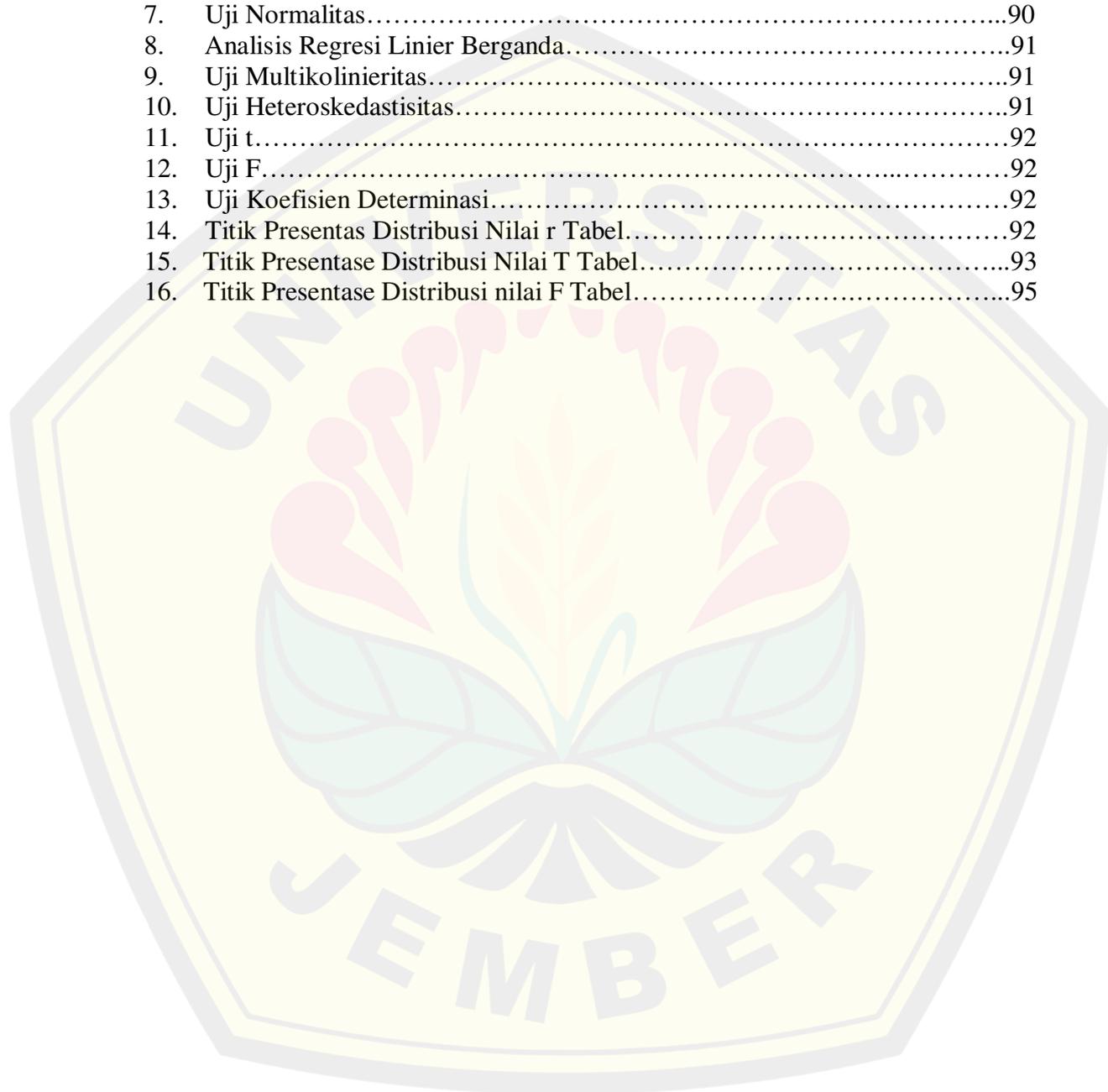
DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	26
3.1	Kerangka Pemecahan Masalah.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

1.	Kuesioner Penelitian.....	72
2.	Rekapitulasi Deskripsi Karakteristik Responden.....	75
3.	Rekapitulasi Jawaban Responden.....	77
4.	Jawaban Responden.....	81
5.	Uji Validitas.....	86
6.	Uji Reliabilitas.....	89
7.	Uji Normalitas.....	90
8.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
9.	Uji Multikolinieritas.....	91
10.	Uji Heteroskedastisitas.....	91
11.	Uji t.....	92
12.	Uji F.....	92
13.	Uji Koefisien Determinasi.....	92
14.	Titik Presentas Distribusi Nilai r Tabel.....	92
15.	Titik Presentase Distribusi Nilai T Tabel.....	93
16.	Titik Presentase Distribusi nilai F Tabel.....	95



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah kesuksesan perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil. Karena menurut Kasmir (2016:3), perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan maksimal jika ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas juga. Karena menurut Siagian (2015:31), kualitas sumber daya ini sangat tergantung pada tingkat kesadaran pimpinan atau pihak manajemen terhadap betapa pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kesadaran tersebut, maka manajemen sumber daya manusia dapat menemukan cara yang terbaik untuk mengelola dan mendayagunakan karyawan yang ada dalam lingkungan perusahaan. Strategi untuk mendayagunakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2017:10) tujuan atas dilakukannya manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan dan mengoptimalkan segala potensi dari anggota atau karyawan dengan pengimplementasian tindakan dan pengambilan keputusan yang strategis demi meningkatkan kinerja karyawan dan pensinergian tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:94), kinerja karyawan merupakan hasil kerja berdasarkan kompetensi, *experience*, dan *time management*. Kemudian menurut Sinambela (2016:483), kinerja adalah suatu proses dimana suatu individu atau kelompok bersedia untuk mengerjakan dan menyempurnakannya tugas atau pekerjaan yang ditanggungjawabkan kepadanya agar dapat dicapai searah dengan apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Dan menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018:205), kinerja merupakan *output* kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah dipertanggungjawabkan kepadanya dan jumlah kontribusi yang telah diberikan kepada kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja

menurut Kasmir (2016:189-193) dapat dipengaruhi banyak hal, diantaranya adalah disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Menurut Siagian (2012:305), disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menumbuhkan rasa urgensi terhadap pentingnya ketentuan-ketentuan yang ada dalam organisasi atau perusahaan pada diri anggota. Kemudian menurut Sutrisno (2016:87), disiplin kerja adalah kemauan yang datang dari diri individu yang mana mampu untuk selalu menaati dan menempatkan dirinya sesuai dengan peraturan dan kebijakan organisasi atau perusahaan. Dan menurut Rivai (dalam Dwiyanti, 2022), disiplin kerja adalah suatu instrumen yang digunakan oleh pimpinan yang mana tujuannya adalah untuk berusaha mengubah perilaku bawahannya agar selalu mengikuti dan taat terhadap peraturan dan kebijakan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sinambela (2016:332) berpendapat bahwa disiplin kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang baik yang mana didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Gilang *et al.*, (2022) dan Rismawati *et al.*, (2022), karena ditemukan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Badu dan Djafri (2017:110), budaya organisasi adalah suatu *set of values* yang diyakini dan diikuti oleh anggota atau karyawan yang mana akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dan bagaimana anggota atau karyawan melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:99), budaya organisasi merupakan kaidah suatu organisasi beroperasi yang mana didasarkan dari nilai, sikap dan kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi. Dan menurut Robbins (dalam Marpaung dan Darmawan, 2022), budaya organisasi adalah nilai kolektif atau identitas yang terbentuk dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mana membedakannya dari organisasi atau perusahaan lainnya. Kasmir (2016:192) berpendapat bahwasannya budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang mana didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sahputra (2022) dan Pratama dan Adiwaty (2022), karena ditemukan bahwasannya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu mulai dari pencahayaan, suara, dan lain-lain yang berada di sekitar karyawan dan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya. Kemudian menurut pendapat Busro (2017:301), Lingkungan kerja adalah tempat yang difasilitasi oleh sarana prasarana kerja dimana anggota atau karyawan untuk melakukan pekerjaannya demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dan menurut Mardiana (dalam Sudaryo *et al.*, 2018:47), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya yang apabila suatu organisasi atau perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa aman dan juga mampu meningkatkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Kasmir (2016:192) berpendapat bahwasannya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang mana didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Dwiyanti (2022) dan Putra dan Paryanti (2022), karena ditemukan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang agroindustri sayuran beku dengan komoditas utama seperti kedelai Jepang atau edamame. Namun saat ini produk yang diproduksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember telah berkembang dengan memperluas variasi produknya seperti okra, buncis, *sweet potato*, dan Jusme (minuman sari edamame). Pabrik dan kantor perusahaan berlokasi di Jalan Brawijaya No. 83, Kelurahan/Desa Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur. PT. Mitratani Dua Tujuh Jember didirikan pada tanggal 17 November 1994 di Jakarta. PT. Mitratani Dua Tujuh Jember diresmikan oleh Menteri Keuangan bersama Menteri Pertanian serta disaksikan oleh Menteri Koperasi dan PPK pada tanggal 26 November 1994.

Berdasarkan observasi lapangan dan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Sholeh selaku Kepala Departemen Sumber Daya Manusia, ditemukan adanya fenomena yang terkait dengan kedisiplinan kerja antara lain adanya kebiasaan atau *habit* karyawan yang tidak datang tepat waktu pada jam kerja yang sudah ditentukan. *Habit* keterlambatan ini masih juga terjadi dikarenakan karyawan yang terlambat tersebut, tidak diberikan sanksi yang tegas dan hanya diberi nasihat

untuk tidak mengulanginya kembali. Tidak adanya sanksi instan yang diberikan oleh perusahaan setelah melakukan ketidakdisiplinan tersebut, maka tidak akan memberikan efek disipliner kepada karyawan. Keterlambatan menurut Rivai (dalam Sinambela, 2016:335) merupakan pengukuran disiplin kerja yang paling fundamental dikarenakan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan cenderung untuk datang ke tempat kerja tidak pada waktu yang telah ditentukan yang mana jam masuk kerja yang telah ditentukan oleh PT. Mitratani Dua Tujuh adalah jam 07:00 dan memberi toleransi waktu terlambat 15 menit. Walaupun tingkat keterlambatan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember pada tabel 2.1 tidak terlalu tinggi, akan tetapi penting untuk PT. Mitratani Dua Tujuh Jember untuk memperhatikan aspek ketidakdisiplinan kerja seperti keterlambatan dalam suatu perusahaan, karena menurut Pophal (2012:193) dan Hasibuan (2016:194) dapat memperlambat produktivitas dan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Tabel 1.1 Rata-rata Keterlambatan Karyawan Setiap Divisi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember Tahun 2021

Nama Divisi	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan dalam Satu Bulan (Menit)												Rata-rata Keterlambatan per Bulan (Menit)
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	
SDM & Umum	21	63	42	75	48	60	49	49	40	54	35	60	50	52
Pengolahan	50	152	133	100	152	105	190	100	100	105	209	160	133	137
Marketing	10	28	27	10	18	32	28	16	8	6	18	36	30	21
Keuangan	8	24	30	22	18	18	15	12	10	11	6	10	14	16
Akuntansi	5	11	12	5	8	14	6	9	5	5	11	10	20	10
Pembenihan	20	48	45	35	54	35	42	32	66	50	72	50	30	47
Satuan Pengawas Internal	10	12	20	16	20	14	18	27	20	24	20	30	18	20

Lanjutan Tabel 1.1 Rata-rata Keterlambatan Karyawan Setiap Divisi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember Tahun 2021 dari halaman 4

Budidaya Wil. Timur	68	161	231	115	264	132	189	231	242	115	231	132	138	182
Budidaya Wil. Barat	67	210	189	230	132	184	220	176	276	132	286	198	168	200
Teknik & Pemeliharaan	29	99	55	88	88	104	110	60	120	121	104	91	121	97
Perencanaan & Pengembangan	23	120	66	108	108	110	121	110	55	66	88	108	132	99
Total	311	928	850	804	910	808	988	822	942	689	1080	885	854	880

Sumber data: PT. Mitratani Dua Tujuh Jember (2022)

Budaya organisasi menurut Kasmir (2016:191) berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam dalam terbentuknya perilaku anggota dan disiplin kerja yang baik dalam suatu perusahaan. Edison *et al.*, (2017:115) berpendapat bahwasannya apabila budaya organisasi dalam suatu organisasi itu kuat, maka karyawan akan menganggap aturan sebagai suatu kebutuhan yang tidak bisa dipisahkan dan tidak menganggapnya lagi sebagai suatu keharusan dan beban yang mengikat diri anggota. Dengan meningkatnya kesadaran anggota terhadap peraturan, maka kedisiplinan karyawan juga akan meningkat. Begitu pula jika budaya organisasi itu kuat, maka rasa ikut memiliki terhadap organisasi akan semakin baik. Sutrisno (dalam Edison *et al.*, 2017:130) berpendapat bahwasannya budaya yang kuat dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana anggota atau karyawan berperilaku serta keefektifan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Secara umum, Lingkungan kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari fasilitas, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan dari ruang kerjanya. Akan tetapi, ada beberapa beberapa tempat kerja yang tidak memiliki standar yang sama, seperti tempat kerja yang selalu terdengar suara bising dari berbagai macam mesin. Hal ini dikarenakan mayoritas dari lokasi kerja PT. Mitratani Dua Tujuh dekat dengan lokasi pabrik dan *cold storage* yang mengeluarkan suara bising (polusi suara). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan

Dan Kesehatan Kerja Perkantoran, standar kebisingan dalam ruang perkantoran adalah 55-70 desibel, akan tetapi tingkat kebisingan yang ditemukan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember melebihi standar kebisingan dengan rata-rata tingkat kebisingan sebesar 72 desibel dari seluruh departemen. Sudaryo *et al.*, (2018:58) berpendapat bahwasannya kebisingan yang tidak diinginkan dapat mengganggu konsentrasi, ketenangan kerja, dan produktivitas kerja. Nitisemito (2012:183) juga berpendapat bahwasannya lingkungan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi fokus dan kenyamanan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Sistem penilaian kinerja yang digunakan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember adalah daftar penilaian prestasi kerja (DP2K) yang mana adalah sistem yang digunakan untuk mengukur atau menilai kinerja karyawan secara individu dalam setahun. Berdasarkan fenomena dari aspek disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, diperoleh data kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember pada tabel 2.2 yang mengalami penurunan pada tahun 2021. Turunnya kinerja karyawan ini akan menyebabkan kinerja perusahaan untuk menurun juga sehingga dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan bahkan juga dapat menyebabkan tujuan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember untuk tidak tercapai.

**Tabel 1.2 Rata-rata Daftar Penilaian Prestasi Kerja (DP2K)
PT. Mitratani Dua Tujuh Jember
Tahun 2019-2021**

Divisi	Tahun		
	2019	2020	2021
SDM & Umum	73	69	64
Pengolahan	66	74	71
Marketing	67	80	71
Keuangan	70	79	65
Akuntansi	76	81	65
Pembenihan	73	81	64
Satuan Pengawas Internal	67	71	70
Budidaya Wilayah Timur	68	80	64
Budidaya Wilayah Barat	74	77	69

Lanjutan Tabel 1.1 Rata-rata Keterlambatan Karyawan Setiap Divisi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember Tahun 2021 dari halaman 4

Divisi	Tahun		
	2019	2020	2021
Teknik dan Pemeliharaan	71	69	66
Perencanaan & Pengembangan	68	80	64
Total	70	76	67

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan, ditemukan suatu *empirical gap* yaitu pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial yang tidak konsisten. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Gilang *et al.*, (2022) dan Rismawati *et al.*, (2022) menjelaskan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arifah (2022) menjelaskan bahwasannya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti (2022) dan Putra dan Paryanti (2022) menjelaskan bahwasannya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung dan Darmawan (2022) ditemukan bahwasannya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Juga berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sahputra (2022) dan Pratama dan Adiwaty (2022) menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Marlinse *et al.*, (2022) menemukan bahwasannya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan diatas mengenai pentingnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan bersama, maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pentingnya Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Maka rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember?
4. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak:

- a. Bagi instansi

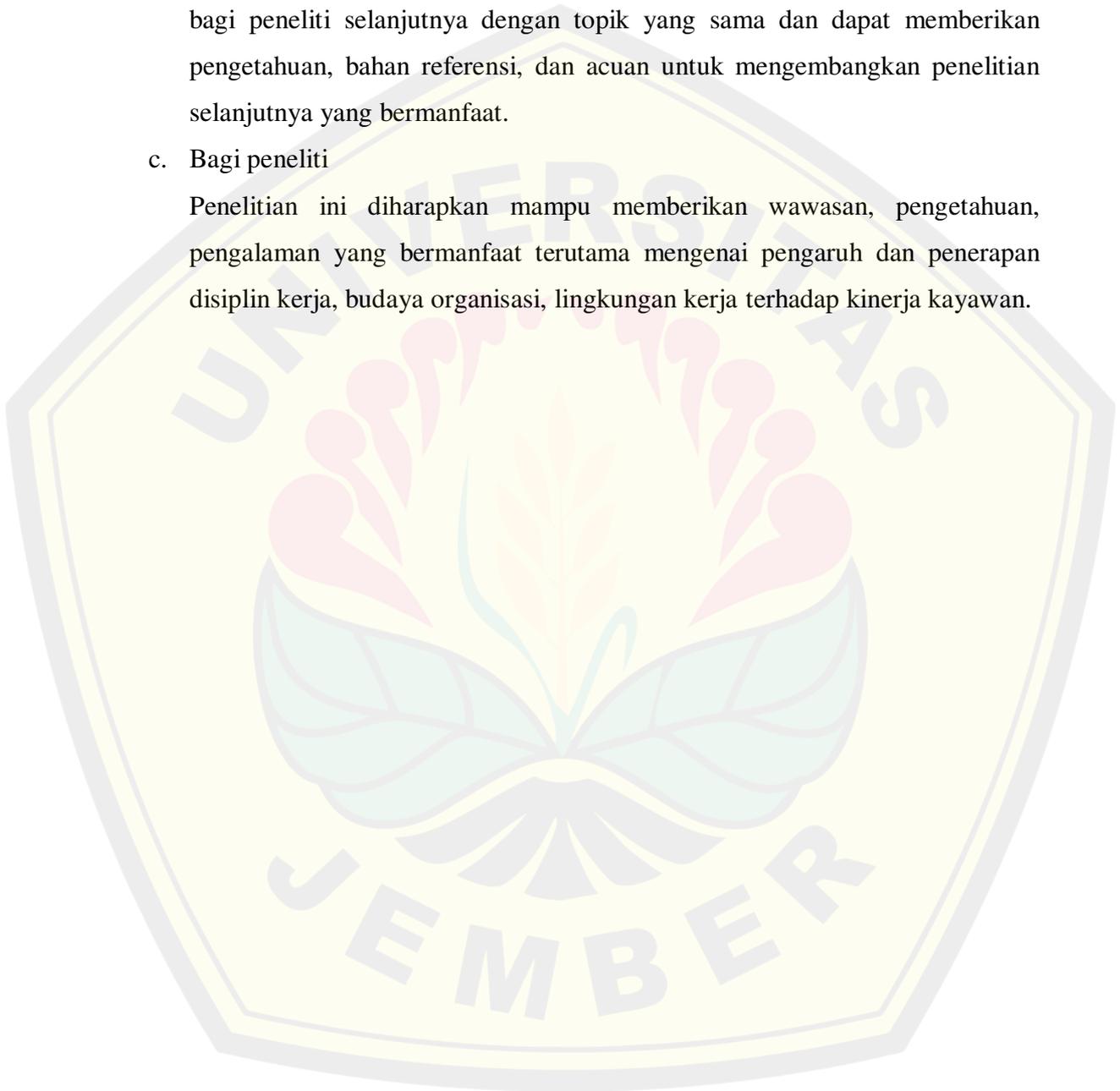
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk pengelola sumber daya manusia dan dapat memberikan masukan dan sumbangan teori pemikiran untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam perbandingan teori bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dan dapat memberikan pengetahuan, bahan referensi, dan acuan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya yang bermanfaat.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan, pengetahuan, pengalaman yang bermanfaat terutama mengenai pengaruh dan penerapan disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:193), disiplin kerja merupakan *voluntary attitude* seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sudah ditetapkan. Kemudian menurut Kasmir (2016:193) adalah upaya suatu karyawan untuk bekerja dengan semaksimal mungkin dan menaati peraturan yang ada. Juga menurut Sinambela (2016:334), disiplin kerja adalah kemauan seorang karyawan untuk menaati dengan peraturan dan perintah dalam suatu organisasi. Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian dari disiplin kerja adalah kesadaran diri yang datang dari suatu individu untuk bekerja sesuai dengan peraturan, kebijakan, dan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi.

b. Jenis-jenis disiplin kerja

Penting bagi pimpinan atau pihak manajemen dari suatu organisasi atau perusahaan untuk selalu berusaha supaya anggota atau karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Menurut Davis dan Newstrom (2012:87-91) terdapat tiga macam jenis-jenis pendisiplinan yang bisa diimplementasikan di suatu porganisasi atau perusahaan yaitu sebagai berikut:

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya yang bersifat mencegah supaya karyawan tidak melakukan pelanggaran terhadap peraturan organisasi. Disiplin preventif ini bertujuan agar karyawan merasa terdorong dengan sendirinya untuk selalu menaati peraturan dan kebijakan yang ada dan tidak bersifat memaksa dan mengikat karyawan. Ini dapat didukung dengan cara seperti menanam rasa memiliki terhadap organisasi, menjelaskan lebih detail tentang peraturan, standar, dan kebijakan yang harus diikuti, dan memotivasi karyawan untuk menaati peraturan yang ada dengan caran mereka sendiri.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang diambil oleh pimpinan atau pihak manajemen apabila terdapat karyawan yang melanggar peraturan. Tujuan diberikannya disiplin korektif adalah agar karyawan yang melanggar tidak melakukan pelanggaran tersebut lagi. Disiplin korektif harus bersifat konstruktif, mendidik, dan menjadi pelajaran bagi yang melanggar dan karyawan lainnya agar tidak melanggar peraturan yang serupa.

3) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan adalah suatu usaha yang dilakukan pimpinan atau pihak manajemen dimana akan memberikan hukuman yang lebih berat dari yang sebelumnya terhadap karyawan yang kembali melakukan pelanggaran peraturan. Disiplin progresif bertujuan agar karyawan diberi kesempatan untuk introspeksi diri agar tidak mendapatkan hukuman yang lebih berat dari yang sebelumnya.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (dalam Sinambela, 2016:355-356), terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

1) Kehadiran

Kehadiran adalah salah satu indikator yang paling fundamental yang dapat mengukur kedisiplinan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang sering untuk tidak datang pada tempat kerja tidak pada waktunya ini memiliki kedisiplinan yang rendah. Yang mana dengan melihat frekuensi karyawan tersebut terlambat, pihak manajemen mampu menentukan apakah karyawan tersebut disiplin atau tidak.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja adalah suatu kesadaran diri yang datang dalam diri anggota atau karyawan untuk selalu menaati segala peraturan yang ada dan berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi. Apabila ketaatan pada peraturan kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan selalu mengikuti peraturan dan kebijakan yang telah berlaku dalam suatu instansi.

3) Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja adalah kesadaran diri karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki ketaatan pada standar kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan baik, benar, dan sesuai dengan standar kerja perusahaan yang telah ditetapkan.

4) Tingkat kewaspadaan

Kewaspadaan adalah kemampuan suatu individu untuk teliti dan perhitungan dengan pekerjaannya. Apabila tingkat kewaspadaan karyawan rendah, maka karyawan tersebut akan tidak teliti dan rentan untuk melakukan kesalahan.

5) Bekerja etis

Etika kerja adalah suatu norma sosial yang tidak tertulis yang mana mengandung prinsip pedoman bagi karyawan dalam bersikap dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan memiliki etika yang tinggi akan selalu bersikap sopan dan santun kepada karyawan lain maupun atasan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Moorhead dan Griffin (2013:444), budaya organisasi adalah nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan yang membantu untuk menentukan apakah suatu tindakan itu dapat dibidang diterima atau tidak. Kemudian menurut Kasmir (2016:191), budaya organisasi adalah suatu norma yang harus diikuti dan dipatuhi dalam organisasi atau perusahaan yang mana menentukan segala hal yang berlaku dan *acceptable* bagi seluruh anggota organisasi. Juga menurut Krisnandi, Efendi, dan Sugiono (2019:43), budaya organisasi merupakan suatu pandangan yang terbentuk yang mana dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam organisasi berinteraksi dengan lingkungan yang ada di sekitarnya. Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah terbentuknya *values*, filsafat, dan pandangan yang bersifat kolektif dan mengikat

seperti norma, yang mana dapat digunakan sebagai penentu apakah tindakan, keputusan, dan perilaku dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat diterima atau tidak.

b. Fungsi-fungsi budaya organisasi

Menurut Edison *et al.*, (2017:127), fungsi suatu budaya organisasi yang kuat dalam suatu instansi atau organisasi atau perusahaan yang pertama adalah budaya organisasi menciptakan suatu perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya yang mana mampu memberikan suatu *image* yang positif terhadap organisasi atau perusahaan di mata khalayak yang luas ataupun *customer* di suatu perusahaan. Yang kedua adalah memunculkan rasa identitas berupa *values* dan *icon* kepada para anggotanya yang dapat dibanggakan secara bersama. Yang ketiga adalah budaya organisasi melahirkan pemikiran anggota atau karyawannya yang bersifat membangun, efektif, dan mampu memberikan yang lebih terhadap organisasi atau perusahaan agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Yang yang terakhir adalah mampu menumbuhkan rasa solidaritas dan kooperasi antar anggota. Dengan budaya organisasi yang lemah menunjukkan bahwasannya terbentuk tanpa landasan, nilai, dan filsafat yang tidak kuat yang mana akan menghasilkan kebalikan dari manfaat yang akan didapatkan dari budaya organisasi yang kuat.

c. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diukur dengan lima indikator yang mana menurut Edison *et al.*, (2017:129) adalah sebagai berikut:

1) Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kesadaran suatu individu untuk selalu merasa tidak cukup pada diri sendiri dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan serta mengembangkan dirinya agar lebih baik dari sebelumnya. Karyawan yang memiliki kesadaran diri yang tinggi untuk selalu mengembangkan dirinya akan lebih cepat berkembang dan memiliki *value* yang lebih bagi perusahaan daripada karyawan yang memiliki kesadaran diri yang rendah.

2) Keagresifan

Keagresifan merupakan kemampuan seseorang atau individu untuk menetapkan suatu tujuan dan menyusun strategi agar tujuan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Dengan keagresifan kerja yang tinggi, maka anggota organisasi akan berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan dengan semaksimal mungkin agar mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi.

3) Kepribadian

Kepribadian adalah suatu *mindset* dimana suatu bagian dalam organisasi untuk selalu bersedia membantu dan melayani dengan semaksimal mungkin terhadap bagian lain. Sehingga, terwujudlah suatu hubungan yang produktif dan antara satu bagian dengan bagian lainnya.

4) Performa

Performa adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk selalu mengedepankan kualitas kerja dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Dengan kualitas kerja yang tinggi, maka output atau hasil kerja juga akan mengikuti sesuai dengan kualitas kerja yang telah dilakukan.

5) Orientasi tim

Orientasi tim adalah suatu kemampuan secara kelompok untuk menyelesaikan tugas dengan mendiskusikan apa yang akan dilakukan dan mensinergikannya agar cepat terselesaikan. Dengan itu tidak ada anggota kelompok yang tidak selaras dan memperlambat tujuan yang telah didiskusikan bersama.

2.1.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2012:183), lingkungan kerja merupakan lingkungan di sekitar karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mana mampu mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan atau perintah yang telah dipertanggungjawabkan kepadanya. Kemudian menurut Kasmir (2016:192), lingkungan kerja adalah keadaan sekitar dimana karyawan melakukan pekerjaannya yang mana meliputi bagaimana luas dan

tata letak ruangan, fasilitas, dan hubungan kerja antar karyawan. Juga menurut Sutrisno (2016:118), lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana dalam organisasi atau perusahaan yang mana mampu mempengaruhi bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar lokasi kerja karyawan yang mana meliputi ruangan kerja, sarana prasarana, dan hubungan antara karyawan yang mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Seperti menurut Sedarmayanti (dalam Sudaryo *et al.*, 2018:47), lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan dapat dibagi menjadi dua yang mana adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu dalam tempat kerja yang nampak seperti bagaimana pencahayaan, sarana prasarana, temperatur, kelembaban, sirkulasi, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna, dan dekorasi di tempat kerja.

2) Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah segala sesuatu yang tak tampak seperti bagaimana hubungan antar anggota kerja, kemudian perhatian dan dukungan pemimpin, serta kerjasama antar anggota.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:70), terdapat empat indikator lingkungan kerja yang mana adalah sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Pencahayaan adalah penggunaan cahaya yang bertujuan untuk menerangi dan memfasilitasi karyawan untuk bekerja dalam suatu ruangan. Dengan pencahayaan yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan efisien. Karena jika pencahayaan tempat kerja kurang maka karyawan akan

sering melakukan kesalahan seperti kesalahan eja dan salah membaca suatu informasi yang mana dapat berakibat fatal terhadap organisasi. Kemudian pencahayaan yang kurang akan menyebabkan mata cepat lelah dan dapat mengakibatkan kelainan mata (minus, silinder dan plus).

2) Warna

Warna merupakan sesuatu yang berasal dari cahaya sempurna yang mana berisikan spektrum warna yang memiliki gelombang yang berbeda-beda. Warna dapat mempengaruhi bagaimana perasaan dan keadaan jiwa karyawan seperti bagaimana warna pada dinding kerja dan warna pada sarana prasarana. Dengan warna yang harmonis maka dapat memberikan ketenangan dan energi yang baik untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan sebaliknya.

3) Udara

Udara merupakan segala sesuatu yang berada di suatu tempat yang mana pengelolaannya dapat mempengaruhi suhu udara dan banyaknya uap air yang ada pada udara itu. Dengan sirkulasi udara yang kurang dapat menyebabkan ruang kerja menjadi panas dan lembab. Jika karyawan berada di ruang kerja yang panas dan lembab dalam waktu yang lama, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan akan menurunkan fokus dalam bekerja.

4) Suara

Suara merupakan segala sesuatu yang dapat kita dengar baik suara yang dapat menenangkan perasaan maupun yang mengganggu seperti suara bising. Tingkat kebisingan yang tinggi pada ruang kerja dapat menyebabkan karyawan untuk tidak fokus dalam bekerja dan terjadi miskomunikasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016:151), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dinilai berdasarkan *attitude* kerjanya dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kemudian menurut Edison *et al.*, (2017:188), kinerja merupakan proses yang mana diukur berdasarkan ketentuan organisasi atau perusahaan dalam periode tertentu. Juga menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja

karyawan adalah hasil dari pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang telah dipertanggungjawabkan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diapaprkkan, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kinerja karyawan adalah sebuah *output* kualitas dan kuantitas kerja dari individu yang dapat diukur yang mana dipertanggungjawabkan kepada karyawan oleh atasan dalam periode tertentu.

b. Faktor–faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Karyawan dengan IQ diatas rata-rata ditambah dengan pendidikan yang memadai sesuai untuk jabatannya, maka karyawan tersebut akan lebih mudah untuk mengerjakan pekerjaannya dengan maik dan dapat mendapai kinerja yang telah diinginkan oleh organisasi sesuai dengan filosofi *the right man on the right place*.

2) Faktor Motivasi

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Motivasi karyawan terbentuk dari bagaimana *attitude* seorang pegawai dalam menghadapi berbagai macam situasi dalam kerja, oleh karena itu penting bagi organsisasi untuk selalu meningkatkan motivasi seluruh karyawan agar tujuan organisasi semakin tercapai.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (dalam Firda, 2015) adalah sebagai berikut:

1) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah rasa yang dimiliki seseorang yang mana merasa memiliki suatu kewajiban dan memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap kewajiban tersebut. Semakin tinggi rasa tanggung jawab dimiliki karyawan

maka akan cepat juga karyawan tersebut untuk menyelesaikan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

2) Keandalan

Keandalan atau kecapakan adalah kemampuan dari seseorang untuk menyelesaikan secara lancar dan dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Karyawan yang memiliki kecakapan yang tinggi adalah karyawan yang aset yang sangat bernilai tinggi dalam organisasi.

3) Inisiatif

Inisiatif adalah Kemauan dan kesadaran diri dari suatu individu untuk bersedia melakukan sesuatu atau bekerja tanpa diperintah atau diberitahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan oleh atasan atau pimpinan. Karyawan yang memiliki inisiatif kerja yang tinggi kualitas dan kuantitasnya akan lebih tinggi dibandingkan karyawan lainnya.

4) Mutu pekerjaan

Mutu pekerjaan adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan seberapa baik kualitas maupun kuantitasnya yang karyawan tersebut sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh organisasi.

5) Kerja sama

Kerja sama adalah kemauan dan kesediaan seseorang untuk berkolaborasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya baik secara vertikal maupun secara horizontal agar tujuan organisasi dapat terselesaikan berdasarkan target yang telah ditentukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Ali Sahputra (2022) memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada para responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Rantau Prapat. Teknik

sampling yang digunakan ada *sampling* jenuh yang menggunakan semua anggota populasi yang mana berjumlah 70 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kemudian kepemimpinan, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Angga Riyana Putra dan Atik Budi Paryanti (2022) memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. Sedangkan sampel ditentukan berdasarkan teknik *sampling* jenuh yang mana mengambil semua elemen populasi untuk dijadikan sampel penelitian, dengan teknik *sampling* tersebut penelitian ini menggunakan sebanyak 37 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Annisa Putri Marpaung dan Arif Darmawan (2022) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Buana Prakarsa. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Citra Buana Prakarsa yang berjumlah 67 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya

organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh I Made Gilang, Anak Agung Dwi Widayani, dan Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2022) memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Kariasih Munggu, Badung yang berjumlah 55 orang. Sedangkan sampel ditentukan berdasarkan ketentuan sampel jenuh yang mana mengambil semua elemen populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan yang terakhir adalah disiplin kerja dan budaya organisasi yang mana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh M. Oktaviansyah Gusti Pratama dan Mei Retno Adiwaty (2022) memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaibon Indah Madiun. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner berupa Google Form yang disebarikan secara *online*. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Kaibon Indah yang berjumlah 55 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode PLS (*partial least square*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Nadia Dwiyanti (2022) memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan organisasi terhadap kinerja karyawan Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 65 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kemudian budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketujuh Nofi Rizqi Saputri (2022) memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang secara parsial dan simultan. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pemadam kebakaran kabupaten Magelang yang berjumlah 105 responden sebagai sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Rismawati, Anita Pratiwi, dan Saur Panjaitan (2022) memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen QA/QC PT. Nidec Sankyo Precision. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen QA/QC PT. Nidec Sankyo Precision

yang mana berjumlah 65 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kesembilan yang dilakukan oleh Servani Marlinse, Lianto, dan Nova Arestia (2022) memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Borneo Pontianak. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan studi dokumenter. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Hotel Borneo Pontianak yang berjumlah 59 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kemudian lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kesepuluh yang dilakukan oleh Umi Arifah (2022) memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan responden. Populasi dan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo yang berjumlah 60 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja

pegawai karyawan. Kemudian secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti (tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ali Sahputra (2022)	Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Etos Kerja (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ; Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ; Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ; Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ; Kepemimpinan, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2.	Angga Riyana Putra dan Atik Budi Paryanti (2022)	Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ; Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ; Budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Annisa Putri Marpaung dan Arif Darmawan (2022)	Budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2), Lingkungan	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ; kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ; Lingkungan kerja

Lanjutan Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya dari halaman 23

		kerja (X_3) Disiplin Kerja (X_4), dan Kinerja Karyawan (Y)		berpengaruh terhadap kinerja karyawan ; disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan : Secara keseluruhan budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	I Made Gilang, Anak Agung Dwi Widyani, dan Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2022)	Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ; Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ; Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	M. Oktaviansyah Gusti Pratama dan Mei Retno Adiwaty (2022)	Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y)	<i>Partial least square</i> (PLS)	Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ; Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Nadia Dwiyanti (2022)	Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ; Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ; Budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
7.	Nofi Rizqi Saputri (2022)	Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Budaya Organisasi, dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi

Lanjutan Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya dari halaman 24

		Karyawan (Y)		tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Lingkungan kerja ; disiplin kerja, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Rismawati, Anita Pratiwi, dan Saur Panjaitan (2022)	Disiplin Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan ; Stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ; Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan ; Disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Servani, Lianto, dan Nova Arestia (2022)	Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ; Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ; lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ; Budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	Umi Arifah (2022)	Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ; Motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan ; Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan ; Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara

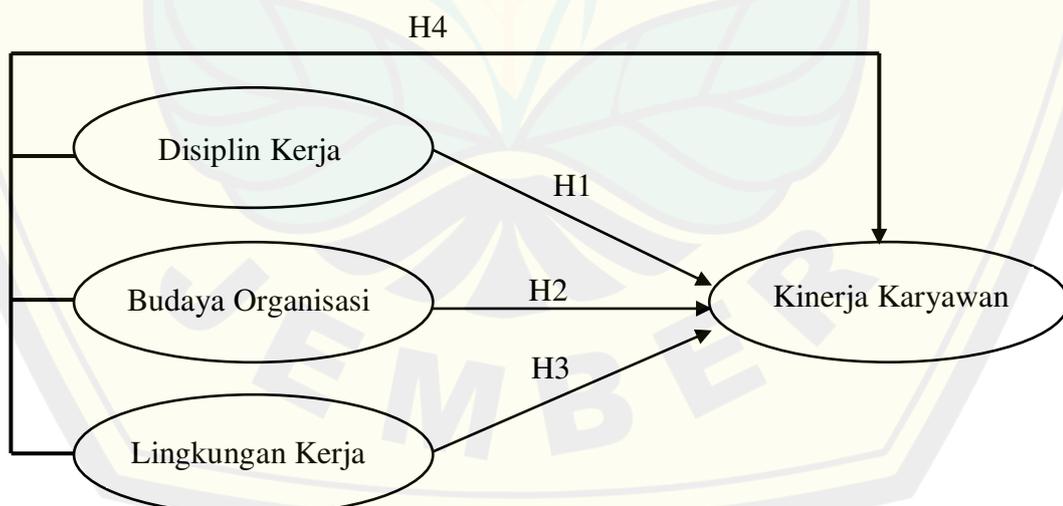
Lanjutan Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya dari halaman 25

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Ali Sahputra (2022), Angga Riyana Putra dan Atik Budi Paryanti (2022), Annisa Putri Marpaung dan Arif Darmawan (2022), I Made Gilang, Anak Agung Dwi Widyani, dan Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2022), M. Oktaviansyah Gusti Pratama dan Mei Retno Adiwaty (2022), Nadia Dwiyanti (2022), Nofi Rizqi Saputri (2022), Rismawati, Anita Pratiwi, dan Saur Panjaitan (2022), Servani Marlinse, Lianto, dan Nova Arestia (2022), dan Umi Arifah (2022)

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konsep dapat mempermudah untuk memahami seperti apa konsep penelitian yang akan dilakukan. Dibawah ini merupakan kerangka konsep dari pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang mana menjelaskan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara parsial penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen bebas terhadap variabel dependen terikat dan secara simultan penelitian ini menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh antara seluruh variabel independen bebas terhadap variabel dependen terikat.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- a. \longrightarrow : Pengaruh secara parsial
- b. \longrightarrow : Pengaruh secara simultan
- c. H1, H2, H3, H4 : Hipotesis penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kebenarannya masih perlu diuji kembali dan hipotesis didasarkan atau berlandaskan teori dan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian yang akan dilakukan memiliki empat hipotesis yang mana keempat hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut Sinambela (2016:334) adalah suatu kemauan dan kesadaran yang datang dari individu untuk selalu menaati peraturan dan perintah dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan selalu menaati segala peraturan, kebijakan, dan standar kerja yang ada, maka kinerja karyawan dapat meningkat seperti datang pada tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan, selalu mencapai target yang telah ditetapkan, selalu menaati standar kerja, dan lain-lain. Karena dengan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang mana didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Gilang *et al.*, (2022) karena ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan landasan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.
H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengertian budaya organisasi menurut Krisnandi, *et al.*, (2019:43), budaya organisasi adalah suatu pandangan yang bersifat kolektif yang mana dengan terbentuknya pandangan tersebut dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam organisasi berinteraksi dengan lingkungan yang ada disekitar anggota organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi memiliki kekuatan untuk

memgerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti (2022) ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut Kasmir (2016:192), lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahputra (2022) ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan landasan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

d. Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Sinambela (2016:334) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran diri untuk selalu menaati peraturan dalam perusahaan sehingga Diperlukan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi menurut Krisnandi, et al., (2019:43) merupakan suatu pandangan kolektif yang terbentuknya dapat mempengaruhi bagaimana karyawan dalam perusahaan berinteraksi dengan lingkungan disekitarnya. Diperlukan budaya organisasi yang baik dan kuat agar karyawan baik secara individu maupun secara kolektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Kasmir (2016:192) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang mana dengan lingkungan kerja yang baik dan mencukupi dapat mempengaruhi kinerja karyawan

dengan memperhatikan bagaimana agar karyawan merasa nyaman dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berlandaskan uraian diatas maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut.

H4: Disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Arikunto (2019:27), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan datanya menggunakan suatu instrumen, pengolahan dan pengujian datanya, penganalisisan data, dan penginterpretasian data. Sedangkan *explanatory research* menurut Sugiyono (dalam Ubaidillah, 2020) merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis adanya hubungan antar salah satu variabel dengan variabel yang lain melalui pengujian suatu hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan aplikasi SPSS 26 dengan menggunakan disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:135) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi yang akan digunakan adalah seluruh karyawan tetap kantor (*office employee*) PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sebanyak 197 karyawan. Berikut adalah data karyawan kantor setiap divisi di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember:

**Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Setiap Divisi
PT. Mitratani Dua Tujuh Jember
Per September 2022**

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Sumber Daya Manusia dan Umum	21
2.	Pengolahan	48
3.	Marketing	11
4.	Keuangan	10

Lanjutan Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Setiap Divisi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember Per September 2022 dari halaman 30

5.	Akuntansi	5
6.	Pembenihan	15
7.	Satuan Pengawas Internal	10
8.	Budidaya Wilayah Timur	12
9.	Budidaya Wilayah Barat	14
10.	Teknik dan Pemeliharaan	28
11.	Perencanaan dan Pengembangan	23
	Total	197

Sumber data: PT. Mitratani Dua Tujuh Jember (2022)

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:136) sampel merupakan sebagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampling yang akan digunakan adalah menggunakan rumus *Slovin*. Rumus *Slovin* digunakan apabila dalam suatu penelitian memiliki jumlah populasi yang besar yang mana tujuan dari rumus *Slovin* adalah untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat merepresentasikan populasi yang berjumlah besar. *Margin error* yang ditoleransi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Dengan digunakannya rumus *slovin* tersebut, maka ditemukan sampel yang akan digunakan untuk merepresentasikan seluruh populasi adalah sebanyak 132 responden. Berikut adalah rumus *slovin* yang digunakan untuk menentukan jumlah sampelnya:

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

$$n = \frac{197}{1 + (197 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{197}{1,4925}$$

$$n = 131,99 \approx 132$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimal

N = Populasi

e = Derajat toleransi (5%)

Peneliti menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, menurut Sugiyono (2019:82) *proportionate stratified random sampling* adalah Teknik *sampling* secara acak yang digunakan jika suatu populasi yang diteliti tidak bersifat homogen dan berstrata secara proporsional. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan:

n_i = jumlah anggota sampel

n = jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i = jumlah anggota populasi

N = jumlah anggota populasi seluruhnya

Hasil dari perhitungan yang didapatkan menggunakan rumus *proportionate stratified random sampling* dari masing-masing divisi adalah sebagai berikut:

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. Sumber Daya Manusia dan Umum | $\frac{21}{197} \cdot 132 = 14,1 \approx 15$ |
| 2. Pengolahan | $\frac{48}{197} \cdot 132 = 32,2 \approx 33$ |
| 3. Marketing | $\frac{11}{197} \cdot 132 = 7,4 \approx 8$ |
| 4. Keuangan | $\frac{10}{197} \cdot 132 = 6,7 \approx 7$ |
| 5. Akuntansi | $\frac{5}{197} \cdot 132 = 3,4 \approx 4$ |
| 6. Pembelian | $\frac{15}{197} \cdot 132 = 10,1 \approx 11$ |
| 7. Satuan Pengawas Internal | $\frac{10}{197} \cdot 132 = 6,7 \approx 7$ |
| 8. Budidaya Wilayah Timur | $\frac{12}{197} \cdot 132 = 8$ |
| 9. Budidaya Wilayah Barat | $\frac{14}{197} \cdot 132 = 9,4 \approx 10$ |
| 10. Teknik dan Pemeliharaan | $\frac{28}{197} \cdot 132 = 18,8 \approx 19$ |
| 11. Perencanaan dan Pengembangan | $\frac{23}{197} \cdot 132 = 15,4 \approx 16$ |

Tabel 3.2
Perhitungan Sampel Setiap Divisi
PT. Mitratani Dua Tujuh

No	Divisi	Populasi	Jumlah Sampel
1.	SDM & Umum	21	15
2.	Pengolahan	48	33
3.	Marketing	11	8
4.	Keuangan	10	7
5.	Akuntansi	5	4
6.	Pembenihan	15	11
7.	Satuan Pengawas Internal	10	7
8.	Budidaya Wilayah Timur	12	8
9.	Budidaya Wilayah Barat	14	10
10.	Teknik dan Pemeliharaan	28	19
11.	Perencanaan & Pengembangan	23	16
	Total	197	138

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang kemudian diolah menjadi angka-angka yang dapat dianalisis secara statistik dan diinterpretasikan kembali secara kualitatif.

b. Sumber Data

Terdapat dua sumber data yang akan digunakan, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yang mana menggunakan sarana *google form* yang diberikan dan diisi oleh setiap responden. Kemudian data sekunder diperoleh dari dokumen dan informasi lainnya. Sumber data yang akan digunakan meliputi buku, jurnal, dan literatur yang terkait penelitian. Pengumpulan data pada data sekunder melalui studi pustaka yang berasal dari literatur yang berkaitan dengan penelitian.

3.4 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian yang digunakan terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun identifikasinya sebagai berikut:

- a. Variabel bebas merupakan variabel yang tidak tergantung dengan variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.
- b. Variabel terikat adalah variabel yang memiliki sifat terikat atau tergantung dengan variabel lainnya. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan dari karyawan yang mampu untuk melakukan pekerjaannya dan selalu sejalan dengan peraturan, kebijakan, dan norma-norma yang telah ditentukan dalam PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Adapun indikator-indikator yang sesuai adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember datang ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember mampu untuk menaati semua peraturan yang telah ditetapkan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember mampu untuk bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

4) Tingkat kewaspadaan

Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember mampu bekerja dengan teliti dan penuh perhitungan.

5) Bekerja etis

Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember selalu bersikap sopan dan santun dengan karyawan lain maupun atasan.

b. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan nilai yang terbentuk melalui implementasi peraturan, kebiasaan karyawan, dan filosofi organisasi yang terbentuk dalam perusahaan. Terbentuknya budaya organisasi terjadi dalam waktu yang lama dan berulang. Adapun indikator-indikator yang sesuai adalah sebagai berikut:

1) Kesadaran diri

Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.

2) Keagresifan

Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember mampu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik.

3) Kepribadian

Setiap divisi yang ada di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memandang divisi lain layaknya pelanggan internal yang harus dilayani.

4) Performa

Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Orientasi tim

Setiap tugas-tugas tim dalam PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dilakukan dengan diskusi agar tujuan masing-masing dapat disinergikan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator-indikator yang sesuai adalah sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Pencahayaan yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, dan pengurangan kesalahan kerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

2) Warna

Penggunaan warna yang tepat di tempat kerja dapat memberikan ketenangan terhadap karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Udara

Sirkulasi udara yang baik di tempat kerja dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya untuk meletakkan segala sesuatu yang menghasilkan suara yang tidak diinginkan pada ruang khusus sehingga tidak mengganggu karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang mana sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Adapun indikator-indikator yang sesuai adalah sebagai berikut:

1) Tanggung jawab

Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Keandalan

Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugasnya.

3) Inisiatif

Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember mampu melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.

4) Mutu pekerjaan

Kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember tersebut sesuai dengan uraian pekerjaannya.

5) Kerjasama

Kesediaan karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:165), Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk menilai *attitude*, pandangan, dan pendapat individu atau kelompok mengenai berbagai macam fenomena sosial. Skala Likert akan disesuaikan berdasarkan indikator variabel-variabel yang mana akan dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan. Daftar pernyataan yang berhubungan dengan indikator variabel ini akan dinilai menggunakan sistem skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Ragu-ragu (RR) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

3.7 Metode Analisa Data

a. Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Maka dari itu, instrumen yang digunakan untuk melakukan penelitian harus valid dan reliabel. Terdapat dua macam uji instrumen yang akan digunakan untuk menguji instrument yang mana adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah didapatkan menggunakan instrumen tersebut valid atau tidak. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian adalah *Pearson Product Moment*, dengan kriteria pengambilan keputusan apabila r hitung $>$ r tabel serta nilai signifikan kurang dari 5% atau 0,05 maka kuisisioner dinyatakan valid. Kemudian apabila r hitung $<$ r tabel serta nilai signifikan lebih dari 5% atau 0,05 maka kuisisioner dinyatakan tidak valid. Apabila dalam penelitian ditemukan instrumen berupa kuisisioner yang tidak valid, maka kuisisioner yang tidak valid tersebut dapat atau menggantinya dengan pernyataan yang lain. Adapun rumus yang digunakan untuk mencari nilai r adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah data observasi

X = Nilai pernyataan

Y = Nilai total

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya tingkat kepercayaan dan kredibilitas suatu instrumen yang digunakan. Dilakukannya uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengukur apakah suatu hasil dari kuisisioner akan konsisten jika kuisisioner tersebut digunakan berulang-ulang. Menurut Ghazali (2016:42), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari $\alpha >$ 0,6. Berikut adalah rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien reliabilitas:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

3) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan bertujuan untuk menguji apakah suatu data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian uji normalitas data menggunakan *Test Kolmogrov-Smirnov* dengan $\alpha > 5\%$ yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. Pengujian pada uji normalitas ini dapat dilakukan pada variabel yang memenuhi asumsi normalitas. Berikut kriteria pengujian pada uji normalitas data:

- a) Jika $\alpha > 5\%$ atau 0,05 maka data berdistribusi normal
- b) Jika $\alpha < 5\%$ atau 0,05 maka data berdistribusi tidak normal

b. Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dalam pengumpulan data karena memiliki variabel bebas yang lebih dari satu. Berdasarkan pendapat dari Priyatno (2012:127), analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang mana dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, yang mana dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan. Analisis persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

X₁ = Variabel bebas (disiplin kerja)

X₂ = Variabel bebas (budaya organisasi)

X₃ = Variabel bebas (lingkungan kerja)

b₁ = Koefisien regresi (disiplin kerja)

b₂ = Koefisien regresi (budaya organisasi)

b₃ = Koefisien regresi (lingkungan kerja)

e = residual

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang harus dilakukan agar bisa dilakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah terkumpul menggunakan instrumen penelitian seperti kuesioner. Menurut Ghozali (2016), tujuan dari dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk membuktikan tidak terjadinya bias dan prediksi dalam suatu persamaan regresi yang didapatkan itu tepat dan akurat. Terdapat dua uji asumsi klasik yang akan dilakukan yang mana adalah sebagai berikut:

1) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:105), uji multikolinieritas merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan yaitu untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas yang diteliti. Cara yang akan digunakan untuk menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance* dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas
- b) Jika nilai VIF > 10 dan nilai *Tolerance* < 0,10, maka terjadi multikolinieritas

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), tujuan dari dilakukannya uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan

variance dari residual atau tidak antara satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Penelitian pengujian heteroskedastisitas menggunakan *Spearman's Rank Correlation Test* dan melihat berapa nilai Sig yang muncul. Kriteria untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah apabila kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig > 5% atau 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai Sig < 5% atau 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menurut Ghozali (2016:98) dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini akan digunakan dua uji hipotesis yaitu uji t dan uji F yang mana adalah sebagai berikut:

1) Uji t

Uji t menurut Ghozali (2016:97) dilakukan untuk membuktikan signifikansi pengaruh antara variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Penentuan pengambilan keputusan dapat dilihat melalui nilai t yang ada dalam tabel *Coefficients* dengan nilai tingkat signifikansi 5%. Adapun rumus uji t yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{bi}{sbi}$$

Keterangan:

t = t hitung

bi = bobot regresi

sbi = standar deviasi dari variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi uji t < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang mana dapat diartikan bahwa variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.

- b) Apabila nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang mana dapat diartikan bahwa variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.

2) Uji F

Uji F menurut Ghozali (2016:97) digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh antara variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Penentuan pengambilan keputusan dapat dilihat melalui nilai F yang ada dalam tabel ANOVA dengan nilai tingkat signifikansi 5%. Adapun rumus uji F yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

F = F hitung

R² = Koefisien determinasi

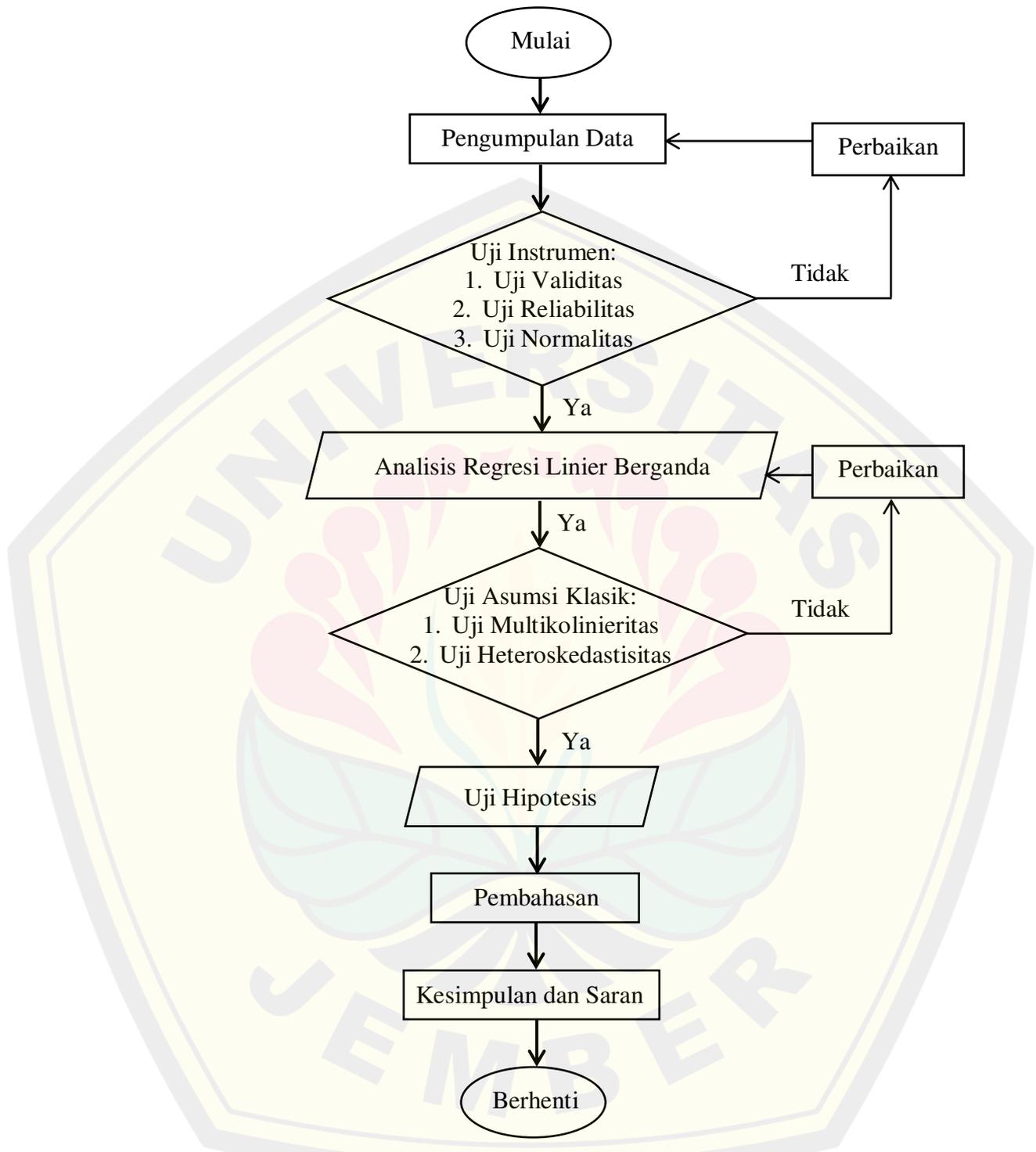
K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah data

Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Apabila F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi uji F $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang mana dapat diartikan bahwa variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.
- b) Apabila F hitung $< F$ tabel dan nilai signifikansi uji F $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang mana dapat diartikan bahwa variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara simultan

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Mulai: Tahapan awal untuk mencari data
- b. Pengumpulan data: Menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.
- c. Uji instrumen:
 - a) Uji validitas: Dilakukan pengujian ini adalah untuk mengetahui ketepatan suatu instrument apakah layak atau tidak untuk digunakan menggunakan teknik *Pearson Product Moment*.
 - b) Uji reliabilitas: Dilakukan pengujian ini adalah untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari nilai hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran secara berulang menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.
 - c) Uji normalitas: Dilakukan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah data bersifat distribusi normal atau tidak menggunakan menggunakan *Test Kolmogorov-Smirnov*.
- d. Analisis regresi linier berganda: Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen dan variabel dependen.
- e. Uji asumsi klasik: Digunakan untuk mengelola data yang telah diregresi sebelumnya dengan menggunakan uji multikolinieritas dengan melihat berapa nilai VIF dan *tolerance* dan uji heteroskedastisitas menggunakan *Spearman's Rank Correlation Test* dengan melihat berapa nilai Sig yang muncul.
- f. Uji Hipotesis: Mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat menggunakan uji t dan uji F.
- g. Pembahasan: Menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
- h. Kesimpulan dan saran: Menarik kesimpulan dari analisis data yang diperoleh dan memberikan saran.
- i. Berhenti: Menunjukkan bahwa penelitian telah berakhir

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang agroindustri sayuran beku dengan komoditas utama seperti kedelai Jepang atau edamame. Namun saat ini produk yang diproduksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember telah berkembang dengan memperluas variasi produknya seperti okra, buncis, *sweet potato*, dan Jusme (minuman sari edamame). Pabrik dan kantor perusahaan berlokasi di Jalan Brawijaya No. 83, Kelurahan/Desa Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur. PT. Mitratani Dua Tujuh Jember didirikan pada tanggal 17 November 1994 di Jakarta. PT. Mitratani Dua Tujuh Jember diresmikan oleh Menteri Keuangan bersama Menteri Pertanian serta disaksikan oleh Menteri Koperasi dan PPK pada tanggal 26 November 1994.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi yang dijunjung oleh PT. Mitratani Dua Tujuh Jember adalah menjadi produsen sayuran beku dan olahannya yang terdepan, berkualitas tinggi dan berorientasi pada standar makanan sehat. Sedangkan misi yang PT. Mitratani Dua Tujuh Jember ingin dicapai adalah menyediakan produk sayuran beku yang menyehatkan dan berkualitas tinggi yang dapat dipertanggungjawabkan disetiap tahapan prosesnya, berkontribusi mewujudkan pertanian Indonesia yang ramah lingkungan, membantu masyarakat dalam meningkatkan standar hidupnya melalui asupan makanan sehat, dan mengedukasi masyarakat Indonesia untuk mengonsumsi sayuran yang berkualitas dan menyehatkan.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden dan Variabel Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Deskripsi karakteris menjelaskan tentang rekapitulasi dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian berdasarkan usia, jenis kelamin, dan divisi. Berikut adalah deskripsi setiap karekteristik responden:

a. Usia

Tabel 4.1
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
18-25	0	0
26-35	21	15,2
36-45	36	26,1
>45	81	58,7
Total	138	100

Sumber: Lampiran 2

Pada tabel 4.1 tentang usia responden, menunjukkan bahwa jumlah usia responden karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember lebih didominasi oleh karyawan yang berumur diatas 45 sebanyak 81 karyawan atau sebesar 58,7% dari seluruh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember adalah karyawan usia produktif yang dapat mencapai tujuan atau harapan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Jenis kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	110	79,7
Perempuan	28	20,3
Total	138	100

Sumber: Lampiran 2

Pada tabel 4.2 tentang jenis kelamin, menunjukkan bahwa jumlah jenis kelamin karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember lebih didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 110 karyawan atau sebesar 79,7%.

c. Divisi

Tabel 4.3
Divisi Responden

Divisi	Jumlah	Persentase (%)
Sumber Daya Manusia dan Umum	15	10,9
Pengolahan	33	23,9
Marketing	8	5,8
Keuangan	7	5,1
Akuntansi	4	2,9
Pembenihan	11	8
Satuan Pengawas Internal	7	5,1
Budidaya Wilayah Timur	8	5,8
Budidaya Wilayah Barat	10	7,2
Teknik dan Pemeliharaan	19	13,8
Perencanaan dan Pengembangan	16	11,6
Total	138	100

Sumber: Lamiran 2

Pada tabel 4.3 tentang divisi responden, menunjukkan bahwa jumlah divisi di PT. Mitratani lebih didominasi karyawan dengan divisi pengolahan sebanyak 33 karyawan atau sebesar 23,9%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menjelaskan bagaimana distribusi jawaban responden tersebar dari variabel penelitian yaitu variabel disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) menggunakan Skala Likert. Sistem skor menggunakan Skala Likert adalah sangat setuju (SS) dengan skor 5, setuju (S) dengan skor 4, ragu-ragu (RR) dengan skor 3, tidak setuju (TS) skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.

Berdasarkan distribusi frekuensi atas jawaban responden dapat dilihat seberapa besar nilai suatu variabel. Menurut Sugiyono (2016), setiap hasil jawaban

responden dari indikator variabel penelitian mencerminkan persepsi responden yang selanjutnya dapat diinterpretasikan oleh peneliti. Penilaian deskripsi variabel ditentukan berdasarkan kriteria apabila rata-rata jawaban responden terletak diantara skor 4 hingga 5, maka variabel penelitian tersebut dipersepsi baik. Selanjutnya apabila rata-rata jawaban responden terletak diantara skor 3 hingga 4, maka variabel tersebut dipersepsi cukup. Kemudian apabila rata-rata jawaban responden terletak diantara skor 2 hingga 3, maka variabel penelitian tersebut dipersepsi kurang. Dan yang terakhir apabila rata-rata jawaban responden terletak diantara skor 2 hingga 1, maka variabel penelitian tersebut dipersepsi sangat kurang.

a. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Jawaban
Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Indikator Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Kehadiran (X1.1)	70	50,7	68	49,3							138
Ketaatan pada peraturan kerja (X1.2)	69	50	68	49,3	1	0,7					138
Ketaatan pada standar kerja (X1.3)	61	44,2	77	55,8							138
Tingkat kewaspadaan (X1.4)	56	40,6	82	59,4							138
Bekerja Etis (X1.5)	79	57,2	59	42,8							138

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel disiplin kerja pada indikator kehadiran memiliki jawaban sangat setuju dengan persentase sebesar (70%), indikator ketaatan pada peraturan kerja memiliki jawaban sangat setuju dengan persentase sebesar (69%), indikator ketaatan pada standar kerja memiliki jawaban setuju dengan persentase sebesar (55,8%), indikator tingkat kewaspadaan memiliki jawaban setuju dengan persentase sebesar (59,4%), dan indikator bekerja etis memiliki jawaban setuju dengan persentase sebesar

(57,2%). Berdasarkan data dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dipersepsikan baik.

b. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Jawaban
Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

Indikator Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Kesadaran diri (X2.1)	68	49,3	70	50,7							138
Keagresifan (X2.2)	72	52,2	66	47,8							138
Kepribadian (X2.3)	62	44,9	72	52,2	4	2,9					138
Performa (X2.4)	68	49,3	70	50,7							138
Orientasi tim (X2.5)	80	58	58	42							138

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel budaya organisasi pada indikator kesadaran diri memiliki jawaban setuju dengan persentase sebesar (50,7%), indikator keagresifan memiliki jawaban sangat setuju dengan persentase sebesar (52,2%), indikator kepribadian memiliki jawaban setuju dengan persentase sebesar (52,2%), indikator performa memiliki jawaban setuju dengan persentase sebesar (50,7%), dan indikator orientasi tim memiliki jawaban sangat setuju dengan persentase sebesar (58%). Berdasarkan data dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dipersepsikan baik.

c. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban
Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Indikator Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Pencahayaan (X3.1)	44	31,9	90	65,2	4	2,9					138
Warna (X3.2)	44	31,9	87	63	7	5,1					138
Udara (X3.3)	44	31,9	85	61,6	9	6,5					138
Suara (X3.4)	39	28,3	88	63,8	11	8					138

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel lingkungan kerja pada indikator pencahayaan memiliki jawaban setuju dengan persentase sebesar (65,2%), indikator warna memiliki jawaban setuju dengan persentase sebesar (63%), indikator udara memiliki jawaban setuju dengan persentase sebesar (61,6%), dan indikator suara memiliki jawaban setuju dengan persentase sebesar (63,8%). Berdasarkan data dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dipersepsikan baik.

d. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Jawaban
Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Indikator Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Tanggung jawab (Y.1)	77	55,8	61	44,2							138
Keandalan (Y.2)	46	33,3	92	66,7							138
Inisiatif (Y.3)	43	31,2	87	63	8	5,8					138

Lanjutan Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawandari halaman 50

Indikator Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Mutu Pekerjaan (Y.4)	58	42	80	58							138
Kerja sama (Y.5)	69	50	69	50							138

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel kinerja karyawan pada indikator tanggung jawab memiliki jawaban sangat setuju dengan persentase sebesar (55,8%), indikator keandalan memiliki jawaban setuju dengan persentase sebesar (66,7%), indikator inisiatif memiliki jawaban setuju dengan persentase sebesar (63%), indikator mutu pekerjaan memiliki jawaban setuju dengan persentase sebesar (58%), dan indikator kerja sama memiliki jawaban sangat setuju dan setuju dengan persentase yang sama yaitu sebesar (50%). Berdasarkan data dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dipersepsikan baik.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel dapat ditemukan dengan melihat df atau *degree of freedom* dengan rumus jumlah sampel dikurangi 2 sehingga ditemukan df sebesar 136 yang mana didapatkan dari $138-2$. Dari df dan tingkat signifikansi dua arah 5% atau 0,05, maka dapat ditemukan nilai r tabel adalah sebesar 0,1672.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,586	0,1672	Valid
	X1.2	0,663	0,1672	Valid
	X1.3	0,668	0,1672	Valid
	X1.4	0,722	0,1672	Valid
	X1.5	0,657	0,1672	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,704	0,1672	Valid
	X2.2	0,644	0,1672	Valid
	X2.3	0,610	0,1672	Valid
	X2.4	0,721	0,1672	Valid
	X2.5	0,669	0,1672	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,666	0,1672	Valid
	X3.2	0,747	0,1672	Valid
	X3.3	0,729	0,1672	Valid
	X3.4	0,695	0,1672	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,592	0,1672	Valid
	Y.2	0,624	0,1672	Valid
	Y.3	0,657	0,1672	Valid
	Y.4	0,749	0,1672	Valid
	Y.5	0,662	0,1672	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil Uji Validitas dari variabel disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dikatakan valid dikarenakan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05. Setelah ditemukan bahwa semua instrumen penelitian bersifat valid, maka dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya yaitu Uji Reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria dapat dikatakan instrumen bersifat reliabel apabila nilai yang didapatkan dari Uji *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	0,674	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,690	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,671	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,669	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil dari Uji Reliabilitas dari variabel disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel dikarenakan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Setelah ditemukan bahwa semua instrumen penelitian bersifat reliabel, maka dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya yaitu Uji Normalitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test* dengan tujuan untuk menguji apakah data yang diterima berdistribusi normal atau tidak dengan kriteria apabila nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas pada lampiran 7, menunjukkan bahwa hasil dari Uji Normalitas dapat dikatakan berdistribusi normal dikarenakan memiliki nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari kriteria nilai signifikansi 5% atau 0,05. Setelah ditemukan bahwa tidak terjadi distribusi data yang tidak normal, maka dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya yaitu Analisis Regresi Linier Berganda.

4.3.2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui hipotesis penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Ket.
Konstan	2,062	-	-
Disiplin Kerja (X1)	0,395	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	0,375	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,159	0,019	Signifikan

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.11, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,062 + 0,395X_1 + 0,375X_2 + 0,159X_3 + e$$

Berikut adalah penjelasan dari hasil persamaan tersebut:

a. Nilai Konstanta

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka didapatkan nilai konstanta sebesar 2,062 yang bertanda positif yang mana dapat diartikan jika nilai variabel disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka variabel kinerja karyawan akan semakin bertambah sebesar 2,062.

b. Disiplin Kerja (X_1)

Nilai koefisien dari variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,395 yang dapat diartikan jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan nilai signifikansi 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05.

c. Budaya Organisasi (X₂)

Nilai koefisien dari variabel budaya organisasi bernilai positif sebesar 0,375 yang dapat diartikan jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan nilai 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05.

d. Lingkungan Kerja (X₃)

Nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,159 yang dapat diartikan jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan nilai 0,019 yang mana lebih kecil dari 0,05.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas yang diteliti. Cara yang digunakan untuk menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* dengan lebih besar dari 0,10. Hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Ket.
	VIF	<i>Tolerance</i>	
Disiplin Kerja (X ₁)	1,371	0,729	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi (X ₂)	1,582	0,632	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X ₃)	1,224	0,817	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁), budaya organisasi (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) tidak terjadi gejala

multikolinieritas karena semua variabel penelitian memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar 0,10. Setelah ditemukan bahwa di semua variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinieritas, maka dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Spearman's Rank Correlation Test* dengan tujuan untuk untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau tidak antara satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya dengan kriteria apabila nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kriteria	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	0,844	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0,648	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,616	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) tidak terjadi gejala multikolinieritas karena semua variabel penelitian memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Setelah ditemukan bahwa di semua variabel bebas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya yaitu uji hipotesis yang mana diantaranya uji t dan uji F.

4.3.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial atau tidak antara variabel bebas disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria yang dapat diamati dalam uji t adalah dengan melihat apakah nilai t hitung lebih besar atau lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi hasil uji t lebih besar dari 0,05 atau tidak. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05, maka hasil data yang didapat berpengaruh secara signifikan yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya. Untuk menentukan nilai t tabel, caranya adalah dengan menentukan nilai *degree of freedom* dengan rumus sebagai $df = n - k$ yang mana ditemukan nilai *degree of freedom*-nya sebesar 134 dari perhitungan $138 - 4$. Setelah ditemukan *degree of freedom*-nya, selanjutnya menentukan taraf signifikansi dua arah sebesar 0,05 sehingga ditemukan t tabel sebesar 1,97783. Hasil pada uji t dapat dilihat pada tabel 4.14 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Hipotesis	t hitung	t tabel	Ket.
X1 terhadap Y	5,879	1,97783	H_0 ditolak
X2 terhadap Y	5,359	1,97783	H_0 ditolak
X3 terhadap Y	2,369	1,97783	H_0 ditolak

Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji t, diketahui hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji t, dapat diketahui bahwa hasil nilai t hitung $5,879 >$ nilai t tabel $1,97783$ dan nilai signifikansi uji t $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji t, dapat diketahui bahwa hasil nilai t hitung $5,359 >$ nilai t tabel $1,97783$ dan nilai signifikansi uji t $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji t, dapat diketahui bahwa hasil nilai t hitung $2,369 >$ nilai t tabel $1,97783$ dan nilai signifikansi uji t $0,019 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara antara seluruh variabel bebas disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria yang dapat diamati dalam uji F adalah dengan melihat apakah nilai F hitung lebih besar atau lebih kecil dari F tabel dan nilai signifikansi hasil uji F lebih besar dari 0,05 atau tidak. Apabila nilai F hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05, maka hasil data yang didapat berpengaruh secara signifikan yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya. Untuk menentukan nilai F tabel, caranya adalah dengan menentukan nilai $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ yang kemudian ditemukan hasil df_1 sebesar 3 dari $4-1$ dan df_2 sebesar 138 dari perhitungan $138-4$ sehingga ditemukan nilai F tabel sebesar 2,67. Hasil pada uji F dapat dilihat pada tabel 4.14 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F

Hipotesis	F hitung	F tabel	Ket.
X1, X2, dan X3 terhadap Y	57,215	2,67	H_0 ditolak

Sumber: Lampiran 12

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji F, dapat diketahui bahwa hasil nilai F hitung $57,215 >$ nilai F tabel $2,67$ dan nilai signifikansi uji F $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena nilai F tabel bernilai positif sebesar $57,215$.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran diri yang datang dari suatu individu untuk bekerja sesuai dengan peraturan, kebijakan, dan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil olah data, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember secara signifikan dan menunjukkan bahwa disiplin kerja dipersepsikan baik.

Hal ini dapat ditunjukkan dari persentase jawaban responden pada indikator kehadiran yang menjawab sangat setuju sebesar $50,7\%$ dan menjawab setuju sebesar $49,3\%$ yang mana menunjukkan bahwa kehadiran karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember untuk datang sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan dipersepsikan baik. Sistem absensi kehadiran di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember menggunakan pada *scan fingerprint* pada jam tujuh pagi dengan toleransi keterlambatan lima belas menit.

Indikator ketaatan pada peraturan kerja menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebesar 50% , menjawab setuju sebesar $49,3\%$, dan ragu-ragu sebesar $0,7\%$ yang menunjukkan bahwa ketaatan pada peraturan kerja dipersepsikan baik. Hal ini dikarenakan semua peraturan sudah dituangkan di PKB (perjanjian kerja bersama) dan selalu diawasi oleh Divisi Satuan Pengawas Internal. Peraturan yang telah dituangkan yang dalam PKB adalah seperti mulai yang dari yang bersifat ringan seperti aturan berseragam di setiap hari kerja hingga yang bersifat berat seperti membocorkan rahasia perusahaan dan dari setiap peraturan tersebut memiliki sanksi yang sesuai dengan bobot peraturan tersebut.

Indikator ketaatan pada standar kerja menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebesar 44,2%, dan menjawab setuju sebesar 55,8% yang mana menunjukkan bahwa ketaatan pada standar kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dipersepsikan baik. Karena dalam PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, semua kegiatan yang dilakukan oleh semua divisi terdapat standar operasi prosedur yang dijaga dan diawasi dengan sangat ketat oleh pihak Satuan Pengawas Internal. Semakin patuh karyawan terdapat standar kerja, maka karyawan akan melakukan tugas yang telah dipertanggungjawabkan dengan baik dan benar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Sebagaimana contoh karyawan diwajibkan mengikuti standar kesehatan pangan seperti ketika akan masuk pabrik yang mana diharuskan untuk menggunakan seragam khusus (sepatu *boot*, masker, sarung tangan, dan katelpak) dan menjaga kebersihan dengan mencuci tangan menggunakan sabun. Jika karyawan tidak mengikuti standar tersebut, maka PT. Mitratani Dua Tujuh Jember akan memberikan sanksi yang sesuai dengan bobot yang ada di PKB (peraturan kerja bersama).

Indikator tingkat kewaspadaan menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju 40,6% dan menjawab setuju sebesar 59,4% yang mana menunjukkan bahwa tingkat kewaspadaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dipersepsikan baik. Karena dalam PT. Mitratani Dua Tujuh Jember telah dibentuk standar operasi prosedur yang ketat yang mana berdasarkan hasil pemeriksaan dari satuan pengawas kerja, karyawan yang melakukan kesalahan akan mendapatkan sanksi yang sangat berat mulai dari surat peringatan hingga pemberhentian hubungan kerja (PHK). Sebagaimana contoh kesalahan untuk memasukkan data jumlah hasil *produce* yang maka dapat menyebabkan kerugian dari pihak PT. Mitratani Dua Tujuh dan akan menyebabkan kebingungan dan ketidaksinergian data dengan divisi lain. Dengan adanya standar prosedur tersebut karyawan didorong untuk selalu berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tugas yang telah dipertanggungjawabkan sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksanakan dengan lebih efektif.

Indikator bekerja etis menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju 57,2% dan menjawab setuju sebesar 42,8% yang mana menunjukkan bahwa tingkat

bekerja etis karyawan dipersepsikan baik. Hal ini dikarenakan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember setiap harinya datang berbagai macam tamu penting mulai dari pemegang saham, *potential buyer*, dan tamu dari luar negeri yang ingin melihat proses pengolahan dan pembudidayaan. Sehingga pihak PT. Mitratani Dua Tujuh Jember mengajari karyawan betapa pentingnya untuk bersikap sopan, santun, dan profesional tidak hanya kepada tamu saja, tetapi juga sesama karyawan dan atasan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Arah hubungan yang positif menunjukkan apabila perusahaan mendorong untuk meningkatkan salah satu atau semua indikator variabel disiplin kerja, maka kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember akan meningkat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gilang et al., (2022) dan Rismawati et al., (2022) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah terbentuknya *values*, filsafat, dan pandangan yang bersifat kolektif dan mengikat seperti norma, yang mana dapat digunakan sebagai penentu apakah tindakan, keputusan, dan perilaku dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat diterima atau tidak. Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember secara signifikan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dipersepsikan baik oleh karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Hal ini dapat ditunjukkan dari ditunjukkan persentase pada indikator kesadaran diri yang menjawab sangat setuju sebesar 49,3% dan menjawab setuju sebesar 50,7% yang mana menunjukkan bahwa indikator kesadaran diri dipersepsikan baik. Hal ini dikarenakan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember selalu mengadakan pelatihan dan *workshop* agar karyawan dapat mengembangkan dirinya. Sehingga dengan indikator kesadaran diri yang baik, maka karyawan PT.

Mitratani Dua Tujuh akan selalu berada dalam kapabilitas yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Indikator keagresifan menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebesar 52,2% dan setuju sebesar 47,8% yang mana menunjukkan bahwa indikator keagresifan dipersepsikan baik. Hal ini dikarenakan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memberikan target ke setiap divisi yang dituangkan dalam RKAP (rancangan kerja dan anggaran perusahaan). Setiap divisi tiap triwulannya memiliki target waktu yang harus ditepati, karena ketika tidak terpenuhi dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan indikator keagresifan yang baik, maka tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai dengan efektif dan efisien.

Indikator kepribadian menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebesar 44,9%, setuju sebesar 52,2%, dan ragu-ragu sebesar 2,9% yang mana menunjukkan bahwa indikator kepribadian dipersepsikan baik. Karena semua divisi di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember saling menunjang satu sama lain. Terindikasi seperti yang sudah dijelaskan di latar belakang bahwasannya di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember terdapat beberapa divisi yang merasa lebih unggul dan penting dibanding dari divisi lain.

Indikator performa menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju 49,3% dan menjawab setuju sebesar 50,7% yang mana menunjukkan bahwa indikator performa yang dimiliki karyawan dipersepsikan baik. Karena seperti dalam indikator keagresifan, PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memberikan ketentuan dalam mengerjakan tugas yang sudah dituangkan dalam RKAP (rancangan kerja dan anggaran perusahaan). Ketentuan ini sudah dituangkan sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan perusahaan yang mana jika tidak memenuhi akan diberikan sanksi yang sesuai dengan bobot yang ada dalam PKB (peraturan kerja bersama).

Indikator orientasi tim menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju 58% dan menjawab setuju sebesar 42% yang mana menunjukkan bahwa indikator orientasi tim dipersepsikan baik. Seperti dalam indikator kepribadian, PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sering melakukan rapat atau *meeting* untuk membahas strategi atau apa yang akan dilakukan agar tujuan divisi dapat dicapai dengan

sinergis pada setiap anggota. Dengan indikator orientasi tim yang baik, maka semua karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Arah hubungan yang positif menunjukkan apabila perusahaan mendorong untuk meningkatkan salah satu atau semua indikator variabel budaya organisasi, maka kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember akan meningkat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwiyanti (2022) dan Putra dan Paryanti (2022) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar lokasi kerja karyawan yang mana meliputi ruangan kerja, sarana prasarana, dan hubungan antara karyawan yang mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung. Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember secara signifikan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dipersepsikan baik oleh karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Hal ini dapat ditunjukkan dengan persentase pada indikator pencahayaan yang menjawab sangat setuju sebesar 31,9%, setuju sebesar 65,2%, dan ragu-ragu sebesar 2,9% yang mana menunjukkan indikator pencahayaan dipersepsikan baik. Karena pencahayaan di PT. Mitratani Dua Tujuh jember sudah baik sehingga dapat mengurangi seperti kesalahan eja dan salah membaca suatu informasi. Juga pencahayaan yang baik dapat menghindarkan mata karyawan agar tidak cepat lelah yang mana dapat mengakibatkan kelainan mata (minus, silinder, dan plus).

Indikator warna menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebesar 31,9%, setuju sebesar 63%, dan ragu-ragu sebesar 5,1% yang mana menunjukkan bahwa indikator warna dipersepsikan baik. Hal ini dikarenakan PT.

Mitratani Dua Tujuh Jember memilih untuk menggunakan warna yang cerah agar sesuai dengan standar keamanan pangan. Warna yang cerah dalam bangunan dapat memberikan suasana yang menyenangkan kepada karyawan dan menunjukkan kebersihan.

Indikator udara menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebesar 31,9%, setuju sebesar 61,6%, dan ragu-ragu sebesar 6,5% yang mana menunjukkan bahwa indikator kataatan udara dipersepsikan baik. Karena PT. Mitratani Dua Tujuh Jember menggunakan *air conditioner* dan kipas industrial di setiap ruangnya serta pihak PT. Mitratani Dua Tujuh memberikan ventilasi udara yang baik agar karyawan selalu merasa nyaman. Sehingga dengan indikator udara yang baik, maka karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan optimal.

Indikator suara menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju 28,3%, setuju sebesar 63,8%, dan ragu-ragu sebesar 8% yang mana menunjukkan bahwa indikator suara dipersepsikan baik. Berdasarkan fenomena yang ditemukan dari hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwasannya indikator suara dalam PT. Mitratani Dua Tujuh Jember melebihi batas kebisingan sebesar 72 desibel. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perkantoran, standar batas kebisingan dalam ruang perkantoran adalah 55-70 desibel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Arah hubungan yang positif menunjukkan apabila perusahaan mendorong untuk meningkatkan salah satu atau semua indikator variabel lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember juga akan meningkat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sahputra (2022) dan Pratama dan Adiwaty (2022) menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

4.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember secara signifikan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nofi Rizqi Sahputri (2022) yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini perlu dicermati bagi peneliti yang selanjutnya. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti hanya menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja sehingga mengabaikan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan.
- b. Teknik penyebaran kuesioner dalam penelitian ini adalah secara online yang mana dapat memungkinkan terjadinya bias data responden.
- c. Penyebaran kuesioner memakan waktu yang lama dikarenakan karyawan di objek penelitian sering menjawab kuesioner dari pihak PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dan peneliti lainnya, yang mana menyebabkan karyawan untuk melewatkan dan lupa untuk mengisi kuesioner yang diberikan secara online.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dan uji t yang telah dilakukan, ditemukan bahwasannya disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember secara signifikan. Kesimpulan tersebut dapat diartikan yang mana semakin tinggi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dan sebaliknya.
- b. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dan uji t yang telah dilakukan, ditemukan bahwasannya budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember secara signifikan. Kesimpulan tersebut dapat diartikan yang mana semakin tinggi budaya organisasi karyawan dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dan sebaliknya.
- c. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dan uji t yang telah dilakukan, ditemukan bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember secara signifikan. Kesimpulan tersebut dapat diartikan yang mana semakin tinggi kualitas lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dan sebaliknya.
- d. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dan uji F yang telah dilakukan, ditemukan bahwasannya disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember secara signifikan. Kesimpulan tersebut dapat diartikan yang mana jika semakin tinggi disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dan sebaliknya.

5.2 Saran

a. Bagi pihak PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

1) Disiplin kerja

Pemberian suatu motivasi atau dorongan kepada karyawan adalah kunci yang baik dalam meningkatkan kedisiplinan, salah satu cara yang baik dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan adalah dengan mengimplementasikan tindakan disipliner progresif yang mana adalah suatu usaha yang dilakukan dimana atasan atau pihak manajemen akan memberikan sanksi yang lebih berat dari yang sebelumnya terhadap karyawan yang kembali melakukan pelanggaran terhadap peraturan. Tindakan ini bertujuan untuk memberikan efek jera terhadap karyawan yang melanggar peraturan, sehingga karyawan tersebut tidak mengulang pelanggaran peraturan tersebut.

2) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah bagaimana suatu karyawan bertingkah secara kolektif dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan rasa ikut memiliki dalam setiap karyawan yang ada dalam perusahaan serta lebih menjunjung tinggi motto perusahaan "*committed to quality*". Dengan dilakukannya perubahan tersebut maka karyawan akan bersedia untuk memberikan usaha yang lebih sehingga semua indikator seperti kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim dapat meningkat. Dengan meningkatnya indikator dalam variabel budaya organisasi, maka kinerja karyawan dalam PT. Mitratani akan lebih optimal.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya mulai dari jam masuk hingga jam pulang dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu sangatlah penting untuk membuat karyawan selalu merasa nyaman dan tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan fenomena yang ditemukan, dapat dilakukan usaha untuk memperbaiki tentang indikator suara. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menutupi sumber suara mesin yang

mengganggu atau dengan memberikan *sound proofing* di setiap ruangan kantor sehingga suara mesin tidak akan masuk dan mengganggu karyawan bekerja.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan lampiran 13, uji koefisien determinasi menunjukkan *Adjusted R Square* sebesar 0,552 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 55,2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sehingga, Peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi, beban kerja, dan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zana Publishing.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badu, S. Q., dan Djafri, N. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Busro, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Davis, K., dan Newstrom, J. W. 2012. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Seventh Edition. New York: McGraw-Hill.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Firda. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Victoria di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3 (3): 612-624.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gilang, I. M., Widyani, A. A., dan Saraswati, N. P. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Kariasih Minggu, Bandung. *Jurnal EMAS*, 3 (5): 12-21.
- Pophal, L. G. 2012. *Human Resources Book : Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*. Jakarta: PNRI.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN PRAKTIK)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Krisnandi, H., Efendi, S., dan Sugiono, E. 2019. *Pengantar Manajemen : Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Marlinse, S., Lianto, dan Arestia, N. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Borneo Pontianak. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19 (3): 551-561.
- Marpaung, A. P., dan Darmawan, A. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 6 (1): 21-32.
- Moorhead, G., dan Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Alfian Ubaidillah. "Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Perpindahan Merek Jasa Transportasi Online Gojek ke Grab pada Mahasiswa/i Kota Malang". Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
- Nadia Dwiyantri. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan)". Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Nitisemito, A. S. 2012. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nofi Rizqi Saputri. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang)". Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Magelang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Pratama, M. O., dan Adiwaty, M. R. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun. *SEIKO : Journal of Management and Business*, 5 (2): 368-373.
- Putra, A. R., dan Paryanti, A. B. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2 (2): 95-106.
- Rismawati, dan Panjaitan, A. P. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen QA/QC PT. Nidec Sankyo Precision Indonesia - Bekasi. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan*, 1 (1): 10-22.

- Sahputra, A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina. *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 2 (1): 116-131.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., dan Sofiati, N. A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian dan Pengembangan : Research and Development/ R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. First Edition. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tambunan, R. M. 2013. *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedure (SOP)*. Jakarta: Maiestas Publishing.
- Umi Arifah. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo". Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Yth.

Bapak/ibu/saudara/i

Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bertho Gistra Rezon Mahendra

NIM : 190810201199

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dalam rangka menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Dengan rendah hati, saya memohon bantuan Saudara/i untuk memberikan informasi dengan mengisi kuesioner penelitian ini dengan jujur, lengkap, dan apa adanya. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember”.

Informasi yang Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian, dalam artian diperlukan untuk penelitian saja. Sehingga identitas pribadi serta jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan bantuan Saudara/i yang diberikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Bertho Gistra Rezon Mahendra
NIM. 190810201199

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Divisi :

PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda *check list* (\surd) pada salah satu jawaban pada setiap pernyataan yang telah disediakan. Terdapat lima (5) pilihan jawaban pernyataan yang mana sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = Skor 5
 Setuju (S) = Skor 4
 Ragu-ragu (RR) = Skor 3
 Tidak Setuju (TS) = Skor 2
 Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

- a. Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya hadir tepat waktu ke tempat kerja					
2.	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan					
3.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar kerja					
4.	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja					
5.	Saya selalu bersikap sopan dengan karyawan lain dan atasan					

b. Budaya Organisaasi

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan saya					
2.	Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik					
3.	Setiap divisi memandang divisi lain layaknya pelanggan yang harus dilayani					
4.	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Dalam mengerjakan tugas-tugas tim, selalu kami diskusikan agar tujuan masing-masing dapat disinergikan					

c. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya merasa pencahayaan sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan di tempat kerja					
2.	Saya merasa warna ruangan tempat bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan					
3.	Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja sesuai dan dapat memberikan saya ketenangan dalam bekerja.					

4. Saya merasa suara di ruangan tempat bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan

d. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas saya					
2.	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas saya					
3.	Saya melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.					
4.	Saya dapat menghasilkan kuantitas maupun kualitas kerja sesuai dengan uraian pekerjaan					
5.	Saya bersedia untuk berpartisipasi bekerja sama dengan karyawan lain					

Lampiran 2. Rekapitulasi Deskripsi Karakteristik Responden

Usia Responden

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 45	81	58.7	58.7	58.7
	26-35	21	15.2	15.2	73.9
	36-45	36	26.1	26.1	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Jenis Kelamin Responden

JENIS_KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	110	79.7	79.7	79.7
	Perempuan	28	20.3	20.3	100.0
Total		138	100.0	100.0	

Divisi Responden

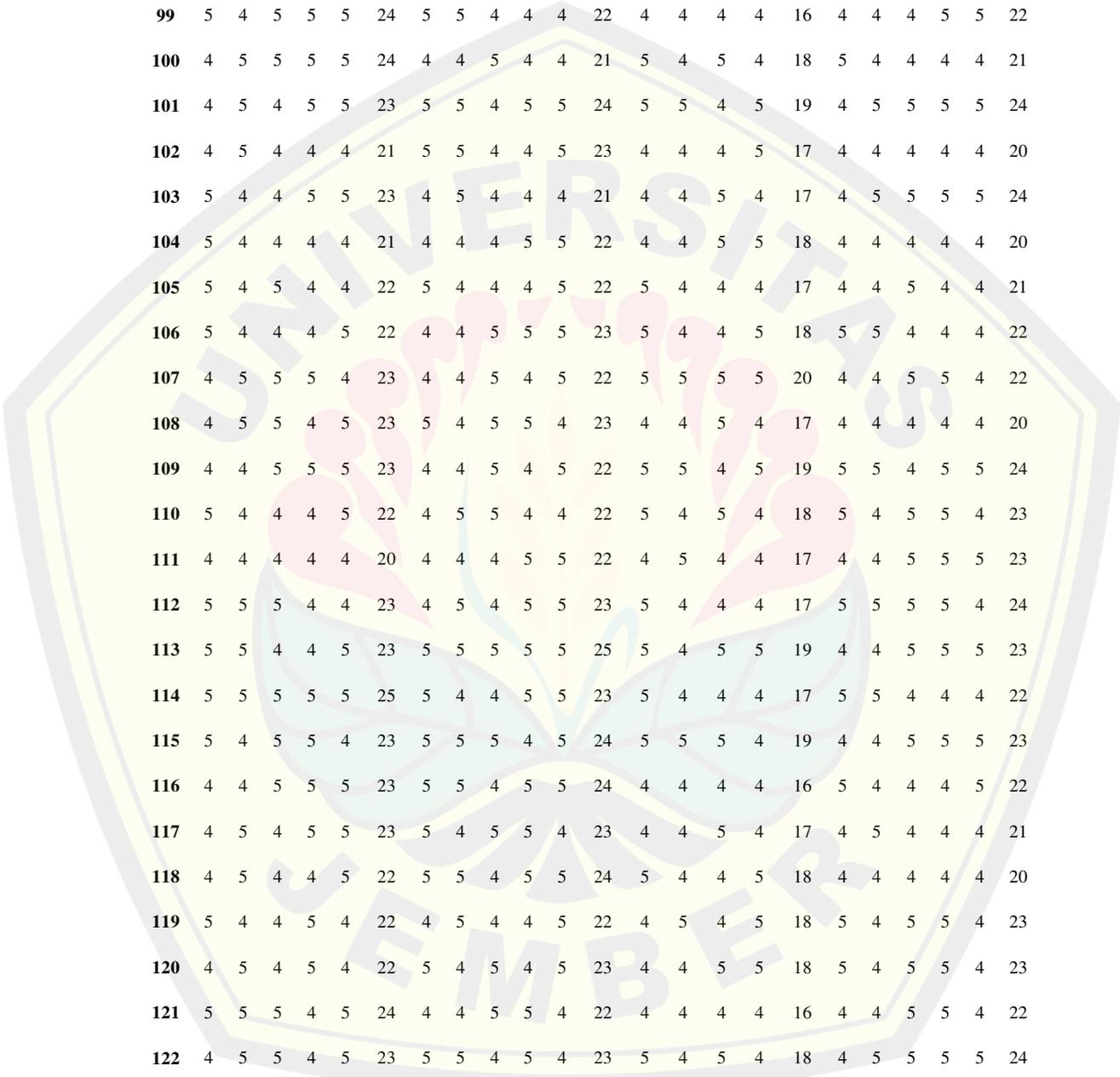
DIVISI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Akuntansi	4	2.9	2.9	2.9
	Budidaya Wilayah Barat	10	7.2	7.2	10.1
	Budidaya Wilayah Timur	8	5.8	5.8	15.9
	Keuangan	7	5.1	5.1	21.0
	Marketing	8	5.8	5.8	26.8
	Pembenihan	11	8.0	8.0	34.8
	Pengolahan	33	23.9	23.9	58.7
	Perencanaan & Pengembangan	16	11.6	11.6	70.3
	Satuan Pengawas Internal	7	5.1	5.1	75.4
	Sumber Daya Manusia dan Umum	15	10.9	10.9	86.2
	Teknik dan Pemeliharaan	19	13.8	13.8	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

NO	DISIPLIN KERJA					X ₁	BUDAYA ORGANISASI					X ₂	LINGKUNGAN KERJA				X ₃	KINERJA KARYAWAN					Y
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4		1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	15	5	5	5	4	5	24
2	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19
4	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	22
5	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21
7	4	5	4	4	4	21	4	5	3	4	4	20	4	3	3	3	13	4	4	3	5	4	20
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	24
11	4	5	4	4	5	22	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	19	5	4	4	5	5	23
12	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25
13	4	3	4	4	4	19	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	22
14	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	3	4	4	19
17	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	4	4	5	5	23
19	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	15	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	5	5	4	4	5	23
22	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	25
23	4	5	5	4	4	22	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	17	5	4	4	4	5	22
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	19
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	18	5	4	3	4	5	21
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	20

30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
31	4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	19	5	5	4	5	5	24
32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	15	5	5	5	5	5	25
33	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	21
34	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	4	4	3	16	5	5	5	5	5	25
35	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	17	4	4	4	4	5	21
36	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	24	5	4	4	3	16	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	23
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
40	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	4	5	5	24
41	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	5	21	5	5	3	4	5	22	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	24
43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
44	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	19	5	4	4	4	5	22
45	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25
49	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	20
51	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	23
52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
53	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	5	23	4	3	4	4	15	5	4	4	4	5	22
54	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	5	24	4	3	4	4	15	5	4	4	4	5	22
55	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	23
56	4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	22
57	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	18	5	4	5	5	5	24
59	4	5	4	4	5	22	4	5	5	5	5	24	5	3	3	5	16	5	5	3	4	5	22
60	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20

62	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	5	5	5	4	5	24
63	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	15	5	4	4	4	4	21
64	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
65	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	15	5	4	5	5	5	24
66	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	17	5	4	5	4	5	23
67	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	4	22	5	4	3	4	16	5	4	4	4	4	21
68	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	22
69	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
70	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	14	4	5	4	4	5	22
71	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
72	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	17	5	4	4	4	5	22
73	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	17	5	4	4	5	5	23
74	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	3	4	3	4	14	5	4	4	4	4	21
75	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	3	4	4	4	15	5	4	3	5	5	22
76	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
77	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
78	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	4	5	5	5	24
79	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	4	4	4	3	15	5	5	4	5	5	24
80	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	17	5	4	4	4	5	22
81	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
82	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	24
83	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	22
84	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	17	5	5	5	5	4	24
85	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	17	5	4	5	5	4	23
86	4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19	5	4	4	5	5	23
87	4	5	4	4	5	22	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	24
88	5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	18	4	5	4	5	5	23
89	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	18	5	4	4	5	4	22
90	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	18	5	5	5	5	4	24
91	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23	4	4	5	4	17	4	5	4	4	5	22
92	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	17	4	5	5	4	4	22
93	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	20



94	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	4	23	5	5	5	4	19	4	5	4	4	4	21
95	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	19	4	4	5	4	5	22
96	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	17	5	4	4	4	4	21
97	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	20	4	4	5	5	4	22
98	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	24
99	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22
100	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21	5	4	5	4	18	5	4	4	4	4	21
101	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	19	4	5	5	5	5	24
102	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20
103	5	4	4	5	5	23	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	17	4	5	5	5	5	24
104	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	20
105	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	21
106	5	4	4	4	5	22	4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	18	5	5	4	4	4	22
107	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	20	4	4	5	5	4	22
108	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20
109	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	19	5	5	4	5	5	24
110	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	4	22	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	23
111	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	17	4	4	5	5	5	23
112	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	17	5	5	5	5	4	24
113	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	4	4	5	5	5	23
114	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	17	5	5	4	4	4	22
115	5	4	5	5	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23
116	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	22
117	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	17	4	5	4	4	4	21
118	4	5	4	4	5	22	5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	20
119	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	18	5	4	5	5	4	23
120	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	4	4	5	5	18	5	4	5	5	4	23
121	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	22
122	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	18	4	5	5	5	5	24
123	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	23
124	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	19	5	4	4	4	4	21
125	4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	4	22	4	4	5	5	18	5	4	4	5	4	22

126	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	18	4	4	4	5	5	22
127	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	22
128	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	4	22	5	5	4	5	19	4	5	4	4	4	21
129	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	4	5	4	5	18	4	5	4	4	5	22
130	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	17	5	4	4	5	5	23
131	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	18	4	5	5	5	4	23
132	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	17	5	4	4	4	4	21
133	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	17	4	4	4	5	5	22
134	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	19	5	4	5	4	4	22
135	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	4	5	4	5	18	4	5	5	5	5	24
136	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	18	4	4	4	4	5	21
137	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23	4	5	4	4	17	5	4	5	5	5	24
138	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	17	5	4	4	5	5	23

Lampiran 4. Jawaban Responden

Disiplin Kerja (X₁)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	68	49.3	49.3	49.3
	5.00	70	50.7	50.7	100.0
Total		138	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	.7	.7	.7
	4.00	68	49.3	49.3	50.0
	5.00	69	50.0	50.0	100.0
Total		138	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	77	55.8	55.8	55.8
	5.00	61	44.2	44.2	100.0
Total		138	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	82	59.4	59.4	59.4
	5.00	56	40.6	40.6	100.0
Total		138	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	59	42.8	42.8	42.8
	5.00	79	57.2	57.2	100.0
Total		138	100.0	100.0	

Budaya Organisasi (X₂)

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	70	50.7	50.7	50.7
	5.00	68	49.3	49.3	100.0
Total		138	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	66	47.8	47.8	47.8
	5.00	72	52.2	52.2	100.0
Total		138	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	2.9	2.9	2.9
	4.00	72	52.2	52.2	55.1
	5.00	62	44.9	44.9	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	70	50.7	50.7	50.7
	5.00	68	49.3	49.3	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	58	42.0	42.0	42.0
	5.00	80	58.0	58.0	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja (X₃)

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	2.9	2.9	2.9
	4.00	90	65.2	65.2	68.1
	5.00	44	31.9	31.9	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	5.1	5.1	5.1
	4.00	87	63.0	63.0	68.1
	5.00	44	31.9	31.9	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	6.5	6.5	6.5
	4.00	85	61.6	61.6	68.1
	5.00	44	31.9	31.9	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	8.0	8.0	8.0
	4.00	88	63.8	63.8	71.7
	5.00	39	28.3	28.3	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan (Y)

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	61	44.2	44.2	44.2
	5.00	77	55.8	55.8	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	92	66.7	66.7	66.7
	5.00	46	33.3	33.3	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	5.8	5.8	5.8
	4.00	87	63.0	63.0	68.8
	5.00	43	31.2	31.2	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	80	58.0	58.0	58.0
	5.00	58	42.0	42.0	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	69	50.0	50.0	50.0
	5.00	69	50.0	50.0	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Lampiran 5. Uji Validitas

Disiplin Kerja (X₁)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.240**	.235**	.313**	.144	.586**
	Sig. (2-tailed)		.005	.005	.000	.091	.000
	N	138	138	138	138	138	138
X1.2	Pearson Correlation	.240**	1	.254**	.270**	.401**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.005		.003	.001	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138
X1.3	Pearson Correlation	.235**	.254**	1	.453**	.268**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003		.000	.001	.000
	N	138	138	138	138	138	138
X1.4	Pearson Correlation	.313**	.270**	.453**	1	.356**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138
X1.5	Pearson Correlation	.144	.401**	.268**	.356**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.091	.000	.001	.000		.000
	N	138	138	138	138	138	138
X1	Pearson Correlation	.586**	.663**	.668**	.722**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138	138

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

Budaya Organisasi (X₂)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.305**	.249**	.449**	.369**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138
X2.2	Pearson Correlation	.305**	1	.231**	.276**	.360**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.001	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138
X2.3	Pearson Correlation	.249**	.231**	1	.328**	.170*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006		.000	.046	.000
	N	138	138	138	138	138	138
X2.4	Pearson Correlation	.449**	.276**	.328**	1	.369**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138
X2.5	Pearson Correlation	.369**	.360**	.170*	.369**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.046	.000		.000
	N	138	138	138	138	138	138
X2	Pearson Correlation	.704**	.644**	.610**	.721**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138	138

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

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

Lingkungan Kerja (X₃)

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.369**	.321**	.246**	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000
	N	138	138	138	138	138
X3.2	Pearson Correlation	.369**	1	.390**	.363**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138
X3.3	Pearson Correlation	.321**	.390**	1	.337**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	138	138	138	138	138
X3.4	Pearson Correlation	.246**	.363**	.337**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000
	N	138	138	138	138	138
X3	Pearson Correlation	.666**	.747**	.729**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138

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

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.196*	.144	.285**	.336**	.592**
	Sig. (2-tailed)		.021	.091	.001	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138
Y.2	Pearson Correlation	.196*	1	.288**	.301**	.307**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.021		.001	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138
Y.3	Pearson Correlation	.144	.288**	1	.486**	.171*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.091	.001		.000	.046	.000
	N	138	138	138	138	138	138
Y.4	Pearson Correlation	.285**	.301**	.486**	1	.382**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138
Y.5	Pearson Correlation	.336**	.307**	.171*	.382**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.046	.000		.000
	N	138	138	138	138	138	138
Y	Pearson Correlation	.592**	.624**	.657**	.749**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138	138

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

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Disiplin Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.674	5

Budaya Organisasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.690	5

Lingkungan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.671	4

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.669	5

Lampiran 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09753099
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.033
Test Statistic		.052
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 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.062	1.555		1.326	.187
	X1	.395	.067	.394	5.879	.000
	X2	.375	.070	.386	5.359	.000
	X3	.159	.067	.150	2.369	.019

a. Dependent Variable: X4

Lampiran 9. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.062	1.555		1.326	.187		
	X1	.395	.067	.394	5.879	.000	.729	1.371
	X2	.375	.070	.386	5.359	.000	.632	1.582
	X3	.159	.067	.150	2.369	.019	.817	1.224

a. Dependent Variable: X4

Lampiran 10. Uji Heteroskedastisitas

			X1	X2	X3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.505**	.233**	.017
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.006	.844
		N	138	138	138	138
	X2	Correlation Coefficient	.505**	1.000	.405**	.039
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.648
		N	138	138	138	138
	X3	Correlation Coefficient	.233**	.405**	1.000	.043
		Sig. (2-tailed)	.006	.000	.	.616
		N	138	138	138	138
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.017	.039	.043	1.000
		Sig. (2-tailed)	.844	.648	.616	.
		N	138	138	138	138

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

Lampiran 11. Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.062	1.555		1.326	.187
	X1	.395	.067	.394	5.879	.000
	X2	.375	.070	.386	5.359	.000
	X3	.159	.067	.150	2.369	.019

a. Dependent Variable: X4

Lampiran 12. Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.386	3	70.462	57.215	.000 ^b
	Residual	165.027	134	1.232		
	Total	376.413	137			

a. Dependent Variable: X4
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Lampiran 13. Uji Koesifien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.562	.552	1.10975

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: X4

Lampiran 14. Titik Presentase Distribusi Nilai r Tabel

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
121	0,1490	0,1771	0,2096	0,2315	0,2931
122	0,1484	0,1764	0,2087	0,2305	0,2920

123	0,1478	0,1757	0,2079	0,2296	0,2908
124	0,1472	0,1750	0,2071	0,2287	0,2897
125	0,1466	0,1743	0,2062	0,2278	0,2886
126	0,1460	0,1736	0,2054	0,2269	0,2875
127	0,1455	0,1729	0,2046	0,2260	0,2864
128	0,1449	0,1723	0,2039	0,2252	0,2853
129	0,1443	0,1716	0,2031	0,2243	0,2843
130	0,1438	0,1710	0,2023	0,2235	0,2832
131	0,1432	0,1703	0,2015	0,2226	0,2822
132	0,1427	0,1697	0,2008	0,2218	0,2811
133	0,1422	0,1690	0,2001	0,2210	0,2801
134	0,1416	0,1684	0,1993	0,2202	0,2791
135	0,1411	0,1678	0,1986	0,2194	0,2781
136	0,1406	0,1672	0,1979	0,2186	0,2771
137	0,1401	0,1666	0,1972	0,2178	0,2761
138	0,1396	0,1660	0,1965	0,2170	0,2752
139	0,1391	0,1654	0,1958	0,2163	0,2742
140	0,1386	0,1648	0,1951	0,2155	0,2733
141	0,1381	0,1642	0,1944	0,2148	0,2723
142	0,1376	0,1637	0,1937	0,2140	0,2714
143	0,1371	0,1631	0,1930	0,2133	0,2705
144	0,1367	0,1625	0,1924	0,2126	0,2696
145	0,1362	0,1620	0,1917	0,2118	0,2687
146	0,1357	0,1614	0,1911	0,2111	0,2678
147	0,1353	0,1609	0,1904	0,2104	0,2669
148	0,1348	0,1603	0,1898	0,2097	0,2660
149	0,1344	0,1598	0,1892	0,2090	0,2652
150	0,1339	0,1593	0,1886	0,2083	0,2643
151	0,1335	0,1587	0,1879	0,2077	0,2635
152	0,1330	0,1582	0,1873	0,2070	0,2626
153	0,1326	0,1577	0,1867	0,2063	0,2618
154	0,1322	0,1572	0,1861	0,2057	0,2610
155	0,1318	0,1567	0,1855	0,2050	0,2602
156	0,1313	0,1562	0,1849	0,2044	0,2593
157	0,1309	0,1557	0,1844	0,2037	0,2585
158	0,1305	0,1552	0,1838	0,2031	0,2578
159	0,1301	0,1547	0,1832	0,2025	0,2570
160	0,1297	0,1543	0,1826	0,2019	0,2562

Lampiran 15. Titik Presentase Distribusi Nilai t Tabel

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121		0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122		0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838

123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Lampiran 16. Titik Presentase Distribusi Nilai F Tabel

Df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80

132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79

